

Código de Ética de Negócios de Duke Energy

Un Mensaje de Jim Rogers

El Charter de Duke Energy establece nuestros propósitos, objetivos y valores, y cómo medir nuestro éxito. Uno de nuestros valores centrales es la integridad: hacer con ética y honestidad lo que decimos que haremos, tanto como empleados y como compañía.

Nuestro Código de Ética de Negocios (CoBE) establece normas de conducta empresarial diseñadas para ayudar a cada uno de nosotros a llevar a cabo nuestras actividades comerciales con ética y honradez. Se reflexionó mucho al redactarlo para que fuese coherente con nuestro Charter y objetivos comerciales.

Algunas secciones pueden ser más relevantes para ciertas áreas comerciales que otras. No obstante, todos los empleados tienen la responsabilidad de familiarizarse con el CoBE para entender qué deben hacer cuando enfrentan un dilema ético.

Le ruego que primero presente a su supervisor las inquietudes relacionadas con el trabajo, incluso presuntas violaciones. Si no se siente cómodo de hacerlo, tiene la libertad de hablar con otro integrante de la gerencia, un representante de Recursos Humanos, o alguien en la oficina de ética y supervisión del cumplimiento. Además, la Línea de Ética es un recurso independiente que puede usar, y puede hacerlo de manera anónima. Lo importante es que hable con alguien, y este CoBE es su guía.

Los ex empleados de Cinergy deberán usar este CoBE en conjunción con el Manual de Política sobre el Ambiente Laboral (WEPM, por su sigla en inglés) de Cinergy, el cual sigue vigente hasta que el CoBE y el WEPM se fusionen en el futuro.

La conducta ética sostiene los valores de nuestro Charter y las medidas para triunfar. Le ruego que use este CoBE como guía. Al hacerlo, habrá dado un paso importante para ayudar a nuestra compañía a lograr sus objetivos comerciales.

Jim Rogers
Chairman, President and Chief Executive Officer

Sobre el Código

El Código de Ética de Negocios de Duke Energy describe los riesgos éticos para los empleados, proporciona una guía para ayudar a reconocer y cómo tratar cuestiones éticas, y explica cómo informar conductas poco éticas ayudando también a fomentar una cultura de integridad y responsabilidad. Este Código se aplica a Duke Energy, a sus subsidiarias y a sus compañías afiliadas. Se espera que contratistas, abastecedores y los proveedores apoyen programas de cumplimiento eficaces dentro de sus propias organizaciones. Algunas secciones y temas podrán ser más relevantes para ciertas funciones o departamentos que para otros. Sin embargo, debido a que una instancia de una persona que no actúa con integridad puede dañar la bien ganada reputación de la compañía y los compromisos con la confianza del público, cada empleado de Duke Energy es responsable de familiarizarse con el Código completo. El Código ha sido adoptado por el directorio de la compañía y representa un compromiso para promover una cultura organizacional que aliente las conductas éticas y el cumplimiento con las leyes. Un Código de Conducta Comercial y Ética separado se aplica al directorio de Duke Energy.

Los empleados de Duke Energy deberán estar conscientes de que:

- Este Código no puede prever todas las situaciones posibles o cubrir en detalle cada tópico. Si una situación no es clara, los empleados deberán solicitar las directrices antes de realizar cualquier acción.
- La mayoría de los temas cubiertos en este Código son explicados con mayor detalle en una política de la compañía.
- De tiempo en tiempo la compañía podrá establecer programas de capacitación y entrenamiento para atender áreas de riesgo específicas.
- La lectura del Código no reemplaza la finalización de la capacitación y entrenamiento y cumplimiento con las políticas y los procedimientos específicos.
- Este Código no necesariamente toma en cuenta todos los requisitos legales aplicables. Tienen precedencia las leyes o los requisitos más restrictivos. Cuando los requisitos legales aplicables estén en conflicto con las normas en este Código, los empleados deberán solicitar las directrices antes de realizar cualquier acción.
- La existencia y las disposiciones de este Código por sí mismas no crean ningún derecho contractual adicional para el empleo continuo. Sin embargo, con el alcance con que un derecho contractual para el empleo continuo es proporcionado por la ley aplicable, este Código es parte de y está incorporado dentro de cualquier contrato de empleo existente entre Duke Energy y sus empleados.
- Se solicitará periódicamente que los empleados de Duke Energy certifiquen su cumplimiento con este Código.

Este Código, modificado en el mes de enero de 2007, sustituye a todas las versiones previas del Código de Ética de Negocios de Duke Energy.

Cómo se Relacionan Nuestros Valores con el Código y con Nuestras Políticas y Procedimientos

El Charter de Duke Energy establece los valores y los comportamientos que aplican para una amplia variedad de situaciones, mientras que este Código se enfoca en qué hacer cuando surgen asuntos éticos específicos. Dicho de otra manera, los valores del Charter nos encaminan en la dirección correcta, y el Código guía nuestras acciones en situaciones específicas.

Cuando una norma de comportamiento particular no proporciona el detalle suficiente, las políticas y los procedimientos de la compañía pueden proporcionar información adicional. Las políticas que apoyan las normas en el Código, son amplias y duraderas por naturaleza y definen las rendiciones de cuentas que podrán ser auditadas.

Los procedimientos están basados en las necesidades específicas de las unidades de negocios, en tanto que ellas están alineadas totalmente con las políticas de la empresa y las apoyan. Se espera que las unidades de negocios establezcan, administren y controlen políticas y procedimientos para tareas que no están relacionadas directamente con un área de riesgo de la empresa.

Cómo Informar Cuestiones de Cumplimiento

Los empleados de Duke Energy tienen la responsabilidad de informar las violaciones de este Código, de las leyes aplicables o de las reglamentaciones gubernamentales durante la realización de tareas para la compañía. Los empleados también deben informar cualquier amenaza para la salud humana, la seguridad industrial, el medio ambiente o los activos de la compañía.

Para informar una violación:

- Hable con su supervisor, o con el gerente de su supervisor, con su representante de Recursos Humanos, o con la oficina de ética y cumplimiento.
- Si usted no se siente cómodo con ninguna de las opciones mencionadas anteriormente para informar o si se siente más cómodo informando de manera anónima, utilice la Línea Telefónica EthicsLine.

El Comité de Auditoría del directorio revisa las preocupaciones o inquietudes relacionadas con los asuntos cuestionables de contabilidad, de los controles financieros internos (incluyendo los controles de contabilidad internos), y las cuestiones de auditoría informadas a la oficina de ética y cumplimiento o a la Línea Telefónica EthicsLine, que permite informar en forma anónima.

Introducción

La Línea Telefónica EthicsLine

La Línea Telefónica EthicsLine es un sistema de informe que opera en todo el mundo a través del cual los empleados pueden:

- Informar de manera anónima las conductas sospechadas como poco éticas y criminales, o preocupaciones respecto del medio ambiente, la higiene y la seguridad industrial.
- Hacer preguntas para resolver los dilemas éticos dentro de la organización sin temor a represalias.

Usted podrá discutir asuntos tales como:

- Mala conducta de los empleados
- Acoso en el lugar de trabajo
- Preocupaciones o inquietudes sobre el medio ambiente, la salud o la seguridad industrial
- Fraude
- Asuntos cuestionables sobre contabilidad, controles internos o auditoría
- Conflictos de interés
- Mal uso de los activos de la compañía
- Violaciones de las regulaciones
- Cualquier comportamiento que usted considere que daña la reputación de Duke Energy

En caso de que usted decidiera identificarse, su identidad será mantenida en forma confidencial con el alcance permisible por medio de las leyes y posible para permitir una investigación.

El servicio está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Usted podrá hacer una llamada de larga distancia gratuita a los siguientes números en cualquier momento, de día o de noche:

United States/Canada	800-525-3783
Argentina	0800-666-1698
Brazil	0800-891-4140
El Salvador	800-6203
Peru	0800-52-417

Para los países no incluidos en la lista, siga los procedimientos normales de llamada internacional para llamar al número gratuito de Estados Unidos / Canadá.

También puede utilizar la página de Internet: www.dukeenergy-ethicsline.com para enviar un informe o una consulta a través de la web.

El personal de la Línea Telefónica EthicsLine es proporcionado por un tercero que Duke Energy ha contratado. Cuando usted se comunica con la Línea Telefónica EthicsLine, puede dar su nombre o escoger permanecer en el anonimato.

Usted puede esperar que:

- Se le pida que proporcione la información relacionada con sus preguntas, preocupaciones o inquietudes
- Se le asigne un número único de informe
- Que se lleve a cabo una investigación sobre la violación sospechada
- Tener la oportunidad para llamar nuevamente a la Línea EthicsLine para averiguar el estado de avance o el resultado de su informe.

Recursos Adicionales

Para mayor información o para informar una violación del Código, usted podrá enviar un mensaje de correo electrónico a la oficina de ética y cumplimiento de Duke Energy a la siguiente dirección: ethicsofficer@duke-energy.com o ponerse en contacto directamente con la oficina de ética y cumplimiento.

Esta Prohibida la Toma de Represalias

Duke Energy valora las comunicaciones transparentes y abiertas, y respeta las contribuciones de todos los empleados. Duke Energy no tomará represalias contra cualquier empleado que de buena fe reporte conductas poco éticas sospechosas, violaciones de las leyes, las regulaciones o las políticas de la compañía. Duke Energy no despedirá, bajará de categoría, transferirá a una asignación indeseable o de cualquier otra forma discriminará contra un empleado por llamar la atención sobre actos ilegales o poco éticos sospechosos, incluyendo la provisión de la información relacionada con una investigación. Sin embargo, Duke Energy se reserva el derecho de disciplinar a cualquier empleado que con conocimiento haga una falsa acusación o proporcione información falsa a la compañía o a otros.

Nuestras Responsabilidades como Empleados de Duke Energy

Todos los empleados de Duke Energy tienen la responsabilidad de entender y observar este Código en sus tratos de las actividades de negocios.

Los empleados de Duke Energy deben:

- Cumplir con las leyes, este Código y las políticas relacionadas. Esta responsabilidad no puede ser delegada o asumida por la compañía ni por ningún supervisor.
- Cuando haya confusión sobre una situación, deténgase y pida que lo guíen antes de realizar cualquier acción
- Siga el proceso para informar si toma conocimiento de una supuesta violación. Use la línea telefónica EthicsLine si no se siente cómodo con otras opciones para informar.
- Complete la capacitación requerida sobre el Código y periódicamente certifique su conformidad con el Código.

Responsabilidades Adicionales del Liderazgo

Los empleados de Duke Energy en una posición de liderazgo (supervisores, gerentes y líderes principales) tienen responsabilidades adicionales en relación con este Código.

Los líderes de Duke Energy tienen que:

- Establecer el tono “en la cima”, por medio del modelado de conductas éticas ejemplares en las actividades de negocios
- Proporcionar la capacitación y entrenamiento requeridos para los empleados
- Responder a las preguntas de los empleados sobre el Código y los valores, las políticas y los procedimientos de la compañía
- Responder puntualmente a los informes de los empleados sobre violaciones o los pedidos de guía
- Fomentar un ambiente de comunicaciones transparentes y abiertas en donde los empleados se sientan cómodos para plantear los asuntos

Consecuencias de las Violaciones de las Normas en el Código

El incumplimiento con la obediencia de las leyes y las reglamentaciones viola este Código y podrá exponer a ambos, a usted y a la compañía a procesos criminales o civiles. Cualquier violación de este Código o de los programas de ética y cumplimiento de Duke Energy podrán resultar en acciones correctivas hasta e incluyendo el despido. La compañía podrá buscar recursos civiles provenientes de un empleado y referir las malas conductas criminales a las agencias encargadas de imponer el cumplimiento de las leyes.

Exenciones del Código

Se espera que todos los empleados observen las normas establecidas en este Código. Cualquier exención de cualquier parte del Código requiere la aprobación de un ejecutivo del grupo. Para los funcionarios ejecutivos, una exención requiere la aprobación expresa del directorio de Duke Energy y será divulgada oportunamente a los accionistas.

Oficina de Ética y Cumplimiento

El rol de la oficina de ética y cumplimiento es evitar y detectar conductas ilegales o no éticas, apoyar los valores comerciales de Duke Energy y reforzar la conducta ética a través del Código y de la educación y capacitación relacionadas con el mismo.

Director de Ética y Cumplimiento
Ética
Cumplimiento

Julie S. Janson
Allen J. Stewart
Tom J. Wiles

Gerentes de Ética y Cumplimiento

Corporativo
Franquicias en EE.UU. de Electricidad y Gas
Comercial – EE.UU.
Comercial – Internacional

Sharon A. Brooks
Jackie J. Lynch
Jean A. Dieudonne
Jackie H. Salinas

Más información:

Charter de Duke Energy
Política de Puertas Abiertas
Política de Responsabilidad Personal de los Empleados
Política de Acciones Correctivas

Evaluación de Cuestiones Éticas – Herramienta para la toma de decisiones
EthicsLine de Duke Energy

Exactitud de los Libros y de los Registros y la Preparación y Presentación de Información

Duke Energy demuestra la rendición de cuentas en todas las prácticas de preparación y presentación de reportes de contabilidad (incluyendo la preparación y presentación de reportes de tiempo) y financieros. Todos los empleados tienen que aceptar la responsabilidad de la exactitud de los registros escritos y de las declaraciones públicas de tal manera que nosotros podamos mantener la confianza de nuestros accionistas.

Los controles internos de Duke Energy sobre la preparación y presentación de reportes financieros son consistentes con la aplicación de los principios contables generalmente aceptados (GAAP – por sus siglas en inglés). Ellos ayudan a proteger nuestra rendición de cuentas financieras por medio de:

- Garantizar la autorización de la administración ejecutiva de las transacciones financieras
- Asegurar que las transacciones financieras son registradas y anunciadas de manera apropiada
- Satisfacer los requisitos gubernamentales y otros requisitos reglamentarios
- Proporcionar las garantías razonables de que nosotros estamos cumpliendo con los principios contables generalmente aceptados (GAAP) y las leyes fiscales aplicables

Responsabilidad en la Preparación y Presentación de Informes

Los resultados de las operaciones y las condiciones financieras de Duke Energy son reportados utilizando los principios contables generalmente aceptados (GAAP) y en cumplimiento con las leyes y las reglamentaciones aplicables. Duke Energy se enorgullece por sí misma de la transparencia de su preparación y presentación de reportes financieros y no financieros. Para este fin, nosotros proporcionamos análisis y preparación y presentación de reportes independientes de, entre otras cosas:

- Las ganancias para los accionistas de acciones ordinarias
- Los datos no financieros (los ejemplos incluyen los datos relacionados con la responsabilidad ambiental, iniciativas estratégicas clave y participación de las comunidades)
- Las oportunidades, amenazas, planes estratégicos y factores críticos de éxito actuales y futuros
- El reconocimiento de los ingresos
- Los riesgos de los mercados asociados con los precios de las materias primas, con la exposición del crédito y las tasas de interés
- Compromiso con los valores de nuestra compañía.

Es crítico para el prestigio de Duke Energy que la información proporcionada a la administración ejecutiva y al público sea exacta, imparcial, completa, objetiva, entendible, oportuna y relevante.

Esto aplica para ambos, los datos financieros y los datos no financieros, e incluye la información en las comunicaciones públicas así como en los documentos presentados con las agencias de regulación. La tergiversación de la información puede significar multas y penas criminales y civiles severas para Duke Energy y responsabilidades criminales personales para los empleados.

Duke Energy aplica las normas éticas más elevadas en la preparación y presentación de sus reportes financieros y no financieros y observa todas las normas aplicables de la Comisión de Vigilancia del Mercado de Valores (SEC – por sus siglas en inglés), la Bolsa de Valores de New York, la Ley Sarbanes – Oxley, comisiones regulatorias diversas y otras normas y reglas relacionadas con la preparación y presentación de reportes financieros y no financieros.

Los empleados deberán informar inmediatamente si son presionados, amenazados o están conscientes de instancias tales como:

- El uso de técnicas de contabilidad cuestionables
- El manejo de las entradas
- La manipulación de los resultados para cumplir con las metas de los planes de incentivos

Nuestras Responsabilidades

Se espera que los empleados de Duke Energy sean veraces y exactos en sus prácticas de preparación y presentación de reportes de contabilidad y de tiempo. Es esperado que los profesionales de finanzas se mantengan al día con todas las reglamentaciones sobre la preparación y presentación de reportes financieros relacionados con las funciones de sus trabajos, y para informar los rubros de los estados contables de forma coherente con las leyes aplicables y los principios contables generalmente aceptados (GAAP). Se espera que todos los empleados de Duke Energy involucrados en la preparación y presentación de reportes para el público y las comunicaciones para el público produzcan divulgaciones de los datos que estén completas y sean imparciales, exactas, oportunas y entendibles.

Los empleados de Duke Energy tienen que:

- Mantener los libros, las cuentas y los registros de acuerdo con los principios contables generalmente aceptados (GAAP), utilizando el detalle suficiente para reflejar las transacciones de Duke Energy de una manera precisa e imparcial
- Registrar las transacciones de una manera oportuna
- Informar si se considera que los estados contables han sido tergiversados o manipulados.

Los empleados de Duke Energy no deben:

- Manipular las cuentas, los registros o los reportes financieros
- Mantener las cuentas fuera de los libros para facilitar los pagos cuestionables o ilegales
- Tomar cualquier acción, u ocasionar que cualquiera otra persona tome cualquier acción, para influir, coaccionar, manipular o inducir a error a los auditores con el propósito de preparar estados financieros engañosos.

Más información:

Síntesis de los Controles Internos y Política de Controles Internos

Reglas para las Compañías Afiliadas

El valor de Duke Energy se maximiza por las habilidades complementarias de sus compañías afiliadas.

Duke Energy está sujeta a las reglamentaciones de diversas comisiones de regulación sobre energéticos, incluyendo las federales y determinadas comisiones estatales y provinciales. Estas comisiones tienen códigos y normas de conducta específicos (Reglas para Compañías Afiliadas) que abordan asuntos tales como la discriminación indebida y el tratamiento preferencial entre las empresas reguladas y sus empresas afiliadas.

El propósito de estas Reglas para las Compañías Afiliadas es evitar que las empresas reguladas subsidien las actividades de sus compañías afiliadas, y para evitar que las compañías afiliadas ganen una ventaja injustificada debido a su relación con las actividades comerciales reguladas.

Generalmente, las Reglas para Compañías Afiliadas incluyen:

- Los requisitos de la separación física y organizacional entre las unidades de negocios reguladas y ciertas empresas afiliadas
- Las restricciones sobre cómo compartir a los directores, los funcionarios y los empleados
- Las prohibiciones de compartir información de transporte o de mercado
- Las restricciones sobre la inclusión de los datos de la información de los clientes
- Los requisitos para el acceso similar al servicio regulado y la prohibición contra la discriminación indebida en la prestación de los servicios regulados
- Las restricciones sobre las transacciones entre las unidades de negocios reguladas y las empresas afiliadas, tales como la transferencia de las provisiones de la fijación de los precios, las prohibiciones sobre ciertas transacciones financieras, y los requisitos reglamentarios para la aprobación y la preparación y presentación de informes
- Los términos sobre cómo compartir ciertos servicios y recursos
- Las restricciones sobre ciertas transacciones financieras entre las unidades de negocios reguladas y las empresas afiliadas
- Las restricciones sobre la presentación de referencias para o los endosos de las empresas afiliadas.

El cumplimiento con ambos, la letra y el espíritu de las Reglas para Compañías Afiliadas demuestra la integridad.

Nuestras Responsabilidades

Se espera que los empleados de Duke Energy involucrados en las siguientes actividades o con una unidad comercial regulada comprendan y cumplan las Reglas para las Compañías Afiliadas.

- Transferir bienes o servicios

- Compartir la información de los clientes, los mercados o el transporte
- Proporcionar servicios regulados / con tarifas a una empresa afiliada
- Las actividades de comercialización, incluyendo la presentación de referencias o los endosos
- Compartir a los empleados, los servicios o los recursos

Más información:

(vínculo al sitio web que contiene las Reglas para Compañías Afiliadas para la actividad comercial <http://dewww/gencoun/Codes%20of%20Conduct.htm>)

Aprobación de Operaciones Comerciales, Autorización de Contratos, Delegación de Autoridad y Control de Compras

Los convenios contractuales de Duke Energy rigen nuestras relaciones comerciales y aseguran que la propiedad intelectual, los convenios comerciales y la información confidencial de Duke Energy estén protegidos.

Debido a que las leyes que rigen los contratos son numerosas y complicadas, se establecen las políticas y los procedimientos para asegurar que cualquier contrato celebrado en representación de Duke Energy tiene el nivel de revisión y aprobación apropiados.

Nuestras Responsabilidades

Los empleados de Duke Energy que celebran contratos en representación de Duke Energy tienen que tener las autorizaciones apropiadas, incluyendo las revisiones legales cuando sea aplicable, antes de la firma de cualquiera de dichos contratos.

Los empleados de Duke Energy tienen que:

- Saber qué tipo de contratos estamos autorizados para firmar en representación de la compañía, si existe.
- Cumplir con las políticas y los procedimientos de Duke Energy para celebrar los contratos
- Cuando sea exigido por las políticas, asegurarse de que un agente de contrataciones revisa y aprueba cualquier contrato.

Los empleados no deben:

- Celebrar ningún contrato en representación de Duke Energy sin la revisión y autorización apropiadas.

Más información: Política de Aprobación de Operaciones Comerciales
Política de Delegación de Autoridad
Política de Control de Compras

Manejo de Marcas y Propiedad Intelectual

La identidad de marca y la propiedad intelectual de Duke Energy se encuentran entre nuestros activos más valiosos. La pérdida de dichos activos o el daño de los mismos podría tener un grave impacto financiero sobre la compañía. La violación de los derechos de propiedad intelectual de otros incumple con nuestros valores de integridad, quedando sujetos ambos, el empleado y Duke Energy a responsabilidades sustanciales, incluyendo penalizaciones criminales.

Los empleados demuestran la rendición de cuentas por medio de la protección consistente y apropiada de los derechos de propiedad intelectual de Duke Energy y honrando los derechos de propiedad intelectual de terceros (por ejemplo, los derechos de autor, las marcas comerciales, las marcas de los servicios y las patentes).

Los empleados también tienen que ser precisos y veraces al comunicar la información sobre los productos y los servicios de Duke Energy. Esta práctica protege las marcas de Duke Energy y muestra respeto para nuestros clientes y accionistas.

Nuestras Responsabilidades

Se espera que los empleados de Duke Energy protejan los derechos de propiedad intelectual de Duke Energy incluyendo el nombre y el logotipo, los eslóganes, las invenciones, los procesos y las innovaciones de Duke Energy y con respecto a aquellos de todos los terceros.

Los empleados de Duke Energy deben:

- Seguir los Lineamientos de Marca al crear materiales que usen el nombre, la marca o el logo de Duke Energy
- Entender que toda propiedad intelectual creada por un empleado de Duke Energy en el desempeño de sus responsabilidades de trabajo pertenece a Duke Energy y que las innovaciones deben ser comunicadas con la compañía para asegurar una protección adecuada
- Informar cualquier uso no autorizado de los derechos de reproducción, las patentes, las marcas de servicio o las marcas comerciales de Duke Energy.
- Respetar todas las propiedades intelectuales que Duke Energy haya recibido provenientes de terceros bajo convenios de confidencialidad o de otorgamiento de una licencia
- Obtener permiso para utilizar una marca comercial, una marca de servicio u otra propiedad intelectual de un tercero
- Utilizar las invenciones patentadas por terceros únicamente dentro de los términos de un convenio de otorgamiento de una licencia
- Ser preciso y veraz en la comunicación de la información sobre los productos y los

- servicios de Duke Energy
- Adherir a las normas establecidas para las marcas cuando produzca cualquier material, incluyendo la publicidad, las publicaciones, los materiales en línea y otros elementos que utilicen los nombres o los logotipos de Duke Energy o las compañías subsidiarias.

Los empleados no deben:

- Hacer copias de los materiales protegidos por los derechos de reproducción sino hasta que Duke Energy haya obtenido permiso del tenedor de los derechos de reproducción o determinado que el copiado limitado está legalmente permitido
- Copiar o distribuir software o documentación relacionada sin asegurarse primero que ello está permitido por el contrato de licencia
- Utilizar papel con membrete de la compañía, el correo electrónico de la compañía, o hacer referencia a nuestra dirección para las actividades de negocios o el cargo cuando expresen un punto de vista personal en un foro público.

Preguntas y Respuestas

P: ¿Qué es la propiedad intelectual?

R: La “propiedad intelectual” denota los derechos legales que podrán estar asegurados en virtualmente cualquier creación de la mente o el intelecto humanos (por ejemplo, una idea, una invención, una máquina, un dispositivo, un proceso, un programa, un software, unos planos, el anteproyecto, el nombre, el logotipo o el eslogan) o que podrán ser protegidos legalmente (tales como una patente, unos derechos de reproducción, una marca comercial, una marca de servicio y/o un secreto comercial).

P: ¿Qué tipos de protección están disponibles para la propiedad intelectual?

R: El tipo de protección disponible depende del tipo de propiedad intelectual involucrado.

- Los *derechos de autor* protegen a los trabajos de autoría originales y tangibles tales como los libros, los folletos, los reportes, las propuestas, la publicidad y otros trabajos literarios, así como obras de arte, dibujos, fotografías, vídeos, mapas, gráficas, obras musicales, cintas de audio y software. Los derechos de reproducción prohíben el copiado o la descarga electrónica sin autorización de estos trabajos.
- Las *patentes* protegen a las invenciones nuevas y no obvias, tales como las máquinas, los aparatos, los dispositivos, los componentes de la manufactura, las composiciones químicas, los procesos, los métodos y los diseños ornamentales. Una patente permite que los inventores y los tenedores de las patentes excluyan a otros para hacer, utilizar o vender la misma invención.
- Las *marcas comerciales* y las *marcas de servicio* son palabras, frases, símbolos y diseños que identifican y distinguen a la fuente de los bienes o los servicios de aquellos de terceros. El registro de una marca comercial o marca de servicio restringe su uso por parte de terceros. En algunas circunstancias, una marca comercial o una marca de

- servicio podrá estar protegida de dicho uso sin el registro.
- Los *secretos comerciales* son cualquier información utilizada por una actividad de negocios tales como las fórmulas, los procesos, los dispositivos y las listas de los clientes que tienen un valor económico debido a que ellas no son conocidas generalmente o son fácilmente descubiertas por medio de la observación o la inspección, y para las que se han hecho esfuerzos razonables para mantener su secreto.

Vínculo asociado:

Política de Marcas

[Política de Administración de Licencias de Software](#)

Cohecho, Sobornos y Otros Pagos Indebidos

Duke Energy mantiene el nivel de integridad más elevado cuando trata con los funcionarios gubernamentales y los miembros del sector privado. Dar cualquier cosa de valor a dichas personas podrá plantear dudas sobre la integridad de Duke Energy. Nosotros demostramos la rendición de cuentas por medio del rechazo a otorgar regalos o hacer pagos que tienen la intención de influir, o podrían aparentar que influyen, en las decisiones de las actividades de negocios.

Las leyes sobre cohecho prohíben que las compañías prometan, ofrezcan o hagan directa o indirectamente pagos de dinero en efectivo o cualquier cosa de valor a cualquier persona (incluyendo un funcionario gubernamental, un agente o un empleado de un partido político, una organización laboral o una entidad de actividades de negocios, o un candidato político) con la intención de inducir un trato favorable para las actividades de negocios o para afectar de manera inapropiada sobre las decisiones de las actividades de negocios o gubernamentales.

Las decisiones sobre el otorgamiento de regalos tienen que ser evaluadas de manera cuidadosa. En general, Duke Energy no considera que sean inapropiados los entretenimientos de negocios ordinarios y razonables, o los regalos de valor simbólico que son habituales y legales en los mercados locales. Nosotros reconocemos que en ciertas culturas, los regalos de una naturaleza más sustancial podrán ser habituales y ser esperados.

Sin embargo, también reconocemos que el otorgamiento de regalos o pagos inapropiados puede socavar las relaciones con los clientes, dañar nuestro prestigio y resultar en sanciones legales. Los empleados tienen que abstenerse de otorgar regalos o hacer pagos que tengan la intención de influir, o que pudiese aparentar que influyen, en las decisiones de las actividades de negocios.

Nota: Estas leyes y reglamentaciones son complejas y pueden variar de país a país, y aún dentro de un país (por ejemplo, los funcionarios locales versus los funcionarios nacionales) y de estado en estado. Este Código no necesariamente toma en cuenta todos los requisitos legales locales y usted deberá estar consciente que las leyes locales más restrictivas tiene precedencia sobre este Código.

Nuestras Responsabilidades

Se espera que los empleados de Duke Energy sean extremadamente cuidadosos cuando otorguen cualquier cosa de valor a terceros para evitar dar la impresión de que nosotros estamos tratando de influir en las decisiones de las actividades de negocios de otra persona.

Los empleados de Duke Energy deben:

- Asegurar que el entretenimiento proporcionado a terceros es razonable y habitual
- Ofrecer únicamente regalos que son considerados habituales, razonables, legales y de un valor simbólico en el mercado local
- Obtener la aprobación previa de la administración ejecutiva antes de tomar una decisión sobre el otorgamiento o no otorgamiento de un regalo que tiene un valor más que simbólico en el mercado local
- Cumplir con las leyes y las reglamentaciones locales que gobiernan los regalos y las comidas ofrecidas a los funcionarios públicos y a los empleados de las agencias gubernamentales
- Entender que generalmente no es aceptable otorgar regalos o gratificaciones a cualquier empleado de los gobiernos federales, estatales o locales.

Los empleados no deben:

- Otorgar regalos que tienen la intención de influir, o que aparentan que influyen, las decisiones de las actividades de negocios
- Acordar en proporcionar cualquier pago u otro soborno a cambio de un trato favorable para ya sea el empleado o para Duke Energy.

Preguntas y Respuestas

P: ¿Cómo puedo saber si un regalo o un pago es inapropiado o no es inapropiado?

R: Un regalo o un pago es indebido si éste es utilizado para influir, o aparenta que influye, una decisión de la actividad comercial. Si usted tiene preguntas sobre si un regalo o un pago pudiese ser considerado indebido, busque asesorarse antes de tomar ninguna medida.

Vínculo Asociado:

[Política de cortesía comercial](#)

[Ley de Prácticas Corruptas Extranjeras](#)

Cortesías de Negocios

Dar y recibir obsequios o entretenimiento pueden ser formas adecuadas de construir y mantener una relación comercial adecuada. Sin embargo, con el fin de mantener la confianza y la integridad con nuestros socios comerciales, se importante ser prudentes al aceptar cortesías de negocios.

Nuestras responsabilidades

Se espera que los empleados de Duke Energy actúen con integridad al decidir si aceptar o no una cortesía de negocios (por ejemplo, cualquier cosa de valor por la cual quien la recibe no paga un precio justo de mercado, incluyendo obsequios, servicios y entretenimiento).

Los empleados que son Compradores, que influyen las compras o que están involucrados en las operaciones de Obtención de contratos en alguna forma (por ejemplo, Determinando especificaciones, evaluando ofertas, Eligiendo a proveedores o abastecedores) deben ser Especialmente cuidadosos al decidir si aceptar una cortesía De negocios.

Los empleados de Duke Energy deben:

- Aceptar sólo obsequios personales que serían considerados Cortesías de negocios ordinarias y por los cuales Esperaríamos, razonablemente dar algo similar a cambio En el curso normal de los negocios.
- Mantener una lista escrita de cortesías de negocios recibidas.
- Obtener aprobación por escrito del supervisor antes de Aceptar una cortesía de negocios de valor importante o único.
- Informar los obsequios recibidos de representantes de Otros países.

Los empleados no deben:

- Aceptar ni pedir cortesías de negocios que pudieren tener la intención de Influenciar o parecer influenciar una decisión comercial.

Más información:

Política de Cortesías de Negocios
Formulario de lista de obsequios

Información Confidencial, Propia y Personal

Duke Energy utiliza información confidencial, propia y personal (“información sensible o confidencial”) en el curso de sus las actividades de negocios. Esto incluye la información sensible o confidencial de la compañía, así como aquella de terceros.

Duke Energy cumple con las leyes que protegen la información sensible o confidencial de la divulgación ilegal. La falta de cumplimiento con estas leyes y normas puede ocasionar daños irreparables a las marcas de Duke Energy y podrá resultar en penalizaciones legales, acciones y restricciones reglamentarias adversas. Esto también puede prohibir que Duke Energy lleve a cabo actividades de negocios en ciertos países.

Nuestras Responsabilidades

Se espera que los empleados de Duke Energy protejan la información sensible o confidencial de Duke Energy y de terceros de la divulgación ilegal, y para asegurar que dicha información se maneje de manera apropiada a través de la organización.

Los empleados de Duke Energy tienen que:

- Utilizar la información sensible o confidencial únicamente para los propósitos de las actividades de negocios
- Utilizar los procedimientos de la unidad de negocios para etiquetar y manejar la información sensible o confidencial
- Compartir la información sensible o confidencial únicamente con las partes apropiadas ya sea dentro o fuera de Duke Energy
- Usar la información sobre salud sólo por la administración de planes de salud
- Asegurarse de que el uso de la información sensible o confidencial es consistente con nuestras políticas, las Reglas para Compañías Afiliadas, las obligaciones contractuales y las leyes aplicables.

Los empleados no deben:

- Divulgar información sensible o confidencial a individuos (incluyendo otros empleados) que no tengan una necesidad basada en las actividades de negocios para conocer la información
- Ayudar a un tercero para obtener acceso a la información sensible o confidencial sin autorización.

Preguntas y Respuestas

P: ¿Cuál es la información confidencial o propia?

R: La información confidencial o propia es cualquier información que da a un tercero algún tipo de ventaja en las actividades comerciales y que generalmente no es conocida por el público. Esta incluye, pero no está limitada a:

- Inversiones
- Información sobre las operaciones
- Información estratégica sobre los planes comerciales actuales y/o futuros
- Los precios y las especificaciones de los proveedores
- Las investigaciones
- Los registros, tales como los registros financieros, de los clientes o del personal
- La información designada como confidencial o patrimonial.

P: ¿Qué tipo de información sería considerada como información personal?

R: La Información Personal incluye, pero no taxativamente:

- a. información sobre salud.
- b. número de seguro social o de documento nacional de identidad (o equivalente).
- c. información sobre denuncias del consumidor.
- d. el primer nombre o la primera inicial y el apellido de una persona física en combinación con
 - el número de seguro social o los números de identificación de pago de impuestos del empleador
 - los números de la licencia de conductor, credencial de identificación estatal o de pasaporte.
 - Información bancaria
 - Números de tarjetas de crédito
 - Códigos de identificación personal (PIN)
 - Números de identificación electrónica
 - Nombres o direcciones de correo electrónico privados
 - Número de teléfono particular
 - Números de cuentas de Internet
 - Nombres de identificación
 - Firmas digitales
 - Toda información que pueda ser usada para acceder a los recursos financieros de una persona
 - Datos biométricos
 - Huellas digitales
 - Contraseñas
 - Nombre legal de los padres antes del matrimonio, o
- e. Cualquier otra información protegida por las Políticas, Normas y Procedimientos de Duke Energy o por las leyes aplicables.

Vínculo Asociado:

Política de Privacidad de la Información Personal

Conflictos de Interés

Duke Energy confía en que sus empleados actúen de acuerdo con los mejores intereses de Duke Energy. Sin embargo, en algunas ocasiones existen situaciones en donde un empleado podría estar tentado para actuar de cualquier otra manera o encontrarse a si mismo en una situación en donde podría surgir un conflicto de interés.

Un conflicto de interés existe en cualquier momento en que un empleado se enfrenta a una elección entre sus intereses personales (financieros o de cualquier otra forma) y los intereses de Duke Energy. Cuando se presenta un conflicto de interés, otras personas podrán cuestionar nuestra integridad. Por lo tanto, los empleados tienen que rendir cuentas para actuar de acuerdo con los mejores intereses de Duke Energy y para evitar de manera cuidadosa dar siquiera la apariencia de un hecho indebido. Si usted se encuentra en una posición en donde su objetividad podrá ser cuestionada debido a los intereses individuales, o a las relaciones familiares o personales, notifíquelo de manera inmediata a su supervisor.

Los conflictos de interés podrían presentarse cuando:

- Usted o alguien con una relación cercana con usted tiene una participación en una entidad con la cual Duke Energy realiza actividades de negocios
- Usted o alguien con una relación cercana con usted recibe beneficios personales inapropiados como resultado de su cargo con Duke Energy
- Otro empleo (incluyendo el empleo por cuenta propia) o el desempeñarse como un funcionario, director, socio o consultor de otra organización interfiere con su capacidad para actuar de acuerdo con los mejores intereses de Duke Energy, requiere que usted utilice o divulgue información sensible o confidencial sobre Duke Energy, es llevado a cabo durante o está en conflicto con los horarios de trabajo normales del empleado, o crea la apariencia de impropiedad
- Usted o alguien con una relación cercana con usted recibe un préstamo o una extensión de un crédito o el soporte de un crédito (tal como una garantía) proveniente de Duke Energy. Duke Energy tiene prohibido por las leyes extender o hacer arreglos para la extensión de los préstamos personales de sus funcionarios ejecutivos.

Nuestras Responsabilidades

Los empleados de Duke Energy tienen una obligación de lealtad con la compañía, y se espera que actúen de acuerdo con los mejores intereses de Duke Energy y eviten conflictos de intereses y/o la apariencia de un conflicto de interés.

Los empleados de Duke Energy deben:

- Ser capaces de identificar los conflictos de interés potenciales cuando estos se presentan
- Notificar de manera inmediata a la supervisión cuando se está en una posición en la cual su objetividad podría ser cuestionada
- Asegurarse de que cualquier segundo empleo, intereses financieros, o participación en la administración de otra entidad no ocasione un conflicto de interés o tenga un impacto negativo sobre la confianza que el público tiene en Duke Energy.
- Obtener la aprobación de un ejecutivo del grupo cuando una entidad en la que usted o un miembro de su familia posee o adquiere una participación mayor al 5 por ciento busca realizar actividades de negocios con Duke Energy, y:
 - La entidad realiza ventas de bienes o servicios para Duke Energy que exceden US\$1,000 dólares estadounidenses anualmente, o
 - Usted ayuda a la toma de decisiones de Duke Energy para aquellos bienes o servicios, o
 - Usted tiene un rol en el que se asegura que la entidad obtiene el pago por los bienes y los servicios que ésta entidad proporciona.
- Obtener la aprobación de un ejecutivo del grupo para:
 - Realizar trabajo o servicios para cualquier persona u organización que compite con o busca realizar actividades de negocios con Duke Energy
 - Asumir un cargo en un directorio de una entidad de lucro que tiene tratos de negocios regulares con Duke Energy. Antes de tomar cualquiera de dichos cargos en el directorio, los empleados deben consultar con su supervisor antes de obtener la aprobación de un ejecutivo del grupo quien notificará al Abogado General
- Mantener siempre presentes los intereses de Duke Energy aún si los criterios anteriores no se aplican a una situación.

Los empleados de Duke Energy no deben:

- Obtener una ganancia personal en una oportunidad disponible para Duke Energy que sea descubierta a través del uso de los activos, la información o la posición de la compañía
- Tener una interfase con los contratistas, los proveedores, los abastecedores, los clientes u otros de Duke Energy en una manera que cree aún la apariencia de un conflicto de interés. Cuando tenga dudas, verifíquelo con su supervisor.

Preguntas y Respuestas

P: Me ha sido solicitado que participe en un directorio de una organización sin fines de lucro. ¿Necesito la aprobación de mi supervisor para hacer esto?

R: No, pero usted todavía deberá hacer que su supervisor esté consciente de la situación. También, deberá de excusarse a sí mismo de cualquier discusión o voto sobre cualquier asunto que involucre a Duke Energy, para evitar la apariencia de un comportamiento inapropiado o de un conflicto de interés.

P: Estoy considerando un segundo trabajo provisional para obtener dinero adicional durante la temporada de fiestas. ¿Está esto bien?

R: Si, pero recuerde que su primera responsabilidad es con nuestra compañía. Usted tiene que ser capaz de cumplir con todas sus responsabilidades incluyendo el tiempo extra si éste es un requisito. El trabajo no debe ser con un competidor o un proveedor / abastecedor

P: El cónyuge de un empleado posee una compañía a la que le gustaría participar en una licitación de un contrato que excede US\$1,000 dólares estadounidenses anualmente. El empleado divulga los derechos de propiedad a su supervisor. ¿Es esto un conflicto de interés?

R: No. El empleado fue honesto sobre su relación y se removió a sí mismo del proceso de las compras. Si la compañía cuyos derechos de propiedad pertenecen al cónyuge del empleado es seleccionada como un proveedor, el empleado no podrá estar involucrado en la supervisión del trabajo o en el procesamiento de los pagos por el trabajo.

Medio Ambiente, Salud y Seguridad Industrial

La protección y el manejo responsable de los recursos naturales demuestran la participación y el apoyo y son críticos para la calidad de la vida en las comunidades en donde nosotros servimos, el medio ambiente y el éxito a largo plazo de las actividades de negocios de Duke Energy. La salud y la seguridad industrial de los compañeros trabajadores, los contratistas, los clientes y las comunidades es la responsabilidad de todos los empleados de Duke Energy.

Duke Energy acepta la responsabilidad en estas áreas a través de la realización sistemática de las actividades siguientes: el manejo de los riesgos, el establecimiento de las metas, la medición y la preparación y presentación de reportes del desempeño, y la realización de evaluaciones para valorar y mejorar:

- El cumplimiento con las leyes del medio ambiente, de la salud y de la seguridad industrial, las reglamentaciones y otros requisitos tales como los permisos
- La implementación sistemática de las políticas y las normas de Medio Ambiente, Salud y Seguridad Industrial (EHS – por sus siglas en inglés) de Duke Energy.

Nuestras Responsabilidades

Se espera que los empleados de Duke Energy acaten todas las políticas y los procedimientos de la compañía en las áreas de medio ambiente, salud y seguridad industrial.

Los empleados de Duke Energy deben:

- Cumplir con todas las leyes, reglamentaciones y otros requerimientos sobre medio ambiente, higiene y seguridad, tales como aquellos que tratan sobre:
 - La seguridad e higiene pública y de los empleados
 - El manejo del medio ambiente, la salud y la seguridad industrial (EHS) por parte de los contratistas
 - Las condiciones de trabajo
 - El control y el manejo de la contaminación
 - El manejo de los desechos
 - La seguridad de infraestructuras
- Observar las instrucciones y los procedimientos de trabajo sobre las leyes, las reglamentaciones y el manejo de los riesgos del medio ambiente, la salud y la seguridad industrial, y aplicar la capacitación y el entrenamiento para proteger a otros, al medio ambiente y a usted mismo
- Informar rápidamente todos los incidentes relacionados con el medio ambiente, la salud y la seguridad industrial, incluyendo los accidentes de importancia que estuvieron a punto de ocurrir.
- Reportarse al trabajo en forma apta para desarrollar nuestras tareas y libres de los efectos del alcohol o las drogas en el trabajo
- Demostrar un compromiso personal para la mejora continua de la seguridad industrial y para estar pendiente de la seguridad industrial de otros

- Entender e incorporar nuestras responsabilidades sobre el medio ambiente, la salud y la seguridad industrial (EHS) dentro de nuestras actividades de trabajo diarias.

Los empleados no deben:

- Amenazar o lesionar a otras personas
- Poseer o utilizar armas mientras se encuentren en las instalaciones de Duke Energy o mientras estén contratados para las actividades de negocios de Duke Energy, a menos que posean autorización para hacerlo
- Utilizar, poseer, vender o transferir drogas ilegales, narcóticos ilegales o alcohol en el trabajo.

Preguntas y Respuestas

P: ¿Cómo me preparo para una emergencia en el lugar de trabajo?

R: Una emergencia en el lugar de trabajo podrá ser un accidente con lesiones, una enfermedad severa, un derrame de compuestos químicos, un incendio, una inundación o una tormenta, un asalto u otro incidente.

- Averigüe a quién hay que contactar para obtener ayuda en el caso de una emergencia. Los números de emergencia deberán estar anunciados en cada teléfono. El personal local podrá ser designado, capacitado y entrenado para responder a las emergencias.
- Conozca la dirección de la ubicación de su trabajo en caso de que usted tenga que llamar para solicitar ayuda de emergencia
- Conozca la ubicación de los equipos de emergencia incluyendo los extinguidores de incendio, las alarmas que requieren la rotura del vidrio para su activación, los botiquines de primeros auxilios, las regaderas de seguridad industrial, las estaciones para lavado de ojos, los materiales para el control de derrames de los compuestos químicos, y otros equipos
- Conozca la ruta de evacuación desde su área de trabajo. Esté consciente de por lo menos dos salidas y conozca en dónde se supone que deba usted reunirse con sus compañeros de trabajo fuera de los edificios.

Más información:

Política de Medio Ambiente, Seguridad e Higiene

Política de Lugar de Trabajo Libre de Alcohol y de Drogas

Política General de Seguridad en el Lugar de Trabajo

Igualdad de Oportunidades de Empleo

Duke Energy busca y valora la diversidad. La dignidad de cada persona es respetada, y las contribuciones de cada persona son reconocidas. Nosotros esperamos que los empleados de Duke Energy actúen con respeto y cooperación mutuos entre sí. No toleramos la discriminación en el lugar de trabajo.

Nosotros cumplimos con las leyes relacionadas con la discriminación y la igualdad de oportunidades que prohíben de manera específica la discriminación sobre la base de ciertas diferencias. Nosotros reclutaremos, seleccionaremos, capacitaremos, entrenaremos y compensaremos basados en los méritos, la experiencia y otros criterios relacionados con el trabajo.

Nuestras Responsabilidades

Se espera que los empleados de Duke Energy traten a otros con respeto en el trabajo y que cumplan con las leyes de igualdad de oportunidades de empleo, incluyendo aquellas relacionadas con la discriminación y el acoso.

Los empleados de Duke Energy no deben:

- Utilizar cualquier diferencia protegida por las leyes como un factor para las decisiones de contratación, despido o promoción
- Utilizar cualquier diferencia protegida por la ley cuando determinen los términos y las condiciones de empleo, tales como las asignaciones de trabajo, las oportunidades de desarrollo del empleado, las vacaciones y el tiempo extra
- Utilizar represalias contra una persona que de buena fe presenta una queja por discriminación; reporta una conducta poco ética sospechosa, violaciones de las leyes, las reglamentaciones o las políticas de la compañía; o que participa en una investigación.

Preguntas y Respuestas

P: ¿Cuáles son las diferencias que están protegidas por las leyes o las políticas de Duke Energy?

R: Las diferencias protegidas por las leyes o las políticas de Duke Energy incluyen:

- Raza
- Género
- Religión
- Color
- País de origen
- Etnia
- Ciudadanía
- Edad
- Discapacidad

- Orientación sexual
- Estado de veterano
- Estado civil

P: Nosotros anunciamos un trabajo para un puesto de trabajo del nivel inicial, esperando contratar a un recién graduado y nos sorprendimos cuando varios trabajadores de mayor edad solicitaron el empleo. ¿Es correcto contratar a una persona más joven, de la forma en que nosotros planeamos?

R: La discriminación en base a la edad de una persona es una acción en contra de la ley. Entreviste a todos los candidatos calificados, y contrate a la persona mejor para el trabajo, sin importar su edad. Tiene que existir una razón válida, que no esté relacionada con la edad, para todas las decisiones sobre el empleo.

Más información:

Política de Acciones Positivas e Igualdad de Oportunidades de Empleo

Política de Inclusión y Diversidad

Competencia Leal: Cumplimiento de las Leyes Anti Monopolios

Duke Energy tiene éxito en el mercado por medio del ofrecimiento de productos y servicios de calidad con precios competitivos. Como una compañía, nosotros apoyamos la competencia total y equitativa por medio del cumplimiento con las leyes anti monopolios que prohíben las actividades que reducen la competencia y restringen el intercambio comercial.

Nuestras Responsabilidades

Todos los empleados de Duke Energy tienen que tratar de manera equitativa a los clientes, los proveedores y los competidores de la compañía. Se espera que los empleados actúen con integridad por medio del mantenimiento de los criterios imparciales de Duke Energy para la fijación de los precios, la comercialización, las compras y las ventas de todos los productos y servicios.

Los empleados de Duke Energy tienen que:

- Entender cómo aplican las leyes de la competencia equitativa para nosotros y para nuestras actividades de negocios, y aprender cómo evitar dedicarse a un comportamiento potencialmente ilegal
- Abandonar cualquier junta o reunión informal inmediatamente e informar las conversaciones con la competencia que pudieran ser consideradas anti-competitivas.

Los empleados no deben:

- Intentar de manera inapropiada evitar que una entidad compita con Duke Energy o de que entre en los mercados en donde participa Duke Energy
- Sugerir a los proveedores que nuestras decisiones de compras dependen de su uso de los bienes o los servicios de Duke Energy, o que la falta de actividades de negocios con una empresa subsidiaria o afiliada de Duke Energy podría perjudicar las actividades de negocios con otra entidad de Duke Energy.
- Hacer declaraciones inexactas o engañosas sobre los competidores, los proveedores, los clientes o sus ofertas.

Preguntas y Respuestas

P: ¿Qué tipo de conductas podrían ser consideradas anti competitivas y una violación de las leyes anti monopolios?

R: Las siguientes conductas podrían ser consideradas como anti competitivas y violatorias de las leyes anti monopolios:

- Las discusiones o los convenios con un competidor en relación con la fijación de los

- precios, los territorios, la participación en el mercado o la intención de licitar (o no licitar) en una actividad de negocios particular
- Proporcionar información inconsistente sobre una solicitud de cotización / propuesta para licitantes de la competencia
 - Celebrar un arreglo de trato exclusivo o entendimiento en el cual usted está de acuerdo en trabajar únicamente con ciertos proveedores o distribuidores en un mercado particular en donde Duke Energy tiene poder en el mercado
 - Tomar ventaja del poder en el mercado para eliminar o amenazar a un competidor o competidor potencial en ese o en otro mercado
 - Sugerir que un producto o una materia prima tienen que ser revendidos a o dentro de un precio particular o rango de precios
 - Participar en acciones llevadas a cabo por alguna asociación comercial u otro grupo industrial en relación con las restricciones para la membresía, compartir información (incluyendo las comparaciones por referencia) o las acciones gubernamentales deseadas. La participación en dichas acciones podría ser anti competitiva y debería ser llevada a cabo bajo los lineamientos adecuados.

Fraude

El fraude, o la posibilidad de fraude, comprometen la integridad de nuestro sistema de preparación y presentación de reportes financieros y la seguridad de nuestros activos, tanto físicos como intelectuales.

El fraude es el acto de tergiversar o de ocultar los hechos de manera intencional para ocasionar que otra parte actúe o no actúe en relación con la tergiversación o la ocultación. El fraude podrá ser cometido por una persona o por dos o más (colusión) y podrá ser cometido por medio de partes internas y/o externas (proveedores, clientes, etc.).

Nuestras Responsabilidades

Todos los empleados tienen que entender que constituye un fraude y abstenerse de dedicarse a actividades fraudulentas incluyendo el fraude por colusión que pasa por encima de los controles existentes. Más aún, los empleados son responsables de informar todas las instancias de una posibilidad de fraude.

Los empleados de Duke Energy deben:

- Entender que constituye un fraude y abstenerse de dedicarse a actividades fraudulentas
- Informar todas las instancias de posibilidades de fraude.

Los empleados no deben:

- Dedicarse a actividades fraudulentas incluyendo el fraude por colusión que pasa por encima de los controles existentes.

Preguntas y Respuestas

P: ¿Cuáles son algunos ejemplos de fraude?

R: Algunos ejemplos de fraude podrían incluir:

Preparación y presentación de reportes financieros fraudulentos

- La preparación y presentación intencional de reportes de los gastos o los datos de los ingresos falsos que establecen de manera inapropiada los montos reportados en los estados financieros presentados públicamente
- La tergiversación intencional de los datos de los precios reportados para los propósitos de los índices de precios
- El uso indebido intencional de los principios de contabilidad relacionados con los montos, la clasificación, la manera de presentación, o la divulgación de los datos
- La tergiversación intencional de las estimaciones y los criterios de contabilidad.

Malversación de los activos

- Presentar un informe de gastos por gastos personales imprecisos.
- Uso personal excesivo de los suministros o de los activos de la compañía

- Preparación y presentación de reportes financieros fraudulentos (vea lo anterior) para propósitos de incrementar las ganancias personales a través de los cálculos para la medición de los incentivos
- Preparación y presentación de reportes de tiempo inapropiados con el propósito de defraudar

Corrupción y otros hechos delictivos relacionados con el fraude

- Anular los controles existentes, haciendo que estos se vuelvan ineficaces
- Falsificar documentos de identidad personales
- Manipular documentos

P: ¿Cuáles son algunos ejemplos de fraude en el mercado energético?

R: Manipulación del Mercado: Toda acción, operación o conspiración con el propósito de perjudicar, obstruir o frustrar el buen funcionamiento del mercado, incluyendo acciones tales como:

- Intercambios comerciales ficticios: Cualquier par de intercambios comerciales compensatorios celebrados simultáneamente o por medio de un arreglo previo con la misma contraparte, por el mismo producto, sin involucrar ningún riesgo económico y sin ningún cambio neto en las propiedades en usufructo
- Colusión con otra parte para manipular los precios del mercado, las condiciones del mercado o las reglas del mercado
- Manipulación de los ingresos: Las transacciones hechas en violación de las reglas de contabilidad (los Principios contables generalmente aceptados en los Estados Unidos (GAAP)) con el propósito de representar en forma beneficiosa el desempeño financiero de la firma, usualmente a través de la inflación artificial de los ingresos o la deflación de los gastos
- Preparación y presentación de reportes falsos: Presentar con conocimiento información falsa o engañosa, u omitiendo información para los Editores de los Índices de Precios o para las agencias de regulación gubernamentales.

Vínculo Asociado:

Política de Protección y Prevención de Fraudes

Acoso en el Lugar de Trabajo

Duke Energy está comprometida con el mantenimiento de un ambiente de trabajo positivo en donde todos los empleados reciban un trato digno y respetuoso. El acoso de cualquier tipo en el lugar de trabajo no es tolerado.

Nosotros respetamos la dignidad de cada persona y honramos nuestras diferencias. Es importante que los empleados hablen si ellos son testigos de algún acoso.

El acoso significa generalmente una conducta ofensiva que es severa y dominante y señala a un empleado para el detrimento o la objeción del empleado debido a una diferencia protegida por las leyes o por medio de la política de Duke Energy tal como raza, género, orientación sexual, religión, país de origen, etnia, ciudadanía, edad, estado civil, discapacidad, o condición de veterano. El acoso cubre un amplio rango de conductas, desde solicitudes directas de naturaleza sexual hasta situaciones en donde el comportamiento ofensivo (por ejemplo, insultos, bromas ofensivas o difamación, materiales ofensivos en el lugar de trabajo) dan como resultado un ambiente de trabajo hostil.

Nuestras Responsabilidades

Se espera que los empleados de Duke Energy hagan su parte para asegurar un lugar de trabajo seguro y estable en el cual los empleados pueden realizar sus tareas sin miedo a ser acosados.

Los empleados de Duke Energy tienen que:

- Tratar a todas las personas con respeto
- Informar todos los incidentes de acoso.

Los empleados no deben:

- Acosar a ninguna persona.

Los reportes de acoso serán investigados rápida y concienzudamente de una forma confidencial. Duke Energy tomará las acciones inmediatas y apropiadas si se determina que ha ocurrido el acoso.

Preguntas y Respuestas

P: ¿Qué es considerado un material ofensivo en el lugar de trabajo?

R: La posesión de cualquier texto, comunicación, software, imágenes, sonidos, datos u otra información que facilite las conductas inapropiadas (tales como estar involucrado con las drogas

ilegales, los materiales ilegales o las armas ilegales), o que son amenazantes, ilegales, abusivos, acosadores, difamatorios, calumniantes, engañosos, fraudulentos o invasivos del derecho a la intimidad de otra persona, o que contienen descripciones explícitas o gráficas o explicaciones de actos sexuales.

Vínculo Asociado: Política para casos de Acoso

Informática y Recursos Informáticos

Los sistemas de información de Duke Energy soportan las actividades de negocios internas y externas. Debido a que estos recursos nos conectan con el mundo exterior, existe un riesgo de ataque o explotación. Duke Energy está comprometida con la protección de estos recursos de dichas intrusiones.

Todos los empleados de Duke Energy son responsables de la seguridad de la información. Nosotros tenemos que estar conscientes de los procesos y las políticas de la seguridad de la información, y tomar pasos para reducir los riesgos de las violaciones de la seguridad.

Nuestras Responsabilidades

Duke Energy espera que sus empleados manejen y utilicen la información y los sistemas de información de manera apropiada.

Los empleados de Duke Energy deben:

- Cumplir con todas las políticas y los procedimientos relacionados con la protección de la información y los recursos de información, incluyendo el acceso a las redes de información y el uso apropiado de Internet y el correo electrónico
- Informar cualquier actividad inusual al representante del Grupo de Respuesta a Incidentes de Computadoras local tan pronto como sea posible para facilitar una respuesta coordinada.

Los empleados no deben:

- Dejar que el uso personal de las tecnologías de los sistemas de información interfiera con las actividades de negocios de Duke Energy o incurra en costos innecesarios
- Dejar que el uso de la información y de los recursos de información para las actividades de negocios o para las actividades diferentes a las actividades de negocios viole las políticas de Duke Energy o los requisitos legales.

Note que Duke Energy monitorea en forma aleatoria las tecnologías de información que ésta proporciona, incluyendo Internet y el correo electrónico, para observar si existe mal uso o abuso, con la excepción en donde está prohibido por medio de las leyes.

Vínculo Asociado:

Política de Seguridad de Tecnologías de la Información

Comercio de Información Privilegiada

El éxito de Duke Energy en el mercado requiere que nosotros mantengamos la confianza y la seguridad de la comunidad de inversiones. Los empleados de Duke Energy tienen que actuar con integridad cuando intercambien comercialmente los valores públicos, adhiriéndose a todas las leyes aplicables.

El intercambio comercial con información privilegiada podrá ocurrir cuando usted:

- Conoce información material no pública sobre Duke Energy o cualquier compañía con la que Duke Energy tiene una relación de negocios, y
- Compra, vende, vende en corto, o de cualquier otra manera intercambia comercialmente los valores de la compañía, tales como las acciones, los bonos o las opciones mientras está en posesión de esa información o informa a otros sobre ésta antes de hacerla pública.

La “información material no pública” es la información que podría afectar la decisión de un inversionista razonable sobre si invertir o no invertir en los valores de una compañía. Los ejemplos incluyen, pero no están limitados a:

- Los planes para la emisión de valores
- Los cambios bruscos en los patrones de los ingresos
- Los cambios en las tasas de los dividendos
- Los cambios en el personal clave de la administración ejecutiva
- Las fusiones y las adquisiciones
- Las acciones de regulación importantes que afecten a la compañía.

Las circunstancias que sugieran la posibilidad del intercambio comercial con información privilegiada, podrán resultar en una investigación por parte de las autoridades de la bolsa de valores o del gobierno. Dicha investigación podría dañar a las marcas y a la reputación de Duke Energy y resultar en responsabilidades o penalizaciones, incluyendo cargos criminales y/o multas contra el empleado.

Nuestras Responsabilidades

Se espera que los empleados de Duke Energy sean muy cuidadosos cuando intercambien comercialmente los valores, aún los valores de Duke Energy en nuestras cuentas de la jubilación, para asegurarse que esos intercambios comerciales no se hacen cuando se está en posesión de información material no pública.

Los empleados de Duke Energy no deben:

- Intercambiar comercialmente los valores de Duke Energy mientras están en posesión de información material no pública sobre Duke Energy o cualquier compañía afiliada o subsidiaria
- Intercambiar comercialmente los valores de Duke Energy o de aquellos de sus proveedores, clientes u otras compañías con las cuales tiene Duke Energy una relación

de negocios mientras están en posesión de información material no pública relacionada con ellos

- Intercambiar comercialmente los valores de Duke Energy (o de una compañía externa aplicable) hasta el tercer día posteriormente a que haya sido dada a conocer cualquier información material no pública de la cual nosotros estemos conscientes. Esto incluye las transferencias hacia y desde el fondo de acciones de Duke Energy en nuestros planes de ahorro, y los cambios en los patrones que involucran las compras de valores de Duke Energy dentro de los planes. (No están prohibidas las compras mensuales programadas regularmente de los valores de Duke Energy dentro de los planes)
- Proporcionar la información material no pública a cualquier persona que no esté autorizada para tener esa información, incluyendo otros empleados de Duke Energy. Si esa información es utilizada posteriormente por parte de la persona para intercambiar comercialmente los valores, esto es considerado como “pasar información” ilegalmente y es una violación de las leyes sobre intercambio comercial con información privilegiada. Aún un comentario casual a un amigo o un miembro de la familia podrá encontrar su camino hacia el corredor de bolsa y eventualmente hacia la comunidad financiera completa, requiriendo de ese modo que la compañía haga un anuncio público de manera prematura o no planeada.

Preguntas y Respuestas

P: Yo soy un profesional en el área de finanzas y con frecuencia platico sobre las actividades de negocios con mi cónyuge. ¿Esto no es un problema, o si lo es? Si yo solamente revelo de manera ocasional información no pública y mi cónyuge sabe que no debe decírsela a ninguna otra persona.

R: Este es un problema que podría ser muy costoso para usted y para la compañía. Si su cónyuge en alguna ocasión llega a utilizar la información material no pública dada por usted para comprar o vender valores, ustedes dos podrían ser acusados de intercambio comercial con información privilegiada ilegal. Usted no deberá proporcionar cualquier información material no pública a su cónyuge o a otras personas.

Ética y Cumplimiento Internacionales

Duke Energy mantiene las normas de integridad más elevadas cuando realiza actividades de negocios en los Estados Unidos y en el extranjero. Nosotros construimos relaciones basadas en la confianza y el respeto con nuestros clientes, proveedores y los accionistas de las comunidades.

El éxito de Duke Energy en las transacciones de las actividades de negocios globales depende de nuestro cumplimiento con las restricciones y las condiciones específicas para cada país, y de la sensibilidad para las costumbres locales. Las leyes, las regulaciones y las convenciones que gobiernan nuestras relaciones internacionales de negocios varían de país en país. Es la política de Duke Energy cumplir no solamente con el texto de estas leyes sino también con su espíritu. Duke Energy también es responsable de observar ciertas leyes de los Estados Unidos cuando realiza actividades de negocios fuera de los Estados Unidos. Debido a que las violaciones pueden resultar en multas sustanciales, prisión y restricciones severas sobre la capacidad de la compañía para realizar actividades de negocios, es esencial que los empleados de Duke Energy las cumplan. Si las leyes locales están en conflicto con las leyes de los Estados Unidos aplicables, o si tiene alguna duda por cualquier razón, solicite orientación antes de tomar cualquier acción.

Nuestras Responsabilidades

Se espera que los empleados de Duke Energy que realizan actividades de negocios fuera de los Estados Unidos estén familiarizados con las leyes y las reglamentaciones de cada país en donde ellos realizan actividades de negocios, así como con las siguientes leyes y reglamentaciones:

- Las disposiciones contra el cohecho de la Ley de Prácticas Contra la Corrupción en el Extranjero (FCPA – por sus siglas en inglés) y la legislación contra el cohecho de la Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD – por sus siglas en inglés)
- Las leyes contra los boicots de los Estados Unidos
- Las sanciones de embargo del Departamento del Tesoro de los Estados Unidos
- Las restricciones para el control de las exportaciones de los Estados Unidos.

Los empleados de Duke Energy deben:

- Informar cualquier inquietud o preocupación al Consejero Legal General sobre la Ley de Prácticas Contra la Corrupción en el Extranjero (FCPA) y la Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD)
- Buscar asesoría por anticipado con relación a si un pago es legal y legítimo
- Registrar todos los pagos y las transacciones de manera exacta y con imparcialidad
- Informar todas las solicitudes de apoyo para un boicot o la información relacionada con los boicots

- Obtener la orientación técnica y legal sobre las restricciones de los controles para la exportación cuando se exporten bienes o tecnologías confidenciales o delicadas
- Buscar asesoramiento con relación a todo asunto político confidencial o delicado en los países en donde Duke Energy está realizando o está considerando realizar actividades de negocios
- Obtener la capacitación y entrenamiento requeridos para entender las leyes y las reglamentaciones que rigen las transacciones internacionales.

Los empleados de Duke Energy no deben:

- Hacer pagos o dar cortesías comerciales (tales como pagos a agentes, a representantes de ventas o a otros terceros), si existe una razón para considerar que ellos serán utilizados de manera ilegal. Esto incluye los fondos corporativos y personales.
- Violar las leyes contra los boicots, los embargos gubernamentales o las restricciones o las prohibiciones de los controles de exportación

Información Relacionada

Los siguientes son resúmenes de las leyes y las reglamentaciones claves de los Estados Unidos que gobiernan las actividades de negocios internacionales. Debido a que la mayoría están basadas en las políticas de relaciones con el exterior y las metas de seguridad nacional de los Estados Unidos, ellas están sujetas a cambios. Es su responsabilidad mantenerse actualizado sobre los cambios en estas leyes.

Ley de Prácticas Contra la Corrupción en el Extranjero (FCPA) y la Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD)

La legislación de la Ley de Prácticas Contra la Corrupción en el Extranjero (FCPA) y de la Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD) hace que sea un crimen prometer, ofrecer o dar cualquier cosa de valor a un funcionario gubernamental o a un partido político o a un candidato con el propósito de obtener o retener unas actividades de negocios o ganar una ventaja inapropiada. La Ley FCPA cubre a todos los países en donde Duke Energy tiene operaciones actualmente, y las leyes que implementan la Convención OECD han sido ratificadas por muchos de estos países.

Leyes contra boicots

Las leyes contra los boicots hace que sea ilegal cooperar en cualquier boicot entre países extranjeros si los boicots no están sancionados por las leyes de los Estados Unidos.

Sanciones de embargo del Departamento del Tesoro

La Oficina de Control de Activos en el Extranjero del Departamento del Tesoro prohíbe que las compañías de los Estados Unidos y sus compañías subsidiarias en el extranjero realicen actividades de negocios con ciertos países, agencias e individuos. Las reglamentaciones varían dependiendo del país y del tipo de la transacción.

Restricciones para el control de las exportaciones

Para evitar que los bienes, las tecnologías y el software sensibles o confidenciales caigan en las

manos equivocadas, la exportación de elementos sensibles para ciertos países e individuos podrá estar restringida o prohibida. Estas restricciones y prohibiciones también podrán aplicar a las transferencias entre Duke Energy y sus compañías subsidiarias en el extranjero.

Vínculo Asociado: Política de Cumplimiento de la Ley de Prácticas Corruptas Extranjeras

Leyes, Normas y Reglamentaciones

Duke Energy y sus unidades de negocios están sujetas a diversas leyes, normas y reglamentaciones externas.

Las violaciones de estas reglas exponen a Duke Energy y a sus empleados a penalizaciones monetarias potenciales, pérdida de la capacidad de ejecución en el mercado, daños a la reputación, pérdida del valor para los accionistas, y cargos civiles y criminales.

Nuestras Responsabilidades

Se requiere que los empleados de Duke Energy cumplan con el texto y con la intención de todas las leyes, las reglas y las reglamentaciones aplicables, y que actúen con integridad y de una manera basada en principios y ética.

Los empleados de Duke Energy tienen que:

- Estar conscientes de las leyes, las reglas y las reglamentaciones que afectan sus responsabilidades diarias en el trabajo y entender como son aplicadas ellas a su trabajo
- Recibir capacitación y entrenamiento sobre las leyes, las reglas y las reglamentaciones aplicables
- Hacer preguntas y obtener las aclaraciones sobre el impacto de las reglas aplicables antes de actuar
- Comunicar cualquier inquietud sobre ética y cumplimiento a su supervisor, o al gerente de su supervisor, a su representante de recursos humanos o a la oficina de ética y cumplimiento. Si usted desea el anonimato, comuníquese con la Línea Telefónica EthicsLine al número de llamada gratuita 1-800-525-3783 o con el Portal de Internet en la siguiente dirección: www.dukeenergy-ethicsline.com.

Responsabilidades adicionales del liderazgo:

- Investigar las preguntas y los asuntos sobre las leyes y las regulaciones aplicables y proporcionar las directrices a los empleados
- Educar a los empleados sobre el significado de las leyes y las reglamentaciones aplicables y sus efectos sobre las actividades de trabajo
- Monitorear las actividades de trabajo para el cumplimiento en curso
- Informar cualquier acto potencial de incumplimiento
- Revisar los riesgos del cumplimiento de la organización y la efectividad de los procedimientos establecidos para mitigar esos riesgos
- Proporcionar los incentivos apropiados para asegurar el cumplimiento en curso.

Medios de Comunicación y Divulgación Pública de Información

Duke Energy emplea profesionales que están capacitados, entrenados y calificados para divulgar información al público.

La divulgación no autorizada e inadecuada de información al público pueden resultar en una violación de las leyes de divulgación total de la Comisión de Vigilancia del Mercado de Valores (SEC), confusión de los accionistas, y daños para la posición competitiva, las marcas y el prestigio de Duke Energy. Únicamente los voceros capacitados, entrenados y autorizados del área corporativa o de las unidades de negocios deberán proporcionar información a los medios de información sobre Duke Energy.

También existen reglas muy específicas en relación con la preparación y presentación de reportes de información a las agencias gubernamentales o a los funcionarios elegidos. Solamente el personal capacitado, entrenado y calificado deberá de manejar las solicitudes de información de las agencias públicas o de individuos. Sin embargo, se espera que todos los empleados cooperen completa y verazmente con las investigaciones y los procesos legales reglamentarios y gubernamentales, y para no presentar obstrucciones para que otros empleados hagan eso.

Adicionalmente, los empleados que planeen proporcionar información sobre Duke Energy en audiencias públicas a través de discursos, presentaciones, entrevistas, discusiones en debates, artículos, documentos, encuestas y cuestiones parecidas deberán obtener la aprobación previa de la administración ejecutiva y notificar al personal del área de comunicaciones.

Nuestras Responsabilidades

Los empleados de Duke Energy deben:

- Enviar las solicitudes de información a los departamentos apropiados a continuación, si la comunicación fuera de Duke Energy no es parte de sus responsabilidades asignadas:
- Informe inmediatamente a su supervisor sobre cualquier solicitud proveniente de una agencia gubernamental o de un individuo que esté fuera del alcance de sus responsabilidades de trabajo rutinarias
- Informe cualquier violación de las leyes o de este Código que podrá garantizar la divulgación a las autoridades gubernamentales apropiadas
- Si ha sido solicitada su colaboración personal (como por ejemplo por medio de una cédula de intimación), colabore total y auténticamente con las investigaciones de las agencias de regulación y gubernamentales. La falta de colaboración resultará en acciones correctivas hasta e incluyendo la terminación de la relación laboral.

Los empleados de Duke Energy que planeen proporcionar información sobre Duke Energy en audiencias públicas a través de discursos, presentaciones, entrevistas, discusiones en debates, artículos, documentos, encuestas y cuestiones parecidas tienen que:

- Obtener la aprobación de la administración ejecutiva antes de proceder con las comunicaciones públicas
- Proporcionar la notificación adecuada por anticipado al personal de comunicaciones apropiado, quién proporcionará asesoría sobre la oportunidad. Incluidas están las situaciones en donde los empleados están hablando en representación de un grupo de trabajo o comité de la industria
- Abstenerse de ofrecer opiniones o responder a preguntas fuera de su área de conocimiento experto.

Fuente	Refiérala a
Comunidad financiera	Relaciones con los inversionistas
Medios de información de noticias o del ramo	Área corporativa de comunicaciones.
Agencias de regulación	Departamento legal
Funcionarios elegidos	Área de relaciones gubernamentales
Personas que buscan información sobre un empleado actual o un ex-empleado de Duke Energy	Área de recursos humanos

Vínculo Asociado: Política de pedidos de información e investigaciones gubernamentales – Política de proceso legal.

Procesos Políticos

Duke Energy apoya totalmente la participación individual en los procesos políticos en nuestras comunidades, incluyendo la participación con los partidos políticos, los candidatos o los asuntos, y la participación por parte de los empleados elegibles en el comité de acción política de Duke Energy, DUKEPAC (por sus siglas en inglés). Dichas actividades prueban la participación y el compromiso por medio de la demostración de que nosotros nos preocupamos por las comunidades en las cuales vivimos y trabajamos.

Sin embargo, debido a que las leyes y las reglamentaciones que gobiernan las actividades y las contribuciones políticas son complejas y diversas, los empleados no deben llevar a cabo dichas actividades en representación de Duke Energy o en el tiempo de la compañía sin la aprobación previa del departamento de relaciones gubernamentales de Duke Energy.

Duke Energy proporciona información sobre sus actividades políticas y comparte sus puntos de vista con los empleados, los clientes y el público en general. Nosotros respetamos el derecho de cualquiera para no estar de acuerdo con las posiciones oficiales de la compañía en relación con las preferencias políticas.

Nuestras Responsabilidades

Se espera que los empleados de Duke Energy observen estas directrices para evitar la violación de las leyes y las reglamentaciones en relación con las actividades y las contribuciones políticas.

Los empleados de Duke Energy tienen que:

- Dejar en claro que las declaraciones políticas que usted hace son sus puntos de vista personales e individuales y no aquellos de Duke Energy
- Obtener la aprobación del departamento de relaciones gubernamentales antes de realizar actividades políticas en el tiempo de la compañía o utilizando recursos de la compañía, incluyendo las máquinas para fotocopiado, las computadoras, los teléfonos, y otras formas de propiedades de la compañía
- Notificar a su supervisor cuando haga planes para hacer campaña para o servir en una oficina pública
- Evitar los conflictos de interés cuando sirva en una oficina pública excusándose de participar usted mismo en cualquier asunto político que involucre a Duke Energy.

Manejo de Registros

Duke Energy crea, entrega e intercambia información de muchas maneras. Nosotros debemos demostrar responsabilidad manejando adecuadamente los registros.

Los empleados manejan una variedad de registros de las actividades de negocios de muchas formas, incluyendo pero no limitadas a:

- Conversaciones grabadas
- Presentaciones
- Conferencias de audio
- Correo electrónico
- Documentos en papel
- Planos de ingeniería
- Vídeo
- Bases de datos
- Mensajes instantáneos

La integridad de la información, la privacidad de la información, el establecimiento de normas para la información y los asuntos de seguridad de la información requieren la atención continua.

Los registros de Duke Energy tienen que ser retenidos y eliminados de acuerdo con las Reglas de Retención de los Registros de Duke Energy, las cuales incluyen las leyes y las reglamentaciones aplicables.

La integridad de Duke Energy puede ser cuestionada seriamente si los registros no son manejados en forma apropiada, no son retenidos por la duración de tiempo apropiada, o no son eliminados de manera apropiada. La falla para manejar de manera apropiada los registros nos coloca frente al riesgo de posibles penalizaciones, multas y otras sanciones. Esto podría también colocar a la compañía frente a una seria desventaja en cualquier litigio. Nosotros demostramos la rendición de cuentas por medio del manejo apropiado de los registros.

Nuestras Responsabilidades

Los empleados de Duke Energy deben:

- Manejar nuestros registros comerciales de acuerdo con la Política y Norma de Administración de Registros, sin importar el medio o sus características.

Los empleados no deben:

- Destruir, alterar o falsificar los registros deliberadamente con el propósito de impedir cualquier investigación o proceso legal interno, civil o gubernamental pendiente o potencial.

Preguntas y Respuestas

P: ¿Cuál es la definición de un “registro”?

R: Un registro es la información registrada creada o recibida, sin importar el medio o las características, que es una evidencia de las operaciones de la compañía, y que tiene un valor

que requiere su retención por un período de tiempo específico.

Vínculo Asociado: Política de Administración de Registros

Manejo del Riesgo

Duke Energy logra sus objetivos comerciales por medio de la ejecución de las transacciones en los mercados de las materias primas de los energéticos de los Estados Unidos e internacionalmente. La participación en estos mercados expone a Duke Energy a riesgos de crédito y de mercado. Duke Energy ha establecido las políticas y los procedimientos de manejo de los riesgos para guiar a su personal para mitigar los impactos financieros negativos potenciales representados por estos riesgos, y para preparar una cartera de posiciones que colectivamente cumplan con el perfil de compensación deseada de los riesgos de Duke Energy. Por medio del cumplimiento con estas políticas y procedimientos, el personal de Duke Energy asegura a sus accionistas, sus contrapartes, sus agencias de clasificación y sus agencias de regulación que las transacciones están siendo ejecutadas de manera consistente para cumplir con la tolerancia a los riesgos de Duke Energy.

Nuestras Responsabilidades

Se espera que los empleados de Duke Energy que ejecuten, y que apoyan la ejecución de, las actividades comerciales de Duke Energy, sigan los procesos, las políticas y los procedimientos de manejo de los riesgos establecidos.

El personal de las unidades de negocios con autoridad para ejecutar las actividades comerciales de Duke Energy es responsable del desarrollo y la ejecución de los planes de negocios que sean consistentes con las estrategias corporativas y las tolerancias a los riesgos y que cumplan con las políticas, los procedimientos y los límites establecidos.

El personal de las unidades de negocios también es responsable del desarrollo de los procedimientos y los procesos diseñados para gobernar las actividades de manejo de los riesgos de las materias primas en cumplimiento con los requisitos establecidos en las diversas Políticas de Manejo de los Riesgos de Duke Energy, y para capacitar y entrenar a su personal aplicable en estos procedimientos.

El grupo de manejo de riesgos corporativo de Duke Energy es responsable de evaluar la adecuación de los controles de manejo de riesgos de la compañía, aprobando y manteniendo prácticas de riesgos específicas para las unidades de negocios, y proporcionando identificación, supervisión y manejo de los riesgos del mercado que sean independientes.

Los empleados de Duke Energy tiene que:

- Ejecutar transacciones solamente en las materias primas autorizadas, utilizando los instrumentos aprobados, y siguiendo los procedimientos aplicables para mantener el cumplimiento con los límites de riesgo y las directrices de cobertura específicos.

Los empleados de Duke Energy no deben:

- Celebrar, o dirigir a otros para que celebren, contratos de materias primas para nosotros mismos, los miembros de nuestras familias, los amigos o las personas o las entidades con las que nosotros tengamos una participación personal en las actividades de negocios.
- Con conocimiento, deliberada o intencionalmente divulgar a cualquier persona que no esté empleada por Duke Energy, cualquier posición o intención de intercambio comercial de las materias primas / los contratos de Duke Energy, con la excepción de cuando sean obligados por un organismo gubernamental o de supervisión externo o haya sido aprobada por la administración ejecutiva principal.

Más información: Política de Riesgos de las Materias Primas
Política de Crédito
Política de Préstamos

Salvaguarda de los Recursos de la Compañía

Duke Energy invierte en y utiliza ciertos activos para avanzar sus estrategias y objetivos de las actividades de negocios. Estos activos incluyen, pero no están limitados a, los libros, los suministros de papelería, las máquinas de fax, las computadoras, los teléfonos y el tiempo de trabajo.

Se permite el uso personal limitado de estos activos en el tiempo de la compañía. Sin embargo, debido a que el uso personal excesivo puede ser costoso e impactar la rentabilidad, se espera que los empleados utilicen su buen juicio.

No está permitido el uso de los equipos, las herramientas y la maquinaria, con la excepción en donde los procedimientos específicos de la unidad de negocios permitan ese uso.

Nuestras Responsabilidades

Se espera que los empleados de Duke Energy utilicen los activos de Duke Energy de manera responsable y para los propósitos de las actividades de negocios legítimas.

Los empleados de Duke Energy deben:

- Hablar con un supervisor cuando no esté claro si es apropiado el uso de un activo de la compañía en una situación dada.

Los empleados de Duke Energy no deben:

- Reproducir los materiales protegidos para su uso personal
- Hacer uso personal de cualquier activo de Duke Energy (incluyendo las computadoras y otros recursos de oficina, equipos, herramientas y maquinaria) que creen cualquier costo adicional para Duke Energy, que interfiera con sus obligaciones de trabajo o que viole las políticas de la compañía
- Permitir que las propiedades de la compañía sean utilizadas para actividades ilegales
- Utilizar las propiedades o la información de la compañía para ganancias personales.

Más información:

Política de Bienes, Equipos e Inventario

Política de Manejo de Activos de Tecnología de la Información

Responsabilidades del Programa de Ética y Cumplimiento

Como parte del compromiso de Duke Energy para llevar a cabo sus actividades de negocios éticamente, hemos creado el Programa de Ética y Cumplimiento para ayudar a los empleados a cumplir con este Código de Ética de Negocios y para cumplir con los requisitos legales y de regulación relacionados con las actividades de negocios de la compañía.

- El Comité de Auditoría del directorio ejerce la supervisión razonable con respecto a la implementación y la efectividad del programa
- La gerencia de la compañía promueve una cultura organizacional que alienta la conducta ética y un compromiso con el cumplimiento con todas las leyes, las reglas y las reglamentaciones aplicables.
- El Director Ejecutivo de Ética y Cumplimiento tiene la responsabilidad global de la efectividad del programa.

Código de Ética de Negocios de Duke Energy

EthicsLine:1-800-525-3783

<http://www.dukeenergy-ethicsline.com>

rev.01.01.07

Tal vez las copias impresas no incluyan la información más actual.