

# **Código de Ética nos Negócios da Duke Energy**

## Mensagem de Jim Rogers

O *Charter* da Duke Energy define o nosso propósito, nossos objetivos, valores e medidas para avaliar o nosso sucesso. Um dos principais valores é a *integridade* – ou seja, fazer de forma ética e honesta o que afirmamos que vamos fazer, tanto individualmente, como empregados, quanto coletivamente como empresa.

O Código de Ética nos Negócios (CoBE) define padrões de conduta nos negócios que foram criados para nos apoiar na execução de negócios de forma ética e honesta. Foi cuidadosamente elaborado e é coerente com o nosso *Charter* e com os nossos objetivos comerciais.

Algumas seções podem ser mais relevantes para certas áreas de negócio do que para outras. Mas todos os empregados precisam conhecer o nosso Código de Ética para que saibam o que fazer quando se depararem com um dilema ético.

Sugerimos que você fale sobre suas preocupações relacionadas ao seu trabalho, inclusive suspeitas de infração, primeiro com o seu supervisor. Você também pode falar com o gerente deste, com seu consultor de recursos humanos ou com o departamento de ética e conformidade. Se você não se sentir a vontade com essas opções, também pode optar por usar a Linha de Conduta Ética (*EthicsLine*) para registrar suas preocupações de forma anônima. O importante é que você fale com alguém e que use este Código de Ética como guia.

Os ex-empregados da Cinergy devem usar este Código de Ética junto com o Manual de Política Ambiental da Cinergy (WEPM), que ficará em vigor até que o WEPM e o CoBE sejam reunidos em um só documento.

O comportamento ético é a base dos valores e das medidas para avaliar o nosso sucesso que são apresentados no *Charter*. Peço que usem o CoBE como guia. Essa é uma etapa importante para ajudar a nossa companhia a alcançar seus objetivos comerciais.

*Jim Rogers*

Chairman, President and Chief Executive Officer

## Sobre este Código

O Código de Ética nos Negócios da Duke Energy descreve os riscos éticos para os empregados,, fornece diretrizes para ajudar a reconhecer e lidar com questões éticas, explica como reportar condutas antiéticas e ajuda a promover uma cultura de integridade e responsabilidade. Este Código aplica-se à Duke Energy, suas subsidiárias e afiliadas. Contratados e fornecedores devem fornecer seu suporte a programas de conformidade eficazes dentro das suas próprias organizações. Algumas seções e tópicos podem ser mais relevantes para determinados cargos ou departamentos do que outros. Entretanto, como a falta de integridade de uma pessoa em uma única ação pode prejudicar a reputação da empresa, conquistada com muito trabalho, e abalar a confiança do público, cada empregado da Duke Energy é responsável por se familiarizar com todos os aspectos deste Código. O Código foi adotado pelo Conselho de Administração da empresa e representa um compromisso em promover uma cultura organizacional que estimula uma conduta ética e a conformidade com as leis. Há um Código de Ética nos Negócios separado para o Conselho de Administração da Duke Energy.

Empregados da Duke Energy devem estar cientes de que:

- Este Código não pode prever todas as situações possíveis ou abordar todos os assuntos de forma detalhada. Se uma situação gerar dúvida, os empregados devem obter orientação antes de agir.
- A maioria dos assuntos abordados neste Código estão mais detalhados em políticas corporativas específicas.
- A empresa poderá periodicamente criar programas de treinamento para lidar com determinadas áreas de risco.
- A leitura deste Código não substitui o treinamento e o cumprimento das políticas e procedimentos específicos.
- Este Código não leva necessariamente em consideração todas as exigências jurídicas aplicáveis. Exigências ou normas mais restritivas podem ter precedência sobre ele. Quando ocorrer conflito entre as exigências jurídicas aplicáveis e as normas deste Código, os empregados devem obter orientação antes de agir.
- A existência e as normas deste Código não criam, por si mesmas, qualquer direito contratual adicional para continuidade no emprego. Entretanto, na medida em que um direito contratual para continuidade no emprego for previsto pela lei aplicável, este Código será parte de e incorporado a qualquer contrato de trabalho entre a Duke Energy e seus empregados.
- Os empregados da Duke Energy serão solicitados a comprovar periodicamente sua conformidade com este Código.

**Este Código, revisado em janeiro de 2007, sobrepõe-se a todas as versões anteriores do Código de Ética nos Negócios da Duke Energy.**

## **Como nossos valores se relacionam com este Código, nossas políticas e procedimentos**

O *Charter* da Duke Energy estabelece os valores e comportamentos que se aplicam a uma ampla gama de situações, ao passo que este Código concentra-se no que fazer diante de questões éticas específicas. Ou seja, os valores do *Charter* nos mostram a direção correta, e este Código orienta nossas ações em situações específicas.

Quando uma norma específica não fornecer detalhes suficientes, os procedimentos e políticas da empresa podem fornecer informações adicionais. As políticas oferecem suporte às normas do Código, são abrangentes e duradouras e definem responsabilidades que podem ser auditadas.

Os procedimentos baseiam-se nas necessidades específicas da unidade, estão alinhados às políticas da empresa, as quais apóiam totalmente. As unidades de negócio devem estabelecer, gerenciar e controlar as políticas e procedimentos para tarefas que não se relacionem diretamente com uma área de risco da empresa.

## **Como reportar problemas de conformidade**

Os empregados da Duke Energy são responsáveis por reportar violações deste Código, violações de regulações governamentais ou leis aplicáveis no exercício das suas atividades para a empresa. Devem também reportar qualquer ameaça à saúde, segurança, meio ambiente ou bens da empresa.

Para reportar uma violação:

- Fale com seu supervisor ou o gerente deste, seu consultor de recursos humanos, ou o departamento de ética e conformidade.
- Se você não se sentir à vontade com as opções acima ou se preferir reportar a violação anonimamente, utilize a Linha de Conduta Ética (*EthicsLine*).

O Comitê de Auditoria do Conselho de Administração investiga preocupações referentes a contabilidade questionável, controles financeiros internos (incluindo controles contábeis internos) e assuntos de auditoria reportados ao departamento de ética e conformidade ou à Linha de Conduta Ética (*EthicsLine*), o que permite que as informações sejam recebidas de forma anônima.

## Introdução

### Linha de Conduta Ética (*EthicsLine*)

A Linha de Conduta Ética (*EthicsLine*) é um sistema de comunicação mundial pelo qual os empregados podem:

- Reportar, anonimamente, suspeita de conduta criminosa e antiética, ou preocupações com segurança, saúde e meio ambiente.
- Fazer perguntas para solucionar dilemas éticos dentro da organização sem medo de represálias.

Você pode discutir questões tais como:

- Má conduta de empregados
- Assédio no local de trabalho
- Preocupações com segurança, saúde ou meio ambiente
- Fraude
- Contabilidade questionável, controles internos e assuntos relativos a auditoria
- Conflitos de interesse
- Uso inadequado de bens da empresa
- Violações regulatórias
- Qualquer comportamento que, na sua opinião, prejudique a reputação da Duke Energy

Se você decidir se identificar, sua identidade será mantida em sigilo na medida permitida pela lei e necessária para permitir uma investigação.

O serviço está disponível 24 horas por dia, 7 dias na semana. Você pode fazer uma chamada gratuita para os números a seguir a qualquer momento do dia ou da noite:

|                       |                |
|-----------------------|----------------|
| Estados Unidos/Canadá | 1-800-525-3783 |
| Argentina             | 0800-666-1698  |
| Brasil                | 0800-891-4140  |
| El Salvador           | 800-6203       |
| Peru                  | 0800-52-417    |

Para os países não listados acima, siga os procedimentos internacionais para ligar para um número de chamada gratuita nos Estados Unidos e Canadá.

Você pode utilizar também [www.dukeenergy-ethicsline.com](http://www.dukeenergy-ethicsline.com) caso tenha perguntas ou para reportar algum incidente pela web.

A Linha de Conduta Ética é atendida por um serviço terceirizado independente que a Duke Energy contrata. Quando ligar para a Linha de Conduta Ética (*EthicsLine*), você pode se identificar ou escolher se manter no anonimato.

A partir do seu telefonema:

- Você será solicitado a fornecer informações referentes às suas perguntas ou preocupações
- Um número de ocorrência exclusivo lhe será fornecido
- A Duke Energy iniciará uma investigação sobre a suspeita de violação
- Você poderá ligar para a Linha de Conduta Ética para saber o andamento ou resultado das informações que forneceu.

### Recursos adicionais

Para obter mais informações ou para reportar uma violação do Código, você pode enviar um e-mail para o departamento de ética e conformidade da Duke Energy no endereço [ethicsofficer@duke-energy.com](mailto:ethicsofficer@duke-energy.com) ou entrar em contato diretamente com o departamento de ética e conformidade.

### **É proibido haver represália**

A Duke Energy valoriza a comunicação clara e aberta, e respeita as contribuições de todos os empregados. A Duke Energy não fará retaliações a nenhum empregado que reporte, de boa fé, suspeita de conduta antiética, violações à lei, regulamentos, ou às políticas da empresa. A Duke Energy não demitirá, rebaixará, transferirá a um cargo não desejado ou usará nenhum outro tipo de discriminação contra um empregado por ter chamado a atenção para atos suspeitos ilícitos e antiéticos, incluindo empregados que fornecerem informações relativas a uma investigação. Entretanto, a Duke Energy se reserva o direito de disciplinar qualquer empregado que conscientemente faça uma falsa acusação ou forneça informações falsas à empresa ou a terceiros.

### **Nossas responsabilidades como empregados da Duke Energy**

Todos os empregados da Duke Energy são responsáveis por entender e seguir este Código nas suas transações comerciais.

Empregados da Duke Energy devem:

- Seguir a lei, este Código e as políticas relacionadas. Esta responsabilidade não pode ser delegada nem assumida pela empresa ou por qualquer supervisor.
- Parar e pedir orientação antes de agir quando tiverem dúvidas em uma situação.
- Seguir o processo para reportar o ocorrido, caso tome conhecimento de uma suspeita de violação do Código. Utilizar a Linha de Conduta Ética se não se sentir à vontade com as outras opções disponíveis para reportar violações.
- Completar o treinamento exigido sobre o Código e periodicamente certificar conformidade com o Código.

### **Responsabilidades adicionais dos cargos de liderança**

Empregados da Duke Energy que ocupam cargos de liderança (supervisores, gerentes e alta administração) possuem responsabilidades adicionais em relação a este Código.

Gstores da Duke Energy devem:

- Ditar o tom “de cima”, dando exemplo de conduta ética nos negócios
- Fornecer o treinamento exigido para os empregados
- Responder às perguntas de empregados sobre o Código e os procedimentos, políticas e valores da empresa
- Responder prontamente aos relatos de empregados sobre violações ou pedidos de orientação
- Promover um ambiente de comunicação clara e aberta no qual os empregados sintam-se à vontade para trazer problemas à tona.

### **Conseqüências da violação das normas do Código**

O não cumprimento das leis e regulamentos viola este Código e pode expor você e a empresa a processo civil ou criminal. Qualquer violação deste Código ou dos programas de conformidade e ética da Duke Energy pode resultar em medidas corretivas, incluindo demissão. A empresa pode adotar medidas civis para um empregado e relatar atos criminais às autoridades competentes.

### **Isenções do Código**

Todos os empregados devem seguir as normas estabelecidas neste Código. A isenção de qualquer parte deste Código exige a aprovação de um executivo do grupo. Para os executivos, uma isenção exigirá a aprovação expressa do Conselho de Administração da Duke Energy, e será imediatamente comunicada aos acionistas.

### **Departamento de ética e conformidade**

O papel do departamento de ética e conformidade é evitar e detectar conduta antiética ou ilícita, fornecer suporte aos valores comerciais da Duke Energy e reforçar o comportamento ético através do Código e treinamento e educação a ele relacionados.

Diretor de Conformidade e Ética  
Ética  
Conformidade

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

Gerentes de Conformidade e Ética

Assuntos Corporativos  
U.S. Franchised Electric and Gas  
Commercial – nos EUA  
Commercial – International

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

### **Links Relacionados:**

*Charter* da Duke Energy  
Política de Portas Abertas  
Política de Responsabilidade Pessoal do Empregado  
Política de Medidas Corretivas

Questões sobre Avaliação Ética – Ferramenta para Tomada de Decisões  
Linha de Conduta Ética (*EthicsLine*) da Duke Energy

## **Precisão dos livros e registros e elaboração e fornecimento de informações**

*A Duke Energy demonstra sua responsabilidade em todas as práticas de relatórios financeiros e contábeis (incluindo anotações de horas de serviço). Todos os empregados devem aceitar a responsabilidade pela precisão de declarações públicas e registros escritos para que os nossos públicos estratégicos (“stakeholders”) mantenham sua confiança em nós.*

Os controles internos da Duke Energy sobre os relatórios financeiros são consistentes com os princípios contábeis geralmente aceitos (GAAP). Eles nos ajudam a proteger nossas responsabilidades financeiras das seguintes formas:

- Garantindo a autorização da gerência para transações financeiras
- Garantindo que as transações financeiras sejam registradas e divulgadas da maneira adequada
- Satisfazendo as exigências regulamentares e do governo
- Fornecendo garantia razoável de que estamos em conformidade com os GAAP e com as leis fiscais aplicáveis

### **Responsabilidade no fornecimento de informações**

Os resultados operacionais e financeiros da Duke Energy são reportados utilizando-se o GAAP e em conformidade com as regulações e leis aplicáveis. A Duke Energy orgulha-se de ter transparência nos seus relatórios financeiros e não financeiros. Para isso, fornecemos análise independente e a divulgação, entre outros, de:

- Rendimentos para acionistas com ações ordinárias
- Informações não financeiras (como, por exemplo, informações sobre responsabilidade ambiental, iniciativas estratégicas-chave e envolvimento com a comunidade)
- Oportunidades atuais e futuras, ameaças, planos estratégicos e fatores críticos para o sucesso
- Reconhecimento de receita
- Riscos de mercado associados a preços de *commodities*, exposição a risco de crédito e taxas de juros
- Compromissos administrativos e corporativos de acordo com os valores da nossa empresa.

É extremamente importante para a reputação da Duke Energy que as informações fornecidas à gerência e ao público sejam precisas, imparciais, completas, objetivas, compreensíveis, relevantes e fornecidas dentro dos prazos aplicáveis. Isso se refere a informações financeiras e não

financeiras, e inclui informações em comunicados públicos e documentos fornecidos a órgãos reguladores. Informações errôneas podem significar sérias multas civis e criminais e penalidades que envolvam a Duke Energy e ações criminais que envolvam seus empregados.

A Duke Energy observa as mais altas normas éticas em seus relatórios financeiros e não financeiros e segue todas as Leis Sarbanes-Oxley e da Comissão de Valores Mobiliários dos Estados Unidos (*SEC*), várias comissões regulamentares e outros padrões e normas referentes a relatórios financeiros e não financeiros.

Empregados devem reportar imediatamente se forem pressionados, ameaçados ou se tomarem conhecimento de situações tais como:

- Uso de técnicas contábeis questionáveis
- Manipulação de rendimentos
- Manipulação de resultados para atingir metas dos planos de incentivo.

### **Nossas responsabilidades**

Os empregados da Duke Energy devem ser honestos e precisos nas suas práticas contábeis e de anotação das horas de serviço. Os profissionais da área financeira devem estar atualizados com todas as regulações referentes a relatórios financeiros relacionadas às suas funções, e reportar os elementos dos demonstrativos financeiros de forma consistente com as leis aplicáveis e com os GAAP. Todos os empregados da Duke Energy envolvidos na divulgação de informações ou comunicações ao público devem apresentar informações que sejam completas, imparciais, precisas, e divulgadas dentro dos prazos aplicáveis.

Empregados da Duke Energy devem:

- Manter livros de contabilidade, contas e registros de acordo com os GAAP, detalhando-os suficientemente para que reflitam as transações da Duke Energy de forma precisa e imparcial
- Registrar transações dentro dos prazos aplicáveis
- Reportar se acreditarem que houve manipulação ou que há erros nos relatórios financeiros.

Empregados não devem:

- Manipular relatórios, registros ou cálculos financeiros
- Manter cálculos fora dos registros para facilitar pagamentos ilícitos ou questionáveis
- Tomar qualquer medida ou fazer com que alguém tome qualquer medida para influenciar, coagir, manipular ou induzir auditores a erro com o objetivo de distorcer os relatórios financeiros.

### **Link Relacionado:**

Resumo da Política de Controles Financeiros e Controles Internos

## **Regras para empresa afiliada**

*Os valores da Duke Energy são maximizados pelas capacidades complementares das suas afiliadas.*

A Duke Energy está sujeita a regulação por várias comissões reguladoras no setor de energia, incluindo algumas comissões federais, estaduais e municipais. Essas comissões possuem regras específicas e normas de conduta (Regras para empresa afiliada) que abordam temas tais como discriminação indevida e tratamento preferencial entre as empresas regulamentadas e suas afiliadas.

O objetivo dessas Regras para empresa afiliada é evitar que as empresas regulamentadas subsidiem atividades das afiliadas, e evitar que as afiliadas obtenham vantagens injustamente em função do seu relacionamento com essas empresas regulamentadas.

As Regras para empresa afiliada geralmente incluem:

- Exigências de separação física e organizacional entre as unidades de negócio das empresas regulamentadas e algumas afiliadas
- Restrições para compartilhamento de diretores, executivos e empregados
- Proibições de compartilhamento de informações de mercado ou transporte
- Restrições sobre divulgação de informações de clientes
- Exigências para acesso igual ao serviço regulamentado e proibição de discriminação indevida no fornecimento do serviço regulamentado
- Restrições sobre transações entre unidades de negócio regulamentadas e afiliadas, tais como normas para transferência de preços, proibições de certas transações financeiras, e aprovação regulamentar e exigências de elaboração e divulgação de informações
- Termos para compartilhamento de certos serviços e recursos
- Restrições sobre certas transações financeiras entre unidades de negócio regulamentadas e afiliadas
- Restrições sobre indicação ou endosso de afiliadas.

A conformidade com a letra e o espírito das Regras para Afiliada demonstra integridade.

### **Nossas responsabilidades**

Empregados da Duke Energy envolvidos nas transações a seguir para uma unidade de negócio regulamentada ou em relação a uma unidade deste tipo devem entender e estar em conformidade com as Regras para empresa afiliada.

- Transferência de bens ou serviços

- Compartilhamento de informações de cliente, de mercado ou de transporte
- Prestação de serviços tarifados/regulamentados para uma afiliada
- Atividades de comercialização, incluindo indicações ou endossos
- Compartilhamento de empregados, serviços ou recursos.

**Links Relacionados:**

(link para web site com Regras para Afiliadas para unidades de negócio:  
<http://dewww/gencoun/Codes%20of%20Conduct.htm>)

## **Aprovação de transações comerciais, autorização de contrato, delegação de autoridade e controles de compra**

*Os acordos contratuais da Duke Energy regem nossos relacionamentos comerciais e garantem que a propriedade intelectual, contratos comerciais e informações confidenciais da Duke Energy estejam protegidos.*

Como as leis que regem os contratos são numerosas e complicadas, foram criados procedimentos e políticas para garantir que qualquer contrato celebrado com ou em nome da Duke Energy tenha o nível apropriado de revisão e aprovação.

### **Nossas responsabilidades**

Empregados da Duke Energy que celebram contratos em nome da Duke Energy devem obter autorização adequada, incluindo revisão jurídica sempre que aplicável, antes de executarem qualquer contrato desse tipo.

Empregados da Duke Energy devem:

- Saber que tipos de contratos estão autorizados a executar em nome da empresa, se isso for permitido
- Estar em conformidade com as políticas e procedimentos da Duke Energy para a celebração de contratos
- Sempre que exigido por política, certificarem-se de que um agente de contrato revise e aprove qualquer contrato.

Empregados não devem:

- Celebrar qualquer contrato em nome da Duke Energy sem obter revisão e autorização apropriadas.

### **Links Relacionados:**

Aprovação da Política de transações comerciais  
Política de Delegação de autoridade  
Política de Controles de compra

## **Gestão de marca e propriedade intelectual**

*A identidade de marca da Duke Energy e sua propriedade intelectual estão entre os seus bens mais valiosos. A perda de ou dano a esses bens pode ter um sério impacto financeiro para a empresa. A violação de direitos de propriedade intelectual de terceiros viola nossos valores de integridade e pode levar tanto o empregado quanto a própria Duke Energy a prejuízo significativo, incluindo penalidades criminais.*

Empregados demonstram responsabilidade protegendo de forma consistente e apropriada os direitos de propriedade intelectual da Duke Energy e honrando os direitos de propriedade intelectual de terceiros (tais como direito autoral, marcas registradas, marcas comerciais e patentes). Os empregados devem também ser precisos e verdadeiros na comunicação dos produtos e serviços da Duke Energy. Essa prática protege a marca da Duke Energy e demonstra respeito pelos nossos clientes e acionistas.

### **Nossas responsabilidades**

Os empregados da Duke Energy devem proteger os direitos de propriedade intelectual da Duke Energy, incluindo nome, logotipo, slogans, invenções, processos e inovações da Duke Energy e respeitar aqueles que pertencem a terceiros.

Empregados da Duke Energy devem:

- Seguir as Diretrizes de Marca quando criarem materiais que utilizem o nome, marca ou logotipo da Duke Energy
- Entender que qualquer propriedade intelectual criada por um empregado da Duke Energy no desempenho das suas funções pertence à Duke Energy e que as inovações devem ser partilhadas com a empresa para garantir a proteção adequada
- Reportar qualquer uso não autorizado dos direitos autorais, patentes, marcas comerciais ou marcas registradas da Duke Energy
- Respeitar todas as propriedades intelectuais que a Duke Energy tenha recebido de terceiros confidencialmente ou com contratos de licenciamento
- Obter permissão para utilizar uma marca registrada, marca comercial ou propriedade intelectual de terceiros
- Utilizar invenções patenteadas por terceiros apenas dentro dos termos de um contrato de licenciamento
- Ser precisos e verdadeiros na comunicação de informação sobre os produtos e serviços da Duke Energy

- Cumprir os padrões de marca estabelecidos quando produzirem quaisquer materiais, incluindo publicidade, publicações, materiais *on-line* e outros materiais que utilizem o nome ou logotipo da Duke Energy ou de empresas subsidiárias.

Empregados não devem:

- Fazer cópias de materiais protegidos por direito autoral até que a Duke Energy tenha obtido permissão do detentor desses direitos ou determinado que a cópia do material é legalmente permitida
- Copiar ou distribuir software ou documentação relacionada sem primeiro garantir que isso seja permitido pelos contratos de licenciamento
- Utilizar papel timbrado da empresa, correio eletrônico da empresa ou referência ao nosso endereço comercial ao expressar uma opinião pessoal em um fórum público.

## Perguntas e Respostas

### **P: O que é propriedade intelectual?**

R: “Propriedade intelectual” significa posse de direitos legais que podem ser protegidos em praticamente qualquer criação do intelecto ou mente humana (por exemplo uma idéia, invenção, máquina, dispositivo, processo, programa, *software*, desenhos, projetos, nome, logotipo ou slogan) ou que possam ser legalmente protegidos (tais como patente, direito autoral, marca registrada, marca comercial, e/ou sigilo comercial).

### **P: Que tipos de proteção estão disponíveis para propriedade intelectual?**

R: O tipo de proteção disponível depende do tipo de propriedade intelectual envolvida.

- *Direitos autorais (“copyrights”)* protegem trabalhos originais e tangíveis de autoria, tais como livros, brochuras, relatórios, propostas, anúncios e outras obras literárias, assim como obras de arte, fotografias, vídeos, mapas, tabelas, obras musicais, fitas de som e software. Um direito autoral proíbe a cópia ou *download* não-autorizado desses trabalhos
- *Patentes* protegem invenções novas e não óbvias, tais como máquinas, aparatos, dispositivos, componentes de fabricação, composições químicas, processos, métodos e projetos ornamentais. Uma patente permite que os inventores e donos de patente impeçam que outros façam, usem ou vendam a mesma invenção
- *Marcas registradas e marcas comerciais* são palavras, frases, símbolos e desenhos que identificam e distinguem a fonte das mercadorias ou serviços de concorrentes. O registro de uma marca registrada ou marca comercial restringe seu uso por terceiros. Em alguns

casos, uma marca registrada ou comercial pode ser protegida dessa utilização mesmo sem registro

- *Sigilos comerciais* são quaisquer informações usadas por um negócio, tais como fórmulas, processos, dispositivos e listas de clientes que tenham valor econômico porque não são geralmente conhecidos ou facilmente descobertos por observação ou exame, e cujo sigilo exigiu um esforço razoável.

**Link Relacionado:**

Política de Marca

Política de Gestão de Licenciamento de *Software*

## **Suborno, propinas, e outros pagamentos inadequados**

*A Duke Energy mantém o mais alto nível de integridade ao lidar com funcionários do governo e representantes do setor privado. Oferecer algo de valor a essas pessoas pode levantar suspeitas sobre a integridade da Duke Energy. Demonstramos responsabilidade recusando-nos a oferecer presentes ou fazer pagamentos que possam ter a intenção de influenciar, ou que possam aparentemente influenciar decisões comerciais.*

As leis de suborno proíbem que as empresas prometam, ofereçam ou façam pagamento em dinheiro ou algo de valor a qualquer pessoa, de forma direta ou indireta (incluindo funcionários do governo, agentes ou funcionários de partidos políticos, organização trabalhista ou entidade comercial, ou candidatos políticos) com a intenção de induzir um tratamento comercial favorável ou afetar de modo inadequado as decisões comerciais ou governamentais.

Decisões sobre o oferecimento de presentes devem ser cuidadosamente avaliadas. Em geral, a Duke Energy não considera inadequados entretenimentos comerciais comuns e razoáveis, ou presentes de valor nominal que sejam habituais e lícitos no mercado local. Reconhecemos que, em certas culturas, presentes de um valor mais substancial são comuns e esperados. Entretanto, reconhecemos também que oferecer presentes ou pagamentos inadequados pode prejudicar os relacionamentos com o cliente, nossa reputação, e resultar em penalidades legais. Empregados devem evitar oferecer presentes ou fazer pagamentos que tenham como intenção influenciar, ou que aparentemente influenciem decisões comerciais.

Nota: Essas leis e regulamentos são complexos e podem variar de um país a outro, e mesmo dentro de um país (por ex., funcionários federais versus locais) e de um estado a outro. Este Código não considera necessariamente todas as exigências jurídicas locais e você deve estar ciente de que leis locais mais restritivas têm prioridade sobre este Código.

### **Nossas responsabilidades**

Empregados da Duke Energy devem ser extremamente cuidadosos ao oferecer algo de valor a terceiros para evitar dar a impressão de que estão tentando influenciar a decisão comercial de uma outra pessoa.

Empregados da Duke Energy devem:

- Garantir que entretenimento comercial fornecido a terceiros seja razoável e habitual
- Oferecer apenas presentes que sejam considerados habituais, razoáveis, lícitos e de valor nominal no mercado local
- Obter aprovação prévia da administração antes de decidir oferecer ou não um presente cujo valor seja superior ao valor nominal no mercado local
- Cumprir as leis e regulações locais que regem a oferta de presentes e refeições a funcionários públicos e funcionários de órgãos do governo
- Entender que é geralmente não aceitável oferecer presentes ou gorjetas a qualquer funcionário de governo federal, estadual ou local.

Empregados não devem:

- Dar presentes que tenham como objetivo influenciar, ou que aparentemente influenciem decisões comerciais.
- Concordar em pagar ou oferecer outro tipo de propina em troca de tratamento especial para o empregado ou para a Duke Energy.

### **Perguntas e Respostas**

**P: Como sei se um presente ou pagamento é inadequado ou não?**

R: Um presente ou pagamento é inadequado se for utilizado para influenciar, ou se aparentar influenciar, uma decisão comercial. Se você tiver dúvidas se um presente ou pagamento pode ser considerado inadequado, obtenha orientação antes de tomar qualquer atitude.

**Links Relacionados:**

Política de Cortesias Comerciais

Política da Lei de práticas contra corrupção no estrangeiro

## **Cortesias Comerciais**

*Dar e receber presentes ou entretenimento pode ser um meio importante e apropriado de construir e manter relacionamentos comerciais apropriados. Porém, para manter a confiança e a integridade dos nossos parceiros comerciais, é importante ser prudente ao aceitar cortesias comerciais.*

### **Nossas responsabilidades**

Empregados da Duke Energy devem agir com integridade ao decidir se devem aceitar uma cortesia comercial (ou seja, algo de valor pelo qual a pessoa que o recebe não pagou o preço justo de mercado, incluindo presentes, serviços e entretenimento).

Empregados que são compradores, que influenciam a compra, ou que estão envolvidos de algum modo em transações de compras (ou seja, determinando especificações, avaliando licitações, escolhendo fornecedores) devem ter cuidado especial ao decidir se devem aceitar uma cortesia comercial.

Empregados da Duke Energy devem:

- Aceitar apenas presentes pessoais que possam ser considerados mera cortesia comercial corriqueira e para os quais seria razoável oferecer algo semelhante em troca no curso normal dos negócios
- Manter uma lista por escrito das cortesias comerciais recebidas.
- Obter aprovação de supervisor antes de aceitar qualquer coisa de valor significativo ou especial
- Reportar presentes recebidos de representantes de países estrangeiros.

Empregados não devem:

- Aceitar ou pedir qualquer cortesia comercial que possa ter a intenção de influenciar, ou que pareça influenciar, uma decisão comercial.

### **Links Relacionados:**

Política de cortesia comercial

Formulário de lista de presentes

## **Informações confidenciais, proprietárias e pessoais**

*A Duke Energy utiliza informações confidenciais, proprietárias e pessoais (“informações privilegiadas”) na condução dos seus negócios. Isso inclui nossas próprias informações confidenciais, bem como aquelas de terceiros.*

A Duke Energy cumpre as leis de proteção a informações privilegiadas de divulgação ilícita. A não-observância dessas leis e normas pode trazer danos irreparáveis à marca Duke Energy e resultar em penalidades legais, ações regulatórias adversas e restrições. Pode também proibir a Duke Energy de fazer negócios em certos países.

### **Nossas responsabilidades**

Empregados da Duke Energy devem proteger informações privilegiadas da Duke Energy e de terceiros de divulgação ilícita, e devem garantir que essas informações sejam tratadas de forma apropriada em toda a organização.

Empregados da Duke Energy devem:

- Utilizar informações privilegiadas apenas para fins comerciais
- Utilizar procedimentos da unidade de negócio para denominar e lidar com as informações privilegiadas
- Compartilhar informações privilegiadas apenas com as entidades apropriadas dentro e fora da Duke Energy
- Utilizar as informações médicas e ocupacionais apenas para administrar os planos de saúde
- Garantir que a utilização de informações privilegiadas seja consistente com as nossas políticas, regras para empresas afiliadas, obrigações contratuais e leis aplicáveis.

Empregados não devem:

- Divulgar informações privilegiadas a indivíduos (incluindo outros empregados) cujas necessidades comerciais não exijam que conheçam essas informações
- Facilitar o acesso de terceiros a informações privilegiadas sem autorização.

### **Perguntas e respostas**

#### **P: O que é uma informação proprietária ou confidencial?**

R: Informações proprietárias ou confidenciais são quaisquer informações que forneçam a terceiros algum tipo de vantagem comercial e que não sejam geralmente conhecidas pelo público. Incluem,

mas não estão limitadas a:

- Invenções
- Informações operacionais
- Informações estratégicas sobre planos comerciais atuais ou futuros
- Especificações e preços de fornecedor
- Pesquisa
- Registros, tais como registros financeiros, de clientes, ou de empregados
- Informações designadas como confidenciais ou proprietárias.

**P: Que tipo de informação seria considerada informação pessoal?**

R: Informação pessoal inclui, mas não está limitada a:

- a. informações sobre saúde,
- b. número de seguro social ou número de identidade nacional (ou equivalente)
- c. informações de relatórios do consumidor
- d. nome de pessoa física ou primeira letra e sobrenome da pessoa física em combinação com:
  - número de seguro social ou número de identificação de contribuinte do empregado
  - números de carteira de motorista, de identificação estadual ou de passaporte
  - informações bancárias
  - números de cartão de crédito
  - códigos de acesso
  - endereços ou nomes para correspondência eletrônicos e particulares
  - número de telefone particular
  - números de conta na Internet
  - nomes de identificação
  - assinaturas digitais
  - quaisquer informações que possam ser usadas para acessar os recursos financeiros de um indivíduo
  - dados biométricos
  - impressões digitais
  - senhas
  - nome de solteiro dos pais ou
- e. quaisquer outras informações protegidas pelas Políticas, Padrões, Procedimentos da Duke Energy ou pelas leis aplicáveis.

**Link Relacionado:**

Política de Privacidade de Informações Pessoais

## **Conflitos de interesse**

*A Duke Energy depende dos seus empregados para agir de acordo com os interesses da empresa. Às vezes, entretanto, um empregado pode agir de outro modo e se colocar em situações onde haja conflito de interesse.*

Existe conflito de interesse sempre que um empregado se encontra diante de uma escolha entre o que é seu interesse pessoal (financeiro ou de outro tipo) e os interesses da Duke Energy. Quando surge um conflito de interesse, outros podem duvidar da sua integridade. Sendo assim, os empregados são responsáveis por agir segundo os interesses da Duke Energy e por evitar dar a impressão de impropriedade. Se você descobrir que está em uma posição na qual a sua objetividade pode ser questionada devido a interesses ou relacionamentos pessoais ou familiares, notifique seu supervisor imediatamente.

Conflitos de interesse podem surgir quando:

- Você ou alguém com quem tenha um relacionamento próximo tem participação em uma entidade com a qual a Duke Energy mantém relações comerciais
- Você ou alguém com quem tenha um relacionamento próximo recebe benefícios pessoais inadequados como resultado da sua posição na Duke Energy
- Outro emprego (incluindo autônomo) ou ocupar um cargo executivo, diretor, sócio ou consultor de outra organização interfere com a sua capacidade de agir segundo os interesses da Duke Energy, exige que você use ou divulgue informações privilegiadas sobre a Duke Energy, que faça algo durante seu horário de trabalho ou que entra em conflito com os horários de trabalho normais de um empregado ou que dá a impressão de comportamento inadequado
- Você ou alguém com quem tenha um relacionamento próximo recebe um empréstimo ou outra forma de crédito ou suporte de crédito (tais como uma garantia) da Duke Energy. A Duke Energy é proibida por lei de conceder ou intermediar empréstimos pessoais a executivos.

## **Nossas responsabilidades**

Os empregados da Duke Energy têm obrigação de manter lealdade à empresa e devem agir segundo os interesses da mesma, evitando conflitos de interesse e/ou a aparência de conflito de interesse.

Empregados da Duke Energy devem:

- Ser capazes de identificar possíveis conflitos de interesse quando surgirem
- Notificar a supervisão imediatamente quando estiverem em uma posição na qual sua objetividade possa ser questionada
- Certificarem-se de que quaisquer segundos empregos, participações financeiras, ou interesses administrativos em outra empresa não representam um conflito de interesse ou tenham um impacto negativo na confiança que o público tem na Duke Energy
- Obter aprovação de um executivo do grupo quando uma entidade na qual você ou membro da sua família tenha ou adquira participação superior a 5% e quer negociar com a Duke Energy, e;
  - A entidade vende bens ou serviços à Duke Energy superiores a US\$ 1.000 anualmente, ou
  - Você ajuda a Duke Energy a tomar decisões de compra de bens ou serviços, ou
  - Você participa do processo que garante o recebimento de pagamento pelos bens e serviços que fornece.
- Obter aprovação de um executivo do grupo para:
  - Executar trabalhos ou serviços para qualquer pessoa ou organização que seja concorrente ou pretenda negociar com a Duke Energy
  - Assumir um cargo na diretoria de uma entidade sem fins lucrativos que negocia regularmente com a Duke Energy. Antes de assumir tal cargo de diretoria, os empregados devem consultar seu supervisor antes de obter aprovação de um executivo do grupo, quem deverá notificar a Diretoria Jurídica.
- Manter o interesse da Duke Energy em primeiro lugar, mesmo se os critérios acima não se aplicarem a uma situação.

Empregados não devem:

- Aproveitar para benefício pessoal uma oportunidade disponível para a Duke Energy que foi descoberta com o uso de bens, informações ou posição da empresa
- Ter relacionamentos com fornecedores, vendedores, clientes ou outros que se relacionem com a Duke Energy de forma a criar a impressão de um conflito de interesses. Em caso de dúvida, consulte seu supervisor.

### **Perguntas e Respostas**

**P: Fui convidado a participar do Conselho de Administração de uma organização sem fins lucrativos. Preciso da aprovação do meu supervisor para aceitar?**

R: Não, mas ainda assim você deveria informar seu supervisor sobre essa situação. Deveria também não participar de qualquer discussão ou votação sobre temas que envolvam a Duke Energy, para evitar dar a impressão de comportamento inadequado ou conflito de interesse.

**P: Estou pensando em ter um segundo emprego temporário para ganhar um dinheiro extra durante as festas de fim de ano. Há algum problema nisso?**

R: Não, mas lembre-se de que sua principal responsabilidade é com a sua empresa. Você deve poder cumprir todas as suas responsabilidades, incluindo horas extras, se esta for uma exigência. O emprego não pode ser com um concorrente ou fornecedor/vendedor.

**P: O cônjuge de um empregado tem uma empresa que gostaria de participar de uma licitação de um contrato superior a US\$ 1.000 por ano. O empregado informa seu supervisor que a empresa pertence ao seu cônjuge. Há conflito de interesse?**

R: Não. O empregado foi honesto sobre seu relacionamento e não participou do processo de compra. Se a empresa de propriedade do cônjuge do empregado for escolhida como fornecedor, o empregado não poderá se envolver na supervisão do trabalho ou processamento de pagamentos para o trabalho.

## **Meio ambiente, saúde e segurança**

*Proteger e gerenciar de forma adequada os recursos naturais demonstra responsabilidade e é decisivo para a qualidade de vida das comunidades às quais servimos, o ambiente e o sucesso a longo prazo da Duke Energy. A saúde e segurança de colegas de trabalho, fornecedores, clientes e comunidades são responsabilidade de todos os empregados da Duke Energy.*

A Duke Energy demonstra responsabilidade nessas áreas gerenciando sistematicamente os riscos, estabelecendo metas, avaliando e divulgando seu desempenho, e realizando avaliações para aprimorar:

- O cumprimento das leis ambientais, de saúde e segurança, regulações e outras exigências, tais como licenciamentos
- A implementação sistemática das políticas e normas de meio ambiente, saúde e segurança da Duke Energy.

### **Nossas responsabilidades**

Os empregados da Duke Energy devem cumprir todas as políticas e procedimentos da empresa referentes a meio ambiente, saúde e segurança.

Empregados da Duke Energy devem:

- Cumprir todas as leis aplicáveis para meio ambiente, saúde e segurança, regulações e outras exigências, tais como as envolvidas ao lidar com:
  - Saúde e segurança pública dos empregados e do público
  - Gestão de saúde, segurança e meio ambiente para contratados
  - Condições de trabalho
  - Gestão e controle de poluição
  - Gestão de resíduos
  - Segurança de infra-estrutura
- Seguir procedimentos e instruções de trabalho sobre leis ambientais, de saúde e segurança e gestão de risco, e fornecer treinamento para proteger terceiros, o meio ambiente e você mesmo
- Imediatamente reportar incidentes ambientais, de saúde e segurança, incluindo aqueles que aparentam ser insignificantes
- Comparecer ao trabalho sempre apto e pronto a executar suas obrigações e estar isento da influência de bebida alcoólica ou drogas no trabalho
- Demonstrar um compromisso pessoal para aprimorar constantemente a segurança e proteger a segurança de terceiros

- Compreender e incorporar nossas responsabilidades de meio ambiente, saúde e segurança às atividades de trabalho cotidianas.

Empregados não devem:

- Ameaçar ou ferir outras pessoas
- Estar de posse ou utilizar armas dentro das instalações da Duke Energy ou quando realizarem negócios da Duke Energy, a menos que autorizados a fazê-lo
- Utilizar, estar de posse de, vender ou transferir drogas ilegais, narcóticos ilegais ou bebidas alcoólicas no local de trabalho.

### **Perguntas e Respostas**

#### **P: Como devo me preparar para uma emergência no local de trabalho?**

R: Uma emergência no local de trabalho pode ser um acidente com ferimento, uma doença grave, um derramamento químico, incêndio, alagamento ou tempestade, assalto ou outro tipo de incidente.

- Descubra quem contatar para obter ajuda em caso de emergência. Os números de telefones para emergência devem estar colados em todos os aparelhos telefônicos. Pode-se nomear pessoal local e treinado para responder às emergências
- Saiba o endereço do seu local de trabalho caso precise pedir ajuda para emergência pelo telefone
- Saiba onde está o equipamento de emergência, incluindo extintores de incêndio, alarmes, kits de primeiros socorros, alarmes quebra-vidro, chuveiros de segurança, lava-olhos, materiais para controle de derramamento químico e outros equipamentos
- Conheça a rota de evacuação para sua área de trabalho. Saiba onde ficam pelo menos duas saídas e saiba onde você deve reunir-se com seus colegas de trabalho fora do prédio (ponto de encontro).

#### **Links Relacionados:**

Política de Meio Ambiente, Saúde e Segurança  
Política de Local de Trabalho livre de drogas e álcool  
Política Geral de Segurança no Local de Trabalho

## Oportunidades iguais de emprego

*A Duke Energy busca e valoriza a diversidade. A dignidade de cada pessoa é respeitada, e as contribuições de todos são reconhecidas. Esperamos que os empregados da Duke Energy ajam com respeito mútuo e cooperação. Não toleramos discriminação no local de trabalho.*

Cumprimos as leis referentes a discriminação e oportunidades iguais de emprego que proíbem especificamente a discriminação com base em determinadas diferenças. Recrutaremos, selecionaremos, treinaremos e remuneraremos com base em mérito, experiência e outros critérios relativos ao trabalho.

### Nossas responsabilidades

Empregados da Duke Energy devem tratar os outros com respeito no trabalho e cumprir as leis de oportunidades iguais de emprego, incluindo as relacionadas a discriminação e assédio.

Empregados da Duke Energy não devem:

- Utilizar nenhuma diferença protegida por lei como um fator nas decisões de contratação, demissão ou promoção
- Utilizar nenhuma diferença protegida por lei ao determinar os termos e condições de emprego, tais como atribuições de cargos, oportunidades de desenvolvimento do empregado, férias ou horas extras
- Utilizar retaliação contra uma pessoa que faça uma queixa sobre discriminação em boa fé; reporta suspeita de conduta antiética, violações de leis, regulações, ou políticas da empresa; ou participa de uma investigação.

### Perguntas e Respostas

#### **P: Quais são as diferenças protegidas por lei ou pelas políticas da Duke Energy?**

R: As diferenças protegidas pela lei ou pelas políticas da Duke Energy incluem:

- Raça
- Sexo
- Religião
- Cor
- Nacionalidade
- Etnia
- Cidadania
- Idade
- Deficiência

- Preferência sexual
- Condição de veterano
- Estado civil

**P: Abrimos vaga para um cargo de analista junior esperando contratar um recém-formado e fomos surpreendidos ao ver vários empregados mais velhos concorrendo para a vaga. Podemos contratar uma pessoa mais jovem, conforme tínhamos planejado?**

R: É contra a lei discriminar alguém por causa da sua idade. Entreviste todos os candidatos qualificados, e contrate a melhor pessoa para o cargo, independentemente da sua idade. Deve haver um motivo válido, não relacionado a idade, para todas as decisões de contratação.

**Links Relacionados:**

Política de Oportunidades Iguais de Emprego e Ação Afirmativa

Política de Inclusão e Diversidade

## **Livre concorrência: como cumprir as leis antitruste**

*A Duke Energy é bem-sucedida no mercado por oferecer serviços e produtos de qualidade a preços competitivos. Como empresa, apoiamos a concorrência livre e completa estando em conformidade com leis antitruste que proíbem atividades que reduzam a concorrência e restrinjam o comércio.*

### **Nossas responsabilidades**

Todos os empregados da Duke Energy devem agir de forma justa com os clientes, fornecedores e concorrentes da empresa. Devem agir com integridade e manter a independência de julgamento da Duke Energy no estabelecimento de preços, atividades de marketing, e compra e venda de todos os produtos e serviços.

Empregados da Duke Energy devem:

- Entender como as leis de livre concorrência aplicam-se a nós e ao nosso negócio, e aprender a evitar o envolvimento em comportamentos potencialmente ilícitos
- Sair de qualquer reunião ou encontro informal imediatamente e reportar quaisquer discussões com concorrentes que possam ser consideradas como não competitivas.

Empregados não devem:

- Tentar de forma inadequada evitar que uma entidade concorra com a Duke Energy ou entre em mercados nos quais a Duke Energy participa
- Sugerir aos fornecedores que nossas decisões de compra estão condicionadas à compra de bens ou serviços da Duke Energy, ou que a falha em fazer negócios com uma subsidiária ou afiliada da Duke Energy pode prejudicar os negócios com outra entidade da Duke Energy
- Fazer menções inadequadas ou enganosas sobre concorrentes, fornecedores, clientes ou sobre suas ofertas.

### **Perguntas e Respostas**

**P: Que tipos de comportamento podem ser considerados não competitivos e configurar uma violação às leis antitruste?**

R: Os comportamentos a seguir podem ser considerados não competitivos e configurar uma violação às leis antitruste:

- Discussões ou contratos com um concorrente sobre preços, território, parcela de mercado, intenção de fazer ou não lance para um determinado negócio

- Divulgar informações diferentes sobre um pedido de cotação/proposta a um concorrente licitante
- Celebrar um contrato exclusivo no qual você concorda em trabalhar apenas com certos fornecedores ou distribuidores em um mercado específico no qual a Duke Energy tenha poder de mercado
- Tirar vantagem do poder de mercado para eliminar ou ameaçar um concorrente ou concorrente em potencial naquele ou em outro mercado
- Sugerir que um produto ou *commodity* deva ser revendido a um determinado preço ou faixa de preço
- Participar em ações de qualquer associação comercial ou outro grupo do setor referentes a restrições de membros, troca de informações (incluindo "benchmarking") ou medidas governamentais desejadas. A participação em ações desse tipo pode ser considerada não competitiva e deve ser realizada segundo as diretrizes apropriadas.

## **Fraude**

*Fraude, ou possibilidade de fraude, compromete a integridade do nosso sistema de relatórios financeiros e a segurança física e intelectual dos nossos bens.*

Fraude é o ato de distorcer ou ocultar fatos intencionalmente e que faz com que terceiros ajam ou não ajam confiando nas informações distorcidas ou no seu ocultamento. A fraude pode ser cometida por uma pessoa, por duas ou mais pessoas (conluio), e pode ser cometida por pessoal interno e/ou externo (vendedores, clientes etc.).

### **Nossas responsabilidades**

Todos os empregados devem entender o que constitui fraude e evitar se envolver em atividade fraudulenta, inclusive fraude em conluio que ignora os controles existentes. Os empregados serão também responsáveis por reportar todas as situações de possibilidade de fraude.

Empregados da Duke Energy devem:

- Entender o que constitui fraude e evitar o envolvimento em atividade fraudulenta
- Reportar todas as situações de possibilidade de fraude.

Empregados não devem:

- Ter envolvimento em atividade fraudulenta, incluindo fraude por conluio que ignore controles existentes.

### **Perguntas e Respostas**

#### **P. Quais são alguns exemplos de fraude?**

R. Alguns exemplos de fraude podem incluir:

- Relatórios financeiros fraudulentos
  - Reportar intencionalmente despesa falsa ou informações de receitas que apresentem de forma inadequada quantias apresentadas em relatórios financeiros submetidos a órgãos públicos
  - Informações intencionalmente errôneas sobre informações de preços reportados para fins de índice de preço
  - Má aplicação intencional de princípios contábeis relativos a quantias, classificação, forma de apresentação ou divulgação de informações
  - Distorção intencional de estimativas e julgamentos contábeis
- Malversação de ativos
  - Apresentação de um relatório inexato de despesas pessoais
  - Uso pessoal excessivo de bens ou materiais da empresa

- Relatório financeiro fraudulento (veja acima) com o objetivo de aumentar o lucro pessoal através de cálculos de medida de incentivo
- Apresentação de relatório fora dos prazos aplicáveis com objetivo fraudulento
- Corrupção e outras más condutas ligadas a fraude
  - Ignorar controles existentes, tornando-os ineficazes
  - Falsificar credenciais pessoais
  - Manipular documentos

**P. Quais são os exemplos de fraude no mercado de energia?**

- R. Manipulação do mercado. Qualquer medida, transação ou conspiração cujo objetivo seja dificultar, obstruir ou frustrar o funcionamento adequado do mercado, tais como:
- Transações fictícias: Quaisquer transações de compensação realizadas simultaneamente ou por pré-acordo com a mesma parte, para o mesmo produto, envolvendo nenhum risco econômico e nenhuma mudança líquida em propriedade beneficiada
  - Conluio com terceiros para manipular preços do mercado, condições ou regras do mercado
  - Manipulação de rendimentos: Transações feitas com violação de regras contábeis (GAAP nos Estados Unidos) para representar com vantagens o desempenho financeiro da firma, geralmente através de inflação artificial de receitas ou deflação de despesas
  - Informações falsas: Apresentar conscientemente informações falsas ou distorcidas ou omitir informações relevantes, a Divulgadores de Índices de Preço ou reguladores do governo.

**Link Relacionado:**

Política de Proteção e Prevenção à Fraude

## **Assédio no local de trabalho**

*A Duke Energy tem o compromisso de manter um ambiente de trabalho positivo no qual todos os empregados sejam tratados com dignidade e respeito. Não se tolera assédio de nenhum tipo no local de trabalho.*

Respeitamos a dignidade de todas as pessoas e honramos nossas diferenças. É importante que os empregados se manifestem caso testemunhem assédio. O assédio geralmente significa conduta ofensiva que é séria e dominante e discrimina um empregado, em detrimento desse empregado ou sem considerar sua objeção, por causa de uma diferença protegida por lei ou pela política da Duke Energy, tais como raça, sexo, preferência sexual, religião, nacionalidade, etnia, cidadania, idade, estado civil, deficiência ou condição de veterano. Assédio abrange uma ampla gama de condutas, desde convites diretos de natureza sexual a situações em que um comportamento ofensivo (ou seja, insultos, piadas ofensivas ou difamações, material ofensivo exposto no local de trabalho) resulta em um ambiente de trabalho hostil.

### **Nossas responsabilidades**

Empregados da Duke Energy devem contribuir para garantir um local de trabalho seguro no qual os empregados possam desempenhar suas funções sem medo de assédio.

Empregados da Duke Energy devem:

- Tratar todas as pessoas com respeito
- Reportar todos os incidentes de assédio.

Empregados não devem:

- Assediar ninguém.

Informações de assédio serão investigadas de forma imediata e completa observando-se a confidencialidade. A Duke Energy tomará medidas imediatas e apropriadas caso seja determinado que houve assédio.

### **Perguntas e Respostas**

#### **P: O que é considerado material ofensivo no local de trabalho?**

R: A posse de qualquer texto, comunicações, software, imagens, sons, dados ou outras informações que facilitem a conduta inadequada (tais como envolvimento com drogas ilegais,

materiais ilegais ou armas ilegais) ou de materiais que representem uma ameaça, abuso, ilegalidade, assédio, difamação, calúnia, engano, fraude ou que invadam a privacidade de terceiros, ou que contenham descrições gráficas ou explícitas ou relatos de atos sexuais.

**Link Relacionado:**

Política sobre Assédio

## **Informações e recursos de informações**

*Os sistemas de informações da Duke Energy contêm informações sobre as atividades comerciais internas e externas. Como esses recursos nos conectam com o mundo exterior, existe um risco de que sejam atacados ou explorados. A Duke Energy tem o compromisso de proteger esses recursos de tais invasões.*

Todos os empregados da Duke Energy são responsáveis pela segurança das informações. Devemos conhecer as políticas e processos de segurança de informações e tomar as medidas necessárias para reduzir os riscos de quebra de segurança.

### **Nossas responsabilidades**

A Duke Energy espera que os empregados administrem e usem as informações e os sistemas de informações de modo adequado.

Empregados da Duke Energy devem:

- Seguir todas as políticas e procedimentos relativos à proteção das informações e dos recursos de informações, incluindo acesso à rede e uso apropriado da Internet e do correio eletrônico
- Reportar quaisquer atividades incomuns a um representante da Equipe de Resposta de Incidente com Computador o mais rápido possível para facilitar uma resposta coordenada.

Empregados não devem:

- Permitir que o uso pessoal das tecnologias dos sistema de informações interfira com as atividades comerciais da Duke Energy ou acarrete custos desnecessários
- Deixar que o uso de informações ou recursos de informações comerciais ou não comerciais viole as políticas da Duke Energy ou exigências legais.

Lembre-se de que a Duke Energy monitora aleatoriamente as tecnologias de informação que fornece, incluindo a Internet e correio eletrônico, para verificar se há uso inadequado ou abusivo, exceto quando proibido por lei.

### **Link Relacionado:**

Política sobre Segurança de TI

## **Negociação indevida de valores mobiliários da empresa**

*O sucesso da Duke Energy no mercado exige que mantenhamos a confiança da comunidade de investidores. Os empregados da Duke Energy devem agir com integridade na negociação de valores mobiliários públicos, cumprindo todas as leis aplicáveis.*

A negociação indevida de valores mobiliários da empresa pode ocorrer quando você:

- Tem conhecimento de informações relevantes não divulgáveis sobre a Duke Energy ou qualquer outra empresa com a qual a Duke Energy tem um relacionamento comercial, e
- Compra, vende ou faz venda a descoberto ou comercializa de outro modo valores de uma empresa, tais como ações, títulos ou opções quando de posse dessas informações ou as divulga para terceiros antes que sejam publicamente divulgadas.

“Informações relevantes não divulgáveis” são informações que podem afetar uma decisão significativa por parte de um investidor de investir ou não em ações de uma empresa. Os exemplos incluem, mas não se limitam a:

- Planos para emissão de valores mobiliários
- Mudanças bruscas nos padrões de rendimentos
- Mudanças nas taxas de dividendos
- Mudanças de pessoas-chave na administração
- Fusões e aquisições
- Importantes ações regulatórias que afetam a empresa

Circunstâncias que sugerem a possibilidade de negociação indevida de valores podem resultar em uma investigação por autoridades do governo ou da bolsas de valores. Uma investigação desse tipo pode prejudicar a marca e a reputação da Duke Energy e resultar em obrigações ou penalidades, incluindo ações criminais e/ou multas contra o empregado.

### **Nossas responsabilidades**

Empregados da Duke Energy devem ser cuidadosos na negociação de valores mobiliários, até mesmo das ações da Duke Energy nas nossas contas de aposentadoria, para garantir que as negociações não sejam feitas quando da posse de informações relevantes não divulgáveis.

Empregados da Duke Energy não devem:

- Negociar ações da Duke Energy quando de posse de informações relevantes não divulgáveis sobre a Duke Energy ou qualquer afiliada ou subsidiária
- Negociar ações da Duke Energy ou de seus fornecedores, clientes ou outras empresas com as quais a Duke Energy tem um relacionamento comercial quando de posse de informações relevantes não divulgáveis referentes a elas

- Negociar ações da Duke Energy (ou uma empresa externa aplicável) até o terceiro dia útil após qualquer informação relevante não divulgável da qual tenhamos conhecimento esteja disponível para o público. Isso inclui transferências dentro e fora do fundo de ações da Duke Energy nos nossos planos de poupança, e mudanças nos padrões envolvendo compras de ações da Duke Energy com os planos. (Compras mensais regularmente programadas de ações da Duke Energy dentro dos planos não são proibidas.)
- Fornecer informações relevantes não divulgáveis a qualquer pessoa não autorizada a ter essas informações, incluindo outros empregados da Duke Energy. Se essas informações forem subsequentemente usadas pela pessoa para negociar valores mobiliários, isso é considerado “palpite” ilegal e constitui violação das leis de sigilos. Mesmo um comentário casual a um amigo ou familiar pode chegar a um corretor da bolsa e eventualmente a toda a comunidade financeira, exigindo, portanto, que a empresa faça um pronunciamento público prematuro ou não planejado.

### **Perguntas e Respostas**

**P: Sou um profissional da área financeira e converso freqüentemente sobre negócios com o meu cônjuge. Isso não é problema, é? Ocasionalmente revelo informações não divulgáveis e meu cônjuge sabe que não deve comentá-las com ninguém.**

R: Esse é um problema que pode custar muito a você e à empresa. Se seu cônjuge algum dia utilizar informações relevantes não divulgáveis fornecidas por você para comprar ou vender ações, vocês dois podem ser processados por negociação indevida de valores mobiliários. Você não deve fornecer nenhuma informação não divulgável a seu cônjuge nem a terceiros..

## Ética internacional e conformidade

*A Duke Energy mantém os mais elevados padrões de integridade ao conduzir negócios nos Estados Unidos e no exterior. Construímos relacionamentos com nossos clientes, fornecedores e com a comunidade de acionistas com base na confiança e no respeito.*

O sucesso da Duke Energy em transações comerciais internacionais depende da nossa conformidade com restrições e condições específicas a cada país, e do respeito aos costumes locais. As leis, regulações e convenções que regem nossos relacionamentos comerciais internacionais variam de um país a outro. A política da Duke Energy é cumprir não apenas a letra dessas leis mas também seu espírito. A Duke Energy é também responsável por cumprir certas leis norte-americanas ao fazer negócios fora dos Estados Unidos. Como as violações podem resultar em multas substanciais, prisão e restrições severas na capacidade da empresa conduzir seus negócios, é essencial que os empregados da Duke Energy as observem. Se houver conflitos entre leis locais e as leis norte-americanas, ou se por qualquer motivo surgirem dúvidas, peça orientação antes de agir.

### Nossas responsabilidades

Empregados da Duke Energy que conduzem negócios fora dos Estados Unidos devem estar familiarizados com as leis e regulações de todos os países nos quais realizam negócios, e cumprir as leis e regulações a seguir:

- Normas anti-suborno da Lei de Práticas contra Corrupção no Estrangeiro (“FCPA”) e legislação anti-corrupção da Convenção da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (“OECD”)
- Leis norte-americanas anti-boicote
- Restrições de embargo do Tesouro norte-americano
- Restrições norte-americanas de controle de exportação.

Empregados da Duke Energy devem:

- Reportar quaisquer preocupações relativas à Convenção da OECD e à FCPA
- Solicitar orientação da área jurídica antecipadamente para saber se um pagamento é legal e legítimo
- Registrar todos os pagamentos de forma precisa e imparcial
- Reportar todos os pedidos de suporte a boicote ou informações relacionadas a boicotes

- Obter auxílio técnico e jurídico sobre as restrições no controle de exportação quando houver exportação de tecnologia ou bens sensíveis
- Solicitar auxílio sobre quaisquer problemas políticos sensíveis em países nos quais a Duke Energy esteja fazendo ou pensando em fazer negócios
- Realizar o treinamento necessário para entender as leis e regulações que regem as transações internacionais.

Empregados não devem:

- Fazer pagamentos ou oferecer cortêsias comerciais de forma direta ou indireta (tais como pagamentos a agentes, representantes de vendas ou terceiros) se houver motivo para acreditar que esses recursos serão usados de forma ilegal. Isso inclui fundos pessoais e corporativos
- Violar leis anti-boicote, embargos governamentais ou proibições ou restrições de controle de exportação.

### **Informações relacionadas**

Veja a seguir resumos das principais leis e regulações norte-americanas que regem o comércio internacional. Como a maioria delas se baseia nas políticas internacionais dos Estados Unidos, estão sujeitas a mudança. É sua responsabilidade manter-se atualizado(a) sobre as mudanças a essas leis.

#### **Convenção OECD e FCPA**

A legislação da Convenção OECD e a FCPA consideram crime prometer, oferecer ou dar algo de valor a um funcionário do governo ou a um partido político ou a um candidato político com o objetivo de obter ou manter um negócio ou obter uma vantagem inadequada. A FCPA abrange todos os países nos quais a Duke Energy opera atualmente, e as leis que implementam a Convenção OECD foram ratificadas por vários desses países.

#### **Leis Anti-boicote**

As leis anti-boicote consideram ilegal a cooperação com qualquer boicote entre países estrangeiros se não sancionados pelas leis dos Estados Unidos.

#### **Restrições ao Embargo do Tesouro**

O Departamento do Tesouro de Controle de Ativos Estrangeiros proíbe as empresas norte-americanas e suas subsidiárias estrangeiras de negociarem com alguns países, agências e indivíduos. As regulações variam, dependendo do país e do tipo de transação.

#### **Restrições no Controle de Exportação**

Para evitar que software, tecnologia e bens sensíveis caiam nas mãos erradas, as exportações de

itens sensíveis para determinados países e indivíduos podem ser restringidas ou proibidas. Essas restrições e proibições podem também ser aplicadas a transferências entre a Duke Energy e suas subsidiárias no exterior.

**Link Relacionado:**

Política sobre a Lei contra práticas de corrupção no exterior

## **Leis, normas e regulações**

*A Duke Energy e suas unidades de negócio estão sujeitas a várias leis, normas e regulações externas.*

Violações a essas normas expõem a Duke Energy e seus empregados a possíveis penalidades monetárias, perda da capacidade de atuar no mercado, dano a reputação, perda de valor para os acionistas, e processos criminosos e civis.

### **Nossas responsabilidades**

Empregados da Duke Energy devem cumprir o espírito e a letra das leis aplicáveis, das normas e das regulações, e agir com integridade e de forma ética e com princípios.

Empregados da Duke Energy devem:

- Estar cientes das leis, normas e regulações que afetam suas responsabilidades diárias de trabalho e entender como se aplicam ao seu trabalho
- Participar de treinamento sobre regulações, normas e leis aplicáveis
- Fazer perguntas e obter esclarecimentos sobre o impacto das normas aplicáveis antes de agir
- Comunicar quaisquer preocupações sobre ética e conformidade ao seu supervisor, ou aos gerentes destes, seu representante de recursos humanos ou ao departamento de ética e conformidade.
- Se desejar se manter no anonimato, contate a Linha de Conduta Ética (*EthicsLine*) no telefone 0800-891-4140 ou [www.dukeenergy-ethicsline.com](http://www.dukeenergy-ethicsline.com).

Responsabilidades adicionais dos gestores:

- Investigar se há áreas que possam levantar dúvidas e questões nas leis e regulações aplicáveis e fornecer orientação aos empregados
- Educar os empregados sobre o significado das regulações e leis aplicáveis e seu efeito nas atividades do trabalho
- Monitorar as atividades de trabalho para verificar conformidade constante
- Reportar possíveis atos de não-conformidade
- Revisar o risco de conformidade da organização e a eficácia dos procedimentos implementados para mitigar esse risco
- Fornecer os incentivos apropriados para garantir conformidade constante.

## **Mídia e divulgação de informações públicas**

*A Duke Energy emprega profissionais que são treinados e qualificados para divulgar informações ao público.*

Divulgações não autorizadas e inadequadas de informações ao público podem resultar em violação das leis de divulgação da Comissão de Valores Mobiliários dos Estados Unidos (SEC), confusão para os públicos estratégicos (“*stakeholders*”), e dano à reputação, marca e posição competitiva da Duke Energy. Apenas porta-vozes da unidade de negócio ou da corporação treinados e autorizados devem fornecer informações à mídia sobre a Duke Energy.

Existem também regras muito específicas sobre a divulgação de informações a agências do governo ou funcionários públicos eleitos. Nossos profissionais treinados e qualificados devem lidar com pedidos de informação de agências públicas ou indivíduos. Entretanto, todos os empregados devem cooperar de forma total e honesta com os processos e investigações governamentais e regulatórias, e não impedir que outros empregados o façam.

Empregados que pretendem fornecer informações sobre a Duke Energy ao público através de discursos, apresentações, entrevistas, mesas-redondas, artigos, jornais, pesquisas e atividades semelhantes devem obter aprovação prévia da gerência e notificar a área de Comunicação.

### **Nossas responsabilidades**

Empregados da Duke Energy devem:

- Enviar pedidos de informação ao departamento apropriado conforme abaixo, se as comunicações para fora da Duke Energy não forem parte das suas responsabilidades designadas
- Informar seu supervisor imediatamente sobre qualquer pedido de uma agência do governo ou indivíduo que esteja fora do escopo das suas responsabilidades cotidianas
- Reportar quaisquer violações da lei ou deste Código que possam justificar a divulgação para as autoridades governamentais apropriadas
- Se sua cooperação pessoal tiver sido solicitada (tal como intimação), coopere de forma total e honesta com as investigações governamentais e regulamentares. Falha em cooperar resultará em medida corretiva e pode até incluir demissão.

Empregados da Duke Energy que pretendem fornecer informações sobre a Duke Energy ao público através de discursos, apresentações, entrevistas, mesas-redondas, artigos, trabalhos, pesquisas e atividades semelhantes devem:

- Obter a aprovação da gerência antes de prosseguir com a comunicação ao público
- Fornecer aviso prévio suficiente ao pessoal de comunicação, que aconselhará sobre a oportunidade. Isto inclui situações em que empregados falem em nome de uma força-tarefa ou comitê do setor.
- Evitar oferecer opiniões ou responder a perguntas que estejam além da sua área de competência.

| <b>Origem</b>  | <b>Encaminhar para</b>               |
|--|--------------------------------------|
| Comunidade financeira  | Financeiro/Relações com investidores |
| Mídia  | Comunicação                          |
| Agências reguladoras   | Jurídico                             |
| Funcionários eleitos   | Assuntos governamentais              |
| Pessoa que solicita informação sobre um ex-empregado ou empregado atual da Duke Energy | Recursos humanos                     |

**Links Relacionados:**

Política sobre Pedidos de Informações e Investigações do Governo  
Política sobre Processos Judiciais

## **Processo político**

*A Duke Energy apóia firmemente a participação individual no processo político das nossas comunidades, incluindo o envolvimento com partidos políticos, candidatos ou questões políticas, e a participação de empregados qualificados no DUKEPAC, o comitê de ação política da Duke Energy. Tais atividades demonstram responsabilidade e mostram que nos preocupamos com as comunidades em que vivemos e trabalhamos.*

Entretanto, como as leis e regulações que regem as atividades e contribuições políticas são complexas e diversificadas, os empregados não devem executar tais atividades em nome da Duke Energy ou no horário de trabalho sem a aprovação prévia do departamento de relações governamentais da Duke Energy.

A Duke Energy fornece informações sobre suas atividades políticas e compartilha seu ponto de vista com empregados, clientes e o público em geral. Respeitamos o direito de qualquer pessoa de discordar das posições oficiais da empresa referentes a preferências políticas.

### **Nossas responsabilidades**

Empregados da Duke Energy devem seguir essas diretrizes para evitar violação de leis e regulações referentes a contribuições e atividades políticas.

Empregados da Duke Energy devem:

- Expressar de forma clara que as opiniões políticas que emitem são opiniões pessoais e individuais e não da Duke Energy
- Obter aprovação da área de relações governamentais antes de executar atividades políticas no horário de trabalho ou utilizar recursos da empresa, incluindo máquinas de fotocópia, computadores, telefones, e outros tipos de bens da empresa
- Comunicar seu supervisor quando planejar fazer campanha política ou se candidatar a cargo público
- Evitar conflitos de interesse quanto ocupar um cargo público e não se envolver em nenhuma questão política que envolva a Duke Energy.

## Gerenciamento de registros

*A Duke Energy cria, fornece e troca informações de diversos modos. Devemos demonstrar responsabilidade ao manipular os registros de forma adequada.*

Os empregados gerenciam uma ampla gama de registros comerciais de diversas formas, incluindo, mas não limitado a:

- Conversas gravadas
- Apresentações
- Audioconferências
- E-mails
- Documentos em papel
- Desenhos de engenharia
- Vídeos
- Bancos de dados
- *Instant Messaging*

A integridade e a privacidade das informações, a criação de padrões para as informações e questões de segurança das informações exigem atenção constante.

Os registros da Duke Energy devem ser guardados e destruídos em conformidade com as Regras de Retenção de Registros da Duke Energy, que incluem regulações e leis aplicáveis.

A integridade da Duke Energy pode ser seriamente questionada se os registros não forem gerenciados de forma apropriada, armazenados pelo período apropriado ou não destruídos apropriadamente. A falha em gerenciar os registros adequadamente nos coloca em risco para possíveis penalidades, multas e outras medidas. Pode também colocar a empresa em séria desvantagem em qualquer litígio.

### Nossas responsabilidades

Empregados da Duke Energy devem:

- Gerenciar nossos registros comerciais de acordo com o Padrão e Política de Gestão de Registros, independentemente do meio ou suas características.

Empregados não devem:

- Conscientemente destruir, alterar ou falsificar registros para impedir qualquer processo ou investigação interna, civil ou governamental pendente ou potencial.

### Perguntas e Respostas

#### **P: Qual é a definição de um “registro”?**

R: Um registro é uma informação registrada criada ou recebida, independentemente do meio e características, que é evidência das operações da empresa e cujo valor exige que seja retido por um determinado período.

#### **Link Relacionado:**

Política de Gestão de Registros

## Gestão de risco

*A Duke Energy alcança seus objetivos comerciais executando transações nos mercados de commodities de energia dos Estados Unidos e internacionalmente. A participação nesses mercados expõe a Duke Energy a riscos de mercado e crédito.*

A Duke Energy criou políticas para gestão de risco e procedimentos para orientar seus empregados a diminuir os possíveis impactos financeiros negativos e criar uma carteira de posições que atendam coletivamente ao perfil de recompensa de risco desejado da Duke Energy. Seguindo essas políticas e procedimentos, os profissionais da Duke Energy garantem aos seus acionistas, contrapartes, agências de classificação e reguladores que as transações estão sendo executadas de forma consistente para atender à tolerância de risco da Duke Energy.

### Nossas responsabilidades

Os empregados da Duke Energy que executam e apóiam a execução da atividade comercial da Duke Energy devem seguir os procedimentos, políticas e processos de gestão de risco estabelecidos pela Duke Energy. Profissionais da unidade de negócio que têm autoridade para executar a atividade comercial da Duke Energy são responsáveis por desenvolver e executar planos comerciais consistentes com as estratégias corporativas e tolerâncias de risco e em conformidade com os limites, procedimentos e políticas estabelecidos.

Profissionais da unidade de negócio são também responsáveis por criar processos e procedimentos criados para orientar a atividade de gestão de risco de *commodity* em conformidade com as exigências estabelecidas nas várias políticas de Gestão de Risco da Duke Energy e treinar seu pessoal nesses procedimentos.

O grupo de gestão de risco da Duke Energy é responsável por avaliar a adequação dos controles de gestão de risco da empresa, aprovando e mantendo práticas de risco específicas às unidades, e fornecendo identificação independente, supervisão e gestão de riscos do mercado.

Empregados da Duke Energy devem:

- Executar apenas transações em *commodities* autorizadas, utilizando instrumentos aprovados, e seguindo os procedimentos aplicáveis para manutenção de conformidade com os limites específicos de risco e diretrizes para *hedge*.

Empregados da Duke Energy não devem:

- Celebrar, ou permitir que outros celebrem contratos de *commodities* para nós, membros das nossas famílias, amigos ou pessoas ou entidades com quem tenhamos um interesse comercial pessoal
- Divulgar conscientemente, por própria vontade ou intencionalmente, a qualquer pessoa que não trabalha na Duke Energy qualquer posição de contrato/*commodity* ou intenção de comercialização da Duke Energy, exceto quando compelido a fazê-lo por órgão de supervisão ou governo externo ou quando aprovado pela alta administração.

**Links Relacionados:**

Política de risco de *commodity*

Política de crédito

Diretrizes para empréstimo

## **Preservação dos recursos da empresa**

*A Duke Energy investe em determinados ativos e os utiliza para desenvolver suas estratégias comerciais e alcançar seus objetivos. Esses ativos incluem, mas não se limitam a livros, materiais de escritório, máquinas de fax, computadores, telefones e horas de trabalho.*

O uso limitado desses recursos para fins particulares durante o horário de trabalho é permitido. Entretanto, como o uso pessoal excessivo pode ser oneroso e afetar a lucratividade, espera-se que os empregados utilizem o bom senso.

O uso pessoal de equipamentos, ferramentas e maquinaria não é permitido, exceto quando um procedimento de unidade de negócio específica o permitir.

### **Nossas responsabilidades**

Empregados da Duke Energy devem utilizar os ativos e recursos da Duke Energy de forma responsável e para fins comerciais legítimos.

Empregados da Duke Energy devem:

- Falar com um supervisor quando não estiver claro se o uso de um ativo da empresa em uma determinada situação é apropriado.

Empregados não devem:

- Reproduzir material protegido para uso pessoal
- Fazer uso pessoal de qualquer ativo da Duke Energy (incluindo computadores e outros recursos do escritório, equipamentos, ferramentas e maquinaria) que acarrete quaisquer custos adicionais para a Duke Energy, interfira com as obrigações profissionais ou viole qualquer política da empresa
- Permitir que propriedade da empresa seja usada para atividades ilegais
- Utilizar propriedade ou informações da empresa para ganho pessoal.

### **Links Relacionados:**

Política de Inventário, Equipamentos e Propriedade

Política de Gestão de Ativo de Tecnologia de Informação

## **Ética e responsabilidades pelo programa de conformidade**

Como parte do compromisso da Duke Energy em realizar seus negócios de forma ética, criamos o Programa de Ética e Conformidade para ajudar os empregados a seguirem este Código de Ética nos Negócios para atender a requisitos regulatórios e jurídicos relativos aos negócios da empresa.

- O Comitê de Auditoria do Conselho de Administração supervisiona a implementação e eficácia do programa
- A administração da empresa promove uma cultura organizacional que estimula uma conduta ética e um compromisso em estar em conformidade com as regulações, normas e leis aplicáveis.
- O Diretor do departamento de ética é responsável pela eficácia do programa.

## ***Código de Ética nos Negócios***

Linha de Conduta Ética (*EthicsLine*): 0800-891-4140

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

revisado 01.01.07

***As cópias impressas poderão não incluir as informações mais atualizadas.***