

杜邦安全简介 / 十大安全理念 / 可持续运营管理 / 过程安全管理 / 设备完整性管理 / 安全管理领导力 / 安全文化管理



# 杜邦 安全管理

崔政斌 张美元 周礼庆◎编著



## 所有事故都是可以防止的

各级管理层对各自的安全直接负责  
所有操作隐患都是可以控制的

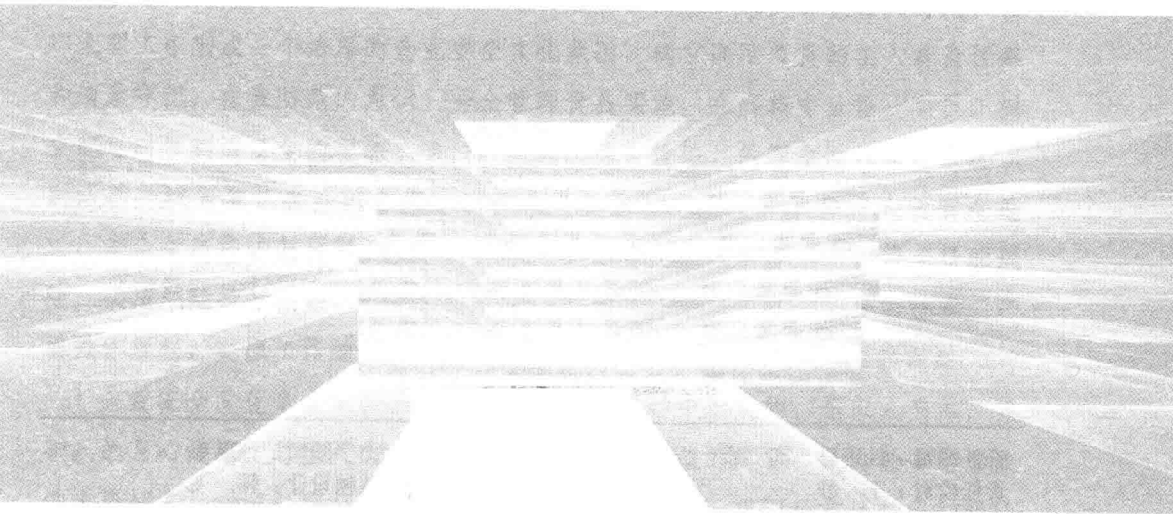


化学工业出版社



# 杜邦安全管理

崔政斌 张美元 周礼庆◎编著



所有事故都是可以防止的

管理层对各自的安全直接负责  
所有操作隐患都是可以控制的



化学工业出版社

·北京·

## 图书在版编目 (CIP) 数据

杜邦安全管理 / 崔政斌, 张美元, 周礼庆编著. —北京: 化学工业出版社, 2018.8

ISBN 978-7-122-32246-3

I. ①杜… II. ①崔… ②张… ③周… III. ①杜邦化学公司-工业企业管理-安全管理-经验 IV. ①F471.267

中国版本图书馆CIP数据核字 (2018) 第112658号

---

责任编辑: 杜进祥 高震  
责任校对: 王静

文字编辑: 孙凤英  
装帧设计: 韩飞

---

出版发行: 化学工业出版社 (北京市东城区青年湖南街13号 邮政编码100011)

印刷: 三河市航远印刷有限公司

装订: 三河市瞰发装订厂

710mm×1000mm 1/16 印张15½ 字数289千字 2019年1月北京第1版第1次印刷

---

购书咨询: 010-64518888 售后服务: 010-64518899

网 址: <http://www.cip.com.cn>

凡购买本书, 如有缺损质量问题, 本社销售中心负责调换。

---

定 价: 58.00元

版权所有 违者必究

美国杜邦公司（简称杜邦）是闻名世界的大型跨国公司，是世界上安全生产做得最好的公司。杜邦不仅经济效益举世瞩目，安全管理更是誉满全球。

从杜邦的做法来看，杜邦建立了一整套安全管理体系，杜邦要求每一位员工都要严守十大安全信念；杜邦坚持安全管理以人为本的信念，并制订了一套十分严格、近乎苛刻的安全防范措施。正是这些苛刻的措施，令杜邦的员工感到十分安全。从杜邦的安全业绩来看，成绩是惊人的。杜邦安全业绩号称有两个10倍，一个是杜邦的安全记录优于其他企业10倍；另一个是杜邦员工上班时比下班后还要安全10倍。

杜邦公司安全管理经验告诉我们，安全管理是一个庞大的系统工程，必须全员参与，必须对安全生产的全过程进行管理，必须加大安全教育的力度，在广大职工中形成一个浓厚的企业安全文化氛围，树立高度负责的主人翁责任感和遵章守纪、自我防范的意识。安全管理贵在实施，在实施中让每一个员工树立起每时每刻讲安全的理念；通过广大职工经常性地开展群众性风险和危害识别活动，找出身边存在的危害，提高全员的风险意识，真正搞清企业安全施工、安全生产应该怎样做；通过开展专业风险评估，识别影响本单位全局的风险，搞清风险控制措施，加强监控，落实防范，踏踏实实按照国家的标准，严格操作规程，克服工作随意性大、安全监督不到位、违章冒险作业等现象。

企业安全文化是企业在长期安全生产经营活动中形成的，是以人为本，保护人的身心健康，尊重人的生命，实现人的安全价值的文化，是企业安全形象的重要标志。对照杜邦公司安全文化的四个发展阶段，我国目前还处于初级阶段，日常安全管理中还有诸多管理不完善的地方。这些管理不到位的地方也让我们付出了沉重的代价。安全管理工作不能有半点麻痹大意。我们应通过大量的安全宣传、培训，以及组织形式多样的安全活动来进一步提升公司的安全文化层次，营造良好的安全文化氛围，使员工能将每一个强制性的安全管理规定和规范，转化为自觉的安全行为，并能关心周围同事的行为是否符合安全规范的要求。真正把“要我安全”，变成“我要安全”。

基于此，我们在学习杜邦安全管理理念的同时，萌发了整理编写一本杜邦安全管理的著作，以此作为学习杜邦的汇报成果，告诉人们怎样学习杜邦安全，怎样实践杜邦安全理念。全书共分为七章。第一章：绪论；第二章：杜邦十大安全理念；第三章：杜邦可持续运营管理；第四章：杜邦过程安全管理；第五章：杜邦设备完整性管理；第六章：杜邦安全管理领导力；第七章：杜邦安全文化管理。全书内容丰富，结构严谨，语言流畅，是一本较为全面的杜邦安全管理的著作，相信能为企业学习杜邦安全管理提供有益的帮助。

杜邦是一所安全管理大学，有学不完的安全知识、安全法规、安全理念、安全原则、安全规范。杜邦是一座安全培训大熔炉，在世界范围内培养和造就了大量安全管理精英。杜邦是一个取之不尽、用之不竭的安全温泉，滋润和温暖了无数企业的安全工作、安全生产、安全思想、安全愿景。今天，我们学习、实践、享受、运用杜邦安全管理系列成果，将自己的企业安全管理向杜邦迈进，使自己的企业也向杜邦一样安全无事故，那么，世界就由此而变得更美好，人类就会由此而更灿烂。

本书由崔政斌、张美元、周礼庆编著。在写作过程中得到了石方惠、胡万林、刘炳安等领导的支持、关怀、指导，得到了杜冬梅、张堃、崔敏、陈鹏、戴国冕等同志提供的有关资料。感谢石跃武同志的文字输入，感谢范拴红同志的书稿校对。

本书在写作过程中也得到了化学工业出版社有关领导和编辑的悉心指导和帮助，在此表示衷心的感谢。

**编著者**

**2018年1月于山西省朔州市**

<b>第一章</b>	<b>绪论</b> .....	1
	第一节 杜邦公司简介 .....	2
	一、杜邦的历史 .....	2
	二、杜邦公司安全发展状况 .....	7
	三、杜邦公司的安全记录 .....	8
	第二节 杜邦对安全的理解 .....	9
	一、安全具有战略意义的价值 .....	9
	二、杜邦的安全管理程序 .....	10
	三、杜邦的安全职责 .....	14
	第三节 杜邦是一所安全管理综合性大学 .....	17
	一、杜邦安全管理内容丰富多彩 .....	17
	二、杜邦安全管理内涵博大精深 .....	19
	三、杜邦安全学无止境 .....	20
<b>第二章</b>	<b>杜邦十大安全理念</b> .....	25
	第一节 十大安全理念内容 .....	26
	一、所有事故都是可以防止的 .....	26
	二、各级管理层对各自的安全直接负责 .....	28
	三、所有安全操作隐患都是可以控制的 .....	30
	四、安全是被雇佣的一个条件 .....	30
	五、员工必须接受严格的安全培训 .....	32
	六、各级主管必须进行安全检查 .....	36
	七、发现安全隐患必须及时消除 .....	38
	八、工作外的安全和工作中的安全同等重要 .....	41
	九、良好的安全创造良好的业绩 .....	44
	十、员工的直接参与是关键 .....	45
	第二节 学习落实杜邦十大安全理念 .....	46
	一、学习培训的方法 .....	46

二、排除隐患的措施 .....	47
三、深化杜邦十大安全理念的途径 .....	49
第三节 十大安全理念给我们的启示 .....	52
一、思想认识是先导 .....	52
二、文化修养是内涵 .....	53
三、事故为零是目标 .....	54

## **第三章 杜邦可持续运营管理** ..... 57

第一节 可持续发展需要加强运营管理 .....	58
一、可持续发展要点 .....	58
二、企业为什么需要加强运营管理 .....	58
三、卓越运营管理带来的效益 .....	59
四、成功实施卓越运营管理的必备要素 .....	59
第二节 如何做可持续发展企业 .....	60
一、基本原则 .....	60
二、基本要素 .....	61
三、能力建设 .....	62
四、杜邦可持续运营的做法 .....	63
第三节 石油化工企业的可持续运营 .....	66
一、石油化工的重要地位 .....	66
二、杜邦在石油化工企业的持续运营 .....	67
三、石化企业可持续运营的重要性 .....	68
第四节 企业如何实现可持续运营 .....	69
一、评估可行性方案 .....	69
二、制订速赢方案 .....	70
三、全面评估 .....	71
第五节 杜邦公司可持续发展目标及安全培训理念 .....	72
一、可持续发展目标 .....	72
二、安全培训理念 .....	76
第六节 杜邦可持续运营的启示 .....	82
一、企业可持续发展的关键因素 .....	83

二、企业可持续发展的对策 .....	84
--------------------	----

## **第四章** 杜邦过程安全管理 ..... 85

第一节 概述 .....	86
一、概念 .....	86
二、发展历程 .....	87
三、杜邦过程安全管理 .....	89
四、过程安全管理要素 .....	90
第二节 工艺安全信息 .....	91
一、概述 .....	91
二、主要内容 .....	93
三、杜邦工艺安全信息的运用 .....	94
第三节 工艺危害分析 .....	96
一、工艺危害分析方法 .....	96
二、杜邦工艺危险分析 .....	98
第四节 安全培训 .....	103
一、以核心价值观培训为基础 .....	103
二、直线组织架构是重要载体 .....	104
三、安全培训方法 .....	104
四、杜邦安全培训值得借鉴 .....	105
第五节 承包商管理 .....	106
一、承包商具备的素质 .....	107
二、承包商管理的内容 .....	107
三、杜邦承包商安全管理 .....	108
第六节 试生产前安全审查 .....	110
一、试生产前安全检查的作用 .....	110
二、试生产前安全检查的一般规定 .....	111
三、试生产前的准备工作 .....	112
四、开车前安全条件确认 .....	113
五、试生产安全管理要求 .....	114
第七节 作业许可 .....	116



一、作业许可管理职责 .....	116
二、作业许可管理范围 .....	117
三、作业流程 .....	117
四、作业许可实例 .....	117
第八节 变更管理 .....	123
一、变更管理的意义 .....	123
二、变更管理的实施 .....	124
三、杜邦变更管理 .....	126
第九节 应急管理 .....	133
一、应急管理的意义 .....	133
二、应急管理的内容 .....	135
三、杜邦应急管理方法 .....	137
第十节 工艺事故/事件管理 .....	138
一、事故的特性 .....	139
二、杜邦事故调查程序 .....	140
第十一节 过程安全管理各要素的内在联系 .....	143
一、过程安全管理的发展趋势 .....	144
二、ALARP原则 .....	145

## **第五章 杜邦设备完整性管理** .....

第一节 杜邦设备完整性 .....	148
一、概念 .....	148
二、设备的完整性和质量保证 .....	148
三、设备完整性的发展与特点 .....	151
四、推进MIQA模型的四个层次 .....	152
第二节 设备全生命周期的管理 .....	155
一、我国目前设备管理存在的问题 .....	155
二、引入国际通行的管理模式 .....	157
三、设备完整性管理体系的实施 .....	160
第三节 设备完整性安全管理理论和实践 .....	161

一、我国设备管理经验 .....	161
二、TPM理论的发展 .....	163

## **第六章** 杜邦安全管理领导力 ..... 173

第一节 杜邦“有感领导”的基本内容与实施 .....	174
一、“有感领导”的定义 .....	174
二、“有感领导”的含义 .....	174
三、“有感领导”的基本原则 .....	174
四、如何落实“有感领导” .....	175
五、“有感领导”的具体体现 .....	177
第二节 如何有效落实“有感领导” .....	182
一、三层含义 .....	182
二、核心四要素 .....	185
三、落实“有感领导”的做法 .....	187
四、实施“有感领导”应达到的几种效果 .....	188
五、“有感领导”决定PSM成败 .....	188
六、实施“有感领导”注意事项 .....	188
第三节 “有感领导”对我们的启示 .....	189
一、从辩证法看领导力实践 .....	189
二、领导力在实践中生成 .....	191
三、以行动为中心的团队领导者的领导力 .....	193
四、安全工作执行力 .....	197
五、提升安全工作领导力 .....	199
六、小结 .....	200

## **第七章** 杜邦安全文化管理 ..... 201

第一节 杜邦安全文化的形成与发展 .....	202
一、杜邦安全文化的形成过程 .....	202
二、杜邦企业安全文化建设与员工安全行为模型 .....	202

三、安全文化建设不同阶段中员工的安全行为特征 .....	203
四、杜邦的安全文化和安全理念的主要体现 .....	205
第二节 杜邦安全价值理念及核心价值观 .....	210
一、杜邦的安全价值理念 .....	210
二、杜邦的安全STOP卡（安全、培训、观察、程序） .....	212
三、杜邦预防事故理论 .....	215
第三节 杜邦安全文化促进我国企业安全文化建设 .....	218
一、企业安全文化建设 .....	218
二、将杜邦安全文化转化为我们的财富——企业安全文化 .....	228
三、推行杜邦安全文化管理的有效做法 .....	230

<b>参考文献</b> .....	<b>236</b>
-------------------	------------

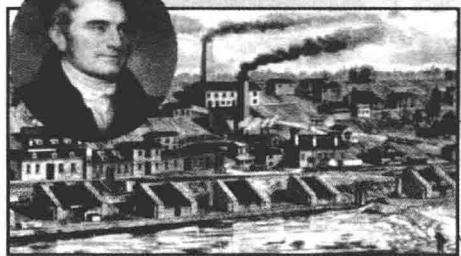


# 绪论

## 第一章

杜邦公司的安全目标就是零事故（超过60%的工厂实现了“0”伤害率），而且现在已经多年实现并保持这个目标。杜邦公司的安全事故率比工业平均值低10倍，杜邦员工在工作场所比在家里安全10倍。

“安全是一项具有战略意义的商业价值，它是企业取得卓越业务表现的催化剂，不仅能提高企业生产率、收益率，而且有益于建立长久的品牌效应”。这是享有“全球最安全公司之一”美誉的杜邦正在中国全力推广的一个理念。



1802年建立第一家炸药工厂

1811年创立安全章程  
直属组织对安全负责，  
各级管理层对安全负责，  
在高级管理层亲自操作  
之前，任何员工不允许  
进入一个新的或重建的  
工厂

—E.I. du Pont

1912年开始安全数据统计

20世纪50年代推出  
工作外安全预防方案

20世纪90年代  
提出“零”的  
安全目标

20世纪40年代提出了“所有事  
故都是可以防止的”理念

安全已成为杜邦DNA的组成部分



## 第一节

# 杜邦公司简介

## 一、杜邦的历史

目前世界上最发达的经济体——美国成立于1776年，杜邦公司则于1802年诞生，几乎与美国历史同步，迄今为止已经有200多年的发展历史，堪称世界500强企业中最长寿的公司。2013年，美国杂志评选出美国50个“最卓越的家族”，其中杜邦家族获得“最持久不衰家族”的称号。

美国杜邦公司成立最初的前80年主要生产黑火药，是当时美国最大的黑火药生产商。目前杜邦公司经营多样化，核心业务是化工生产，农业生产、汽车、电器、纺织等超过杜邦业务的10%。业务遍布70多个国家和地区，拥有210个机构、79000名员工、2400种产品。杜邦公司发明了尼龙和聚四氟乙烯等多种化工材料，见图1-1。

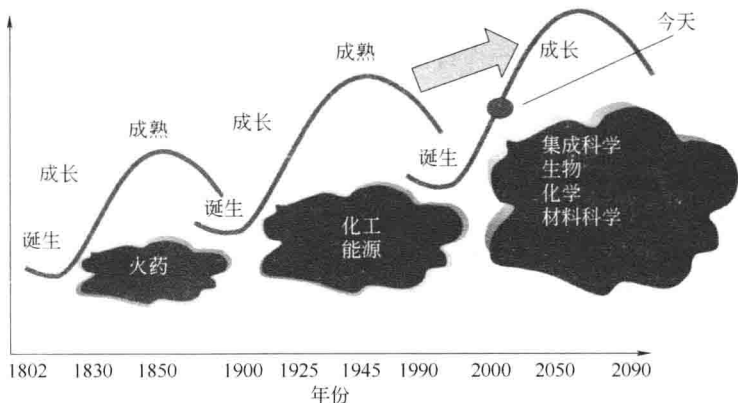


图1-1 杜邦的产品及发展过程

杜邦公司于20世纪80年代中期开始在中国经营业务，1989年在深圳设立了第一家全资投资实体——杜邦中国集团有限公司，成为杜邦在华20年持续投资的开始。杜邦目前在中国拥有27家独资及合资企业和3个分公司，产品和服务涉及化工、农业、食品与营养、电子、纺织、汽车等多个行业。迄今为止，杜邦在华投资超过7亿美元，拥有3500名员工。2017年，杜邦在财富500家美国最大的工业/服务公司排行榜上名列第113位。

如果用组织形态管理理念对杜邦公司的发展进行分析，可以发现杜邦200多年发展历史经历了三种组织价值形态。第一个一百年是以化工原料（火药）为基础的股东价值形态，第二个一百年是以能源化工为基础的精英价值形态，第三个一百年是正在迈向以生物化工为基础的客户价值形态。

### 1. 第一个百年——股东价值形态

第一次工业革命前后，为了满足人类日益膨胀的基本需求，世界开始第一轮改革开放，资本经济在西方迅速扩展，人类需要更多的价值创造资源，这时世界列强主要通过“抢地盘”的方式获得独特资源。这一百年中，世界上硝烟弥漫，杜邦公司就是“硝烟”的提供者之一。

在1802—1902年这一百年中，杜邦公司发展成为“火药大王”，在这个时期，股东价值形态的特征比较明显。为了追求资本收益，杜邦选择了化工产业，资本与独特资源为杜邦创造主要价值。股权高度集中，以单人决策管理模式为主，家族成员是主要的管理者和技术人员，企业采用直线型组织结构。产品相对成熟、单一，在化工原料的基础上进行简单加工，客户以政府为主。这个时期主要是资本收益力为企业创造价值。

### 2. 第二个百年——精英价值形态

在1902—2002年这一百年中，杜邦公司成为了一个“化学品大王”，在这个时期，精英价值形态的特征比较明显。

1902年以后，为了适应市场生态的变化，杜邦公司开始从单一经营火药开始向多种经营的化学公司转变，实现了从化工原料的简单加工到现代化学工业产品制造的转变，这个时期企业形态发生本质变化。首先从家族式企业向股份制企业逐步转变。自1899年改组为股份公司后，股东构成多元化、股权结构分散化，杜邦公司走上了去家族化的道路。随着公司的不断发展，杜邦家族所占股份逐年下降，到了20世纪70年代成为一家公众公司。

在这个阶段，团队协作决策模式使精英团队领导力得到体现，监管型董事会开始发挥作用，直线职能型组织结构形成，职能部门成为企业最小的价值单元，以职位等级为基础的管理系统逐渐建立。随着市场价值需求不断扩大，企业开始进行规模化、标准化的产品生产，事业部型组织结构支撑杜邦公司规模迅速扩大。杜邦走向了多元化、国际化发展道路，成为全球瞩目的巨型公司。这个时期主要是精英团队为企业创造主要价值。

### 3. 第三个百年——客户价值形态

进入21世纪时，杜邦也迎来第三个百年，杜邦公司又站在了历史的转折点上，开启新的百年序章。

在2003年，杜邦推出“以客户和市场为导向的业务增长和生产率提高”为核心的“新杜邦”战略。通过调整内部架构以及充分利用和加强基础设施，使





杜邦更专注于服务世界各地的客户。通过发挥杜邦全球化和规模化的优势，赢得在各个市场的成功，实现可持续发展目标。这时杜邦开始进入客户价值形态，虽然还没有完全成熟，但是客户价值形态的特征已经明显体现。

客户价值形态的典型特征是股权相对分散，企业独立人格得到体现，战略型董事会的功能开始发挥，流程型组织结构使客户与创新团队共同进行价值创造，团队成为最小的价值创造单元，个人能力素质决定其价值形式。随着客户价值需求更加分散，产品更新换代速度加快，这个时期是团队创新力为企业创造主要价值。

(1) 创新力创造主要价值 杜邦的创新不仅仅体现在产品技术创造上，从杜邦的发展历程也能看出来，制度创新对杜邦发展贡献更大。杜邦公司能够顺利实现组织形态进化，与杜邦对创新的理解始终一脉相承。杜邦的中央试验站位于特拉华州威明顿市，是美国最早的工业试验室之一，也是世界上规模最大、技术最先进的工业研究中心之一，早在杜邦三杰时期建立，已经有100多年的历史，为今天的杜邦科技成就奠定了坚实的基础，杜邦很多重大的产品、技术突破都出自于此。对于一个企业而言，创新能力的培养是一个漫长过程，创新本身也代表着投入与风险。如果企业的DNA中没有创新的基因，价值理念不是以客户为导向，创新几乎不可能实现。在某种意义上说，创新就是企业的一项使命，因为企业本质是一个价值创造组织。

21世纪伊始，为了满足市场价值需求不断变化，杜邦更加注重产品开发与研究，投入了大量资金和技术人才。近几年来，研发费用连续上升，在2011年，杜邦研发投入超过20亿美元。杜邦公司在全世界拥有庞大的科研力量与科研成果，支撑杜邦持续的创新能力，截止到2012年，杜邦拥有9500多名科学家和工程师以及全球超过150家研发机构，同时拥有21000多项有效专利，以及超过15000项专利应用。当然，创新也为杜邦公司带来了合理的回报，近40%的收入来自在过去5年内推出的新产品。

创新必须获得广泛的资源与动力，因此，杜邦的创新是建立在一个开放的平台上。得益于早年的国际化发展战略，杜邦及其附属机构在全球近90个国家和地区开展产品研制、生产制造、加工、销售及客户服务等经营活动，使杜邦的新技术与产品能够直接与当地市场需求结合。同时，杜邦明确提出了“用创新赢市场”的业务模式，这种模式并不是被动地、完全地去适应市场需求的变化，而是在研发新产品的同时，用一些创新去引领市场的发展，与客户一起运用科技来共同创造价值。

今天的杜邦逐渐转变成为一个开放型组织，通过不断的创新与市场价值需求形成良性互动，推动产业价值链不断向下游延伸。客户价值形态是目前产业生态中的高级组织形态，可以利用组织形态优势，实现对全球产业链上

游的企业的控制。公司价值可以从世界不同的市场生态中获取，如今杜邦业务收入已经主要来自美国以外地区。在全球产业价值链中，不同的组织形态有不同的价值定位，一般而言，价值从产业价值链上游向下游输送，而高级组织形态更容易体现价值，并且对整个价值链的影响较大。杜邦在20世纪80年代末开始进入中国，经过二十多年的发展，杜邦已在华建立近40家独资及合资企业。

(2) 流程型结构初步成形 客户价值形态需要流程型组织结构支撑，才能实现以客户价值为导向的发展理念。

为了适应市场需求变化以及产业结构调整，杜邦在1993年开始进行大改组，将下属5个公司业务单元及石油天然气生产部门分解成20个规模较小的业务部门，使子公司部门化、部门团队化，公司经营管理者直接与20个业务团队负责人对接，减少中间环节，通过业务流程把所有价值创造团队链接起来，实现扁平化、系统化管理，使“大象”变成了“羚羊”。这次变革使杜邦公司告别事业部矩阵形式，建立流程型组织结构框架，“三马车体制”随之瓦解，在此框架下开始对事业部进行调整，逐步形成“众马齐奔”的业务布局。

2007年，杜邦公司对业务单元重新进行调整，按照市场价值需求和自身价值创造能力的特征将主要业务划分为杜邦科技、应用生命科学、农业与营养、涂料与颜料技术、电子和通信技术、高性能材料、安全与防护等七大独立发展平台，分别由杜邦公司不同的高级管理者直接管理，形成七个能够独立运行的业务流程。独立的业务流程由不同价值创造活动形成的次级业务流程构成，这些业务流程共同构成杜邦的流程型组织结构，通过业务流程把大大小小各类创新团队组合在一起，共同为客户创造价值。

公司董事长兼首席执行官和副总裁等7人组成了首席执行官办公室，他们不仅担负着制订全公司业务战略规划的责任，同时也分别负责独立的业务流程。这种独立统一决策模式既可以使每个业务版块独立运行，又能够对单个业务流程进行系统化管理，董事会与业务流程的对接更加紧密，体现了一种分中有集的权力治理思想。随着客户价值形态的逐渐成熟，董事会将直接与业务流程对接，固定的流程管理团队将置于独立的业务平台上，业务平台可以继续细化形成更多的可以独立运行的业务流程，流程管理者的权力更加独立，企业规模可以随着业务流程的变化而灵活地调整，这样更能够适应客户价值需求的分散与多变。

流程型组织结构的初步建立，象征着客户价值形态逐渐成形，企业发展进入成熟期，独立人格开始体现。今天的杜邦家族虽然对杜邦公司仍然具有明显的影响力，但这种影响作用与两百年前的性质具有本质区别。今天杜邦公司股权已经非常分散，杜邦家族的股权优势已经不再，任何单一资本都无法对公司







控制权形成明显的影响。杜邦家族的影响力在于其人格与杜邦公司的人格最相似，投资者对杜邦家族人格的信赖是其影响力的来源。

(3) 独立人格逐渐清晰 今天的杜邦与两个世纪前的杜邦相比虽然组织形态迥异，但是有一点一直被传承下来，而且越来越清晰，那就是杜邦的核心价值观。价值理念传承的是杜邦的人格特征，如果这一点也发生变化，那么今天的杜邦与两个世纪前的杜邦没有任何关系。

这两个多世纪以来，杜邦公司的业务在不断变化、组织结构在不断变化、企业规模在不断变化……但是，核心价值始终没有改变。杜邦人格中最明显的一个特征——安全意识，这一特征虽然经历了岁月的洗礼，但在今天依然历久而弥新。

杜邦安全文化要追溯到早期的价值创造活动，火药制造与使用具有相当高的风险，当时发生过许多事故，这些事故造成许多人丧生，其中也包括杜邦家族的几位成员。最大的一次事故发生在1818年，当时杜邦只有100多名员工，40多名员工在这次事故中伤亡，企业几乎面临破产，不可能生产。但凡关键事件对人格塑造都具有重要的影响作用，安全意识从此成为杜邦的核心价值观，并且能够与时俱进。

在杜邦公司长期的实践中，建立了一整套安全管理理念，用于指导日常业务决策和行为。杜邦认为团队中的每个成员都拥有个人安全价值，都必须对自己和同事的安全负责；管理者通过关心每一位员工，建立相互尊重、彼此信赖的关系，为安全管理奠定坚实的基础。当安全理念逐渐渗透到组织运行系统中时，将对组织以及组织所有成员的行为产生深刻影响。杜邦员工把违反重要的安全规定、忽视自己和他人生命的行为视为不可容忍的组织禁忌，这些“禁忌”常被称为“不可违背的安全规则”。当“安全”成为杜邦“理所当然”的基本信条与行为准则时，企业的思维与行为得到统一，人格特征清晰体现。

随着杜邦公司的不断发展，以安全理念为核心的人格特征与现代业务系统相结合得到进一步发展与完善。目前杜邦文化理念是“致力于安全、健康和环境、正直和具有高尚的道德标准以及公正和尊敬地对待他人”，在杜邦的人格特征中体现出生态、组织、人三者之间的基本价值关系，这是对人类发展、人性演变规律的深刻理解。杜邦在20世纪90年代卖掉了与文化理念相悖、却能获取高额利润的石油业务，全力向生物科技领域进军，这就是杜邦独立人格的体现。在环保业绩和可持续发展革新方面，杜邦也一直处于世界领先地位，杜邦是最早将“废物和排放物降低为零”作为目标的大公司之一，21世纪初又设定“务求实现工伤、职业病及环保事故为零”的目标。