

Code de Conduite de DuPont

Pour un Avenir Durable

*Nos Valeurs Fondamentales en action
Janvier 2011*

Message du Président

Aux collègues de DuPont,

Pendant des siècles, les employés de DuPont ont fait appel à une science guidée par le marché pour faire la différence dans un monde en constante mutation. Notre entreprise et le monde ont grandi et évolué, mais nous n'avons jamais dérogé à notre engagement partagé vis-à-vis de nos valeurs fondamentales. Elles sont plus importantes aujourd'hui qu'elles ne l'ont jamais été.

Aujourd'hui, notre environnement commercial offre des opportunités, des défis et des surprises à chaque tournant. Nos actions sont observées par nos clients, nos partenaires, les médias et les autorités gouvernementales dans le monde entier. Quelles que soient les sollicitations dont vous faites l'objet pendant votre journée de travail, toute violation de nos valeurs fondamentales est inexcusable. Ces principes différencient les employés de DuPont et notre manière de gérer nos affaires, et renvoient souvent à des obligations légales et de contrôle auxquelles nous devons rigoureusement nous conformer.

Le Code de Conduite DuPont a été conçu pour vous aider à comprendre nos valeurs fondamentales et votre responsabilité personnelle en tant qu'employé de DuPont. Il explique nos règles et procédures et doit être considéré comme un guide pour vous aider à prendre des décisions. Pour aller au même rythme que les changements dans le monde et sur nos marchés, certaines améliorations sont épisodiquement apportées au Code de Conduite. Il est donc important que vous consultiez le Code de Conduite régulièrement et que vous en parliez avec votre supérieur si vous avez des questions.

L'adhésion à nos valeurs fondamentales est ce que nous attendons de chacun de nos employés. Prenez le temps de lire et d'utiliser le Code de Conduite et de reconsidérer vos actions à la lumière de ces principes.

Ellen Kullman

Dans ce Code . . .

Message du Président	1
Notre Mission. Notre Vision. Nos Valeurs Fondamentales.	3
À propos de ce Code de Conduite	4
Responsabilités et Infractions	5
Responsabilités des employés.	5
Responsabilités des managers.....	7
Infractions.....	8

Offrir des Solutions Durables

à nos clients et aux consommateurs 9

Cadeaux, invitations et paiements	10
Cadeaux, faveurs et invitations	10
Dessous-de-table et pots-de-vin	10
Paiements de produits et services	11
Commerce international.....	12
Contrôle des exportations	12
Douanes et importations	12
Lois anti-boycott / boycotts économiques et relations commerciales avec des pays potentiellement sensibles	13
Respect de la vie privée des clients, consommateurs, fournisseurs ou autres tiers	13

Créer un Développement Durable

pour nos Actionnaires..... 15

Conflits d'intérêts	16
Emploi, travail ou activités extérieurs	17
Délit d'initié.....	17
Détournement d'opportunités	18
Contributions ou activités politiques	19
Actifs de la Société	20
Ordinateurs et systèmes de communication .	20

Informations non publiques	21
Inventions.....	22
Marques, marques déposées et copyrights... 22	
Écritures et rapports	22
Déclaration et remboursement des frais.....	24
Départ de la Société.....	24

Assurer des Pratiques Durables

pour la Collectivité..... 25

Pratiques concurrentielles.....	26
Informations sur la concurrence.....	27
Relations avec les gouvernements, marchés publics, et déplacements de représentants de gouvernements étrangers	27
Protection de l'environnement et durabilité	28
Gestion responsable des produits.....	29
Droits de l'homme	29
Contacts avec des tiers.....	30

Favoriser une Culture de Durabilité

pour nos Employés..... 31

Respect des personnes	32
Égalité des chances et non-discrimination	32
Prévention du harcèlement	32
Vie privée et informations personnelles	33
Sécurité et Santé	33

Informations complémentaires

Prendre de meilleures décisions	34
Se faire aider et signaler les problèmes	35
Traitement d'une infraction présumée.....	36
Programme interne Éthique et Conformité.....	36

Notre Mission. Notre Vision. Nos Valeurs Fondamentales.

Notre Vision

Devenir la Société de science la plus dynamique au monde, créatrice de solutions durables essentielles pour rendre la vie plus agréable, plus sûre et plus saine partout dans le monde.

Notre Mission

Créer de la valeur pour nos partenaires et la Société en général tout en réduisant notre empreinte sur l'environnement tout au long des chaînes de valeur sur lesquelles nous opérons.

Nos Valeurs Fondamentales

Les Valeurs Fondamentales de DuPont sont la clé de voûte de notre identité et de ce que nous représentons. Ces valeurs sont les suivantes :

- **Sécurité et Santé**

Nous respecterons les normes les plus élevées afin de préserver la santé et la sécurité de nos employés, de nos clients et des communautés au sein desquelles nous opérons.

- **Respect de l'Environnement**

Nous assurerons la protection de l'environnement et renforcerons nos activités en veillant à ce que les questions environnementales fassent partie intégrante de tous nos actes professionnels, et en déployant tous nos efforts pour répondre aux attentes du public.

- **Éthique Optimale**

Nous conduirons nos affaires en respectant les normes éthiques les plus élevées et toutes les lois en vigueur, et mettrons tout en œuvre pour être un citoyen moral respecté dans le monde entier.

- **Respect des Personnes**

Nous nous attacherons à favoriser un environnement au sein duquel chaque employé est traité avec respect et dignité, et reconnu pour ses contributions à la réussite de notre Société.

À propos de ce Code de Conduite

Chacun de nos actes en tant qu'employés de DuPont a un effet sur notre réputation collective en tant qu'entreprise.

La manière dont nous menons nos activités est donc aussi importante que *la nature* de ces activités. Les employés de DuPont mènent leurs activités au regard des Valeurs Fondamentales de notre Société : Sécurité et Santé, Respect de l'Environnement, Éthique Optimale et Respect des personnes. Nos Valeurs Fondamentales guident nos actions et influencent les règles et les programmes de notre Société.

Ce Code de Conduite renforce nos Valeurs Fondamentales. Il définit ce que notre Société attend de la part de chaque employé quant à la manière dont nous gérons nos activités, travaillons avec les clients, les fournisseurs et autres partenaires commerciaux, servons nos actionnaires, et interagissons avec les communautés où nous sommes implantés ainsi qu'entre nous. Ce Code constitue un guide pour aider tous les employés à prendre des décisions qui reflètent les règles et procédures en vigueur chez DuPont.

Pour assurer l'éthique au sein de DuPont, il est capital de veiller à ce que chacun de nous respecte scrupuleusement et assidûment les règles et procédures en vigueur au sein de la Société. Tout acte violant intentionnellement la loi ou les réglementations constitue une infraction.

Comment utiliser ce Code de Conduite

1. Familiarisez-vous avec l'objectif et le contenu de ce Code. Voyez en quoi les sujets couverts dans ce Code s'appliquent à vos propres activités professionnelles.
2. Comprenez pleinement vos responsabilités en vous référant à la liste **Responsabilités des Employés et des Managers**, pages 5 à 7.
3. Sachez utiliser les outils de prise de décision en vous référant à la section **Prendre de meilleures Décisions**, page 34.
4. Sachez quelles ressources sont à votre disposition pour résoudre les questions et problèmes d'éthique et de conformité, en consultant la section **Se faire aider et signaler les problèmes**, page 35.

À chaque instant et en toutes circonstances, les employés sont tenus de respecter les lois et les réglementations en vigueur.

À noter . . .

Ce Code de Conduite constitue un guide destiné à assurer une gestion uniforme des lois, réglementations et règles de la Société relatives à nos activités. Il sert au mieux les intérêts de nos employés et de nos divers partenaires. La Société appliquera et gèrera ce Code de manière équitable et responsable. Ce Code de Conduite n'est pas un contrat. Les modifications importantes apportées à ce Code seront largement communiquées aux employés et présentées sur le site Internet de la Société, après avoir été soumises à information/consultation préalable des institutions représentatives du personnel.

Ce Code de Conduite s'adresse à toutes les activités, filiales et business dans lesquels DuPont détient une participation majoritaire.

Dans les rares cas où s'imposerait une dérogation aux lois et réglementations rappelées dans le présent Code, les demandes des « Corporate Officers » seront examinées par le Comité d'Audit du Conseil d'Administration ; pour tous les autres employés, les demandes seront examinées par le Comité de Conformité mondial de DuPont (DuPont Corporate Compliance Committee).

En France, la Société rappelle que les employés ne pourraient se voir opposer, en cas de manquement de leur part, que des faits sanctionnables au regard des dispositions légales françaises notamment en matière disciplinaire et ce sur la base de faits fautifs.

Un salarié ne pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire individuelle sur le seul fondement du Code de conduite. Les infractions à l'éthique ne pourront être sanctionnées que si elles sont constitutives d'une faute au regard des prescriptions du droit français.

Responsabilités et infractions

Responsabilités des employés

En tant qu'employés de DuPont, nous avons la responsabilité de garantir que les activités de la Société reflètent des pratiques commerciales responsables.

Responsabilités d'ordre général

Pour satisfaire à cette responsabilité, il incombe à chaque employé de :

- Mettre en application les Valeurs Fondamentales de DuPont dans ses activités professionnelles quotidiennes.
- Se familiariser avec ce Code de Conduite, ainsi qu'avec les règles et procédures de la Société.
- Respecter les lois, les réglementations et les règles de DuPont concernant l'activité et le pays où il/elle travaille, ainsi que toute autre loi en vigueur. Si certaines d'entre elles semblent contradictoires, demandez conseil au service Juridique. Ne cherchez jamais à dissimuler un manquement à respecter une loi, une réglementation, ou une règle ou procédure de DuPont.
- Ne jamais demander à un tiers, tel qu'agent, représentant ou fournisseur extérieur, d'effectuer une action que l'on ne ferait pas soi-même
- S'adresser à son supérieur hiérarchique ou autres personnes indiquées dans la section **Se faire aider et signaler les problèmes**, page 35, en cas de questions, doutes ou problèmes à propos des pratiques de travail de la Société.
- Avoir connaissance de la faculté d'informer qui de droit, des violations présumées de la loi, de ce Code de Conduite ou d'autres règles et procédures et la Société, conformément à la procédure indiquée dans la section **Se faire aider et signaler les problèmes**, page 35, et ce conformément à la législation française.
- Coopérer et fournir des informations exactes, complètes et précises dans le cadre des enquêtes sur une éventuelle infraction en conformité avec la législation nationale.

Responsabilités concernant des sujets spécifiques

Les employés doivent toujours se conformer aux lois et réglementations en vigueur ainsi qu'aux règles de la Société :

- **Cadeaux et invitations** – L'échange de cadeaux doit être rare, et cadeaux et invitations doivent être échangés uniquement lorsque cela n'est pas susceptible d'être perçu comme une tentative d'influencer la décision commerciale du tiers.
- **Dessous-de-table et pots-de-vin** – Ne jamais proposer, effectuer ou accepter un paiement ou autres faveurs qui pourraient être perçus comme étant déplacés ou de nature illégale.
- **Paiements de produits et services** – Veiller à ce que les paiements versés par la Société à des tiers soient toujours justifiés et d'un montant approprié, et à ce qu'ils ne puissent pas être interprétés comme étant déplacés ou de nature illégale.
- **Commerce international** – Connaître les règles locales concernant l'exportation et l'importation de produits et de services, et être au courant des exigences anti-boycott en vigueur dans les pays où les produits, les technologies ou les services sont échangés.
- **Respect de la vie privée des clients, consommateurs, fournisseurs ou autres tiers** – Préserver le droit à la confidentialité des clients de DuPont, des consommateurs, des fournisseurs ou d'autres tiers en protégeant scrupuleusement leurs informations et en les divulguant uniquement aux tiers autorisés à les recevoir.
- **Conflits d'intérêts** – En France pour les cadres dirigeants de l'entreprise uniquement (comme par exemple Directeurs d'activités, de business, de site), il est de leur responsabilité de signaler les intérêts personnels susceptibles d'entrer en conflit avec leurs devoirs envers la Société. Ces conflits d'intérêts comprennent, mais sans s'y limiter, un emploi dans une autre entreprise, d'autres activités et intérêts financiers, la gestion et le partage d'informations internes, les opportunités commerciales poursuivies par la Société. Veiller aussi à ce que les activités et contributions politiques personnelles n'impliquent pas les fonds ou autres biens de la Société.
- **Actifs de la Société** – Toujours obtenir, utiliser, partager ou se défaire des biens de la Société en gardant à l'esprit les intérêts des actionnaires de DuPont, et d'une manière montrant que les employés sont de bons gardiens des biens de la Société. Ces actifs comprennent les ordinateurs et systèmes de communication, les informations n'appartenant pas au domaine public, les propriétés intellectuelles – par exemple brevets ou inventions, marques, marques déposées et copyrights –, l'ensemble des documents et justificatifs comptables de la Société. Tous les actifs de la Société, y compris les informations écrites, doivent être rendus en cas de départ de la Société.
- **Fonds de la Société** – Utiliser les actifs financiers de la Société exclusivement aux fins autorisées. Ne jamais demander le remboursement de frais non professionnels ni demander deux fois le remboursement d'une même dépense. Veiller à ce que les notes de frais correspondent bien à l'activité professionnelle et sont approuvées comme il convient.
- **Informations « Uniquement à usage interne »** – S'assurer en permanence que ces informations ne seront pas divulguées à des tiers extérieurs non autorisés.
- **Temps de la Société** – Ne pas utiliser le temps de la Société pour se livrer à une activité extérieure.
- **Détournement de fonds, vol ou extorsion** – Ne jamais s'approprier ou détourner une propriété ou autre actif appartenant à la Société, ni à une autre personne ou entreprise, sans autorisation préalable, ni par extorsion ou tromperie frauduleuse.
- **Écritures et rapports** – Créer et tenir à jour avec précision et fidélité les dossiers/écritures de la Société en fournissant seulement les données dont l'employé est certain qu'elles sont exactes. Ne jamais faire ou permettre de fausses déclarations dans un dossier de la Société.
- **Pratiques concurrentielles** – Toujours utiliser des moyens légaux et corrects dans le cadre de la concurrence avec d'autres entreprises et l'établissement de relations avec les clients et les fournisseurs.

- **Recueil d'informations sur la concurrence** – Recueillir les informations sur les concurrents de DuPont exclusivement selon des moyens légaux et corrects, jamais par vol, fausse présentation des faits ni en utilisant un tiers pour obtenir ces informations.
- **Relations avec les autorités** – Veiller à ce que leurs relations avec les représentants et agents du gouvernement remplissent les exigences stipulées par le gouvernement. Toujours s'assurer que leurs actes ne peuvent pas être perçus comme étant déplacés ou présentant un conflit d'intérêts.
- **Protection de l'environnement et durabilité** – Dans leurs activités professionnelles, contribuer à préserver l'environnement en minimisant la pollution, réduisant les déchets, respectant les programmes de la Société concernant la Durabilité.
- **Gestion responsable des produits** – Témoigner de l'engagement de la Société à gérer de manière responsable les produits, services et technologies qu'elle fournit à ses clients.
- **Droits de l'homme** – Veiller à ce que les activités de la Société répondent de manière appropriée aux questions liées aux Droits de l'homme.
- **Égalité des chances et non-discrimination** – Décider de l'attribution des tâches en fonction des capacités, et non de caractéristiques qui n'ont pas à entrer en ligne de compte, conformément à la législation française du droit du travail.
- **Respect des personnes** – Traiter autrui avec respect et ne jamais faire preuve d'un comportement qui pourrait être perçu comme du harcèlement, de l'hostilité ou un manque de respect, conformément à la législation française du droit du travail.
- **Vie privée et informations personnelles** – Respecter les informations personnelles et propriétés d'autrui comme on souhaiterait qu'on le fasse pour soi.
- **Sécurité et Santé** – Toujours prendre les précautions nécessaires pour préserver la Santé et la Sécurité de ses collègues, ainsi que pour soi, et la sécurité matérielle des actifs de la Société, conformément à la législation française du droit du travail.

Responsabilités des managers

Les managers influencent profondément la manière dont leurs subordonnés remplissent leurs obligations professionnelles. En règle générale, c'est de leur supérieur hiérarchique que les employés apprennent quelles pratiques sont appropriées et lesquelles ne le sont pas. Par conséquent, chaque manager a également les responsabilités suivantes :

- Se fixer des normes élevées pour ses actes personnels afin de constituer un exemple.
- Communiquer régulièrement et clairement à propos des pratiques de travail et de leur conformité aux lois, réglementations, règles et procédures DuPont.
- Traiter tous les employés de façon juste. Leur faire également comprendre qu'être juste ne signifie pas forcément traiter tout le monde exactement de la même manière.
- Faire savoir aux employés qu'il/elle est disponible pour les aider sur toutes leurs questions, de même que s'ils désirent l'informer d'une infraction présumée – et ce, sans avoir à craindre de représailles.
- Répondre de manière appropriée lorsqu'un employé l'informe d'une infraction présumée.
- Quand un employé pose une question ou fait part d'une inquiétude pouvant être difficile à résoudre par le manager, se référer à la section **Se faire aider et signaler les problèmes**, page 35.

Ces responsabilités sont répertoriées dans ce Code de Conduite afin que tous les employés sachent ce que la Société attend de la part des managers.

Infractions

Il est capital de veiller à ce que chacun de nous respecte scrupuleusement et assidûment les normes de la Société. Tout acte violant intentionnellement la loi, les réglementations, ou les règles de la Société pourra entraîner des sanctions disciplinaires conformément à la législation française du droit du travail. Ces infractions comprennent, mais sans s'y limiter :

- Des déclarations erronées dans les dossiers et écritures de la Société.
- Les détournements de fonds
- Le vol
- Les conflits d'intérêts
- Les dessous-de-table, les extorsions, les commissions non justifiées
- Un usage incorrect des fonds de la Société
- La poursuite excessive d'activités personnelles pendant le temps de travail.
- La connaissance du non-respect des lois ou réglementations en vigueur
- Les tentatives de dissimuler le non-respect d'une règle, norme ou procédure de la Société
- La déclaration de fausses informations au cours d'une enquête officielle de la Société
- La divulgation d'informations confidentielles.

Offrir des Solutions Durables à nos Clients et aux Consommateurs

La réussite de la Société repose sur l'excellence avec laquelle nous répondons aux besoins des clients et des consommateurs qui utilisent nos produits. DuPont se voue pleinement à offrir aux marchés, le comportement responsable que ceux-ci attendent. Nos Valeurs Fondamentales soulignent que la **manière** dont nous interagissons avec les autres est tout aussi importante que la **nature** de ce que nous leur apportons. Nous tenons à faire preuve de pratiques commerciales impeccables dans toutes nos relations avec les clients afin de conserver leur confiance – et leur marché – à long terme.

Chez DuPont, nous agissons de manière responsable pour échanger des cadeaux et des invitations, pour gérer les paiements de la Société, pour mener les opérations de commerce international et pour préserver la confidentialité des informations fournies par les clients et les consommateurs. Nous nous concentrons sur la manière dont nous traitons nos clients et répondons à leurs besoins.

Dans cette Section

Cadeaux, invitations et paiements

- Cadeaux, faveurs et invitations

- Dessous-de-table et pots-de-vin

- Paiement de produits et services

Commerce international

- Contrôle des exportations

- Douanes et Importations

- Lois anti-boycott / boycotts économiques et relations commerciales avec des pays potentiellement sensibles

Respect de la vie privée des clients, consommateurs, fournisseurs ou autres tiers

Cadeaux, invitations et paiements

Nous nous engageons à renforcer toutes nos relations avec les clients, les fournisseurs et les autres partenaires professionnels. Nous ne faisons pas de cadeaux, invitations ou autres faveurs afin d'influencer de manière illicite les décisions professionnelles de tiers, et nous ne procédons pas à des paiements illégaux ou contraires à l'éthique. Dans toutes les situations, nous devons faire preuve de discernement et de modération afin d'éviter que notre conduite semble inappropriée.

Cadeaux, faveurs et invitations

La Société n'encourage pas ses employés à offrir ou recevoir des cadeaux. Dans les rares cas où l'on offre ou accepte un cadeau, une faveur ou une invitation, ce cadeau, cette faveur ou cette invitation doit :

- Être conforme aux pratiques régionales habituelles.
- Être fait dans un objectif professionnel bien défini.
- Ne pas pouvoir être interprété comme un dessous-de-table ou un pot-de-vin.
- Ne pas être offert pour influencer une relation professionnelle.
- N'entrer en infraction avec aucune loi ou norme éthique en vigueur.
- Ne pas être de nature à mettre la Société ou l'employé dans l'embarras s'il venait à être divulgué publiquement.
- Avoir été approuvé par le Vice-président ou le «Corporate Officer» si sa valeur peut être jugée excessive, ou si elle est égale ou supérieure au «Montant de haute valeur» défini pour chaque pays par les règles de DuPont.

Des directives plus strictes peuvent avoir cours au sein d'organisations locales ou de fonctions spécifiques, ainsi que vis-à-vis des achats effectués par les gouvernements. Il incombe aux employés de vérifier auprès de leur Direction s'il existe des directives supplémentaires.

Pour éviter tout conflit à propos de l'échange de cadeaux, il est souvent utile de préciser ce qui n'est pas autorisé dès le début d'une relation professionnelle.

Dessous-de-table et pots-de-vin

Les dessous-de-table et pots-de-vin sont illégaux dans la plupart des pays. Toute proposition de paiement ou offre d'une chose de valeur pour influencer une décision commerciale ou l'action d'un gouvernement pourrait être considérée comme un dessous-de-table ou un pot-de-vin. Ne jamais offrir, solliciter ou accepter un tel paiement, ni laisser entendre que vous l'accepteriez. Faire preuve de prudence car même un cadeau non numéraire pourrait être interprété comme un dessous-de-table. Les paiements non officiels à des représentants du gouvernement, connus comme des « paiements de facilitation », ou « graissage de patte », sont interdits.

Paiements de produits et services

Les commissions sur ventes, ristournes, remises, crédits et rabais constituent des pratiques courantes en matière de paiements commerciaux. Il est toutefois demandé aux employés d'éviter tout paiement illégal, et de respecter les lois fiscales et de contrôle des changes en vigueur.

Les paiements effectués ou reçus par la Société doivent être :

- De valeur raisonnable par rapport aux biens ou services fournis, ainsi qu'aux normes en vigueur dans l'industrie.
- Justifiés vis-à-vis de la concurrence.
- Documentés comme il convient, par exemple comme dans un contrat négocié. Les documents doivent définir clairement la nature et l'objectif de la transaction. (Quand il n'est pas possible d'établir un contrat, l'unité d'activité ou la fonction chargée de l'approbation doit établir et conserver une note expliquant le paiement. Cette note doit être vérifiée par le service Juridique.)
- Réglés par chèque, virement bancaire ou lettre de crédit, à l'ordre de l'entité commerciale figurant sur l'original du contrat de vente ou de la facture, selon les modalités prévues dans le contrat.
- Payables à l'entité commerciale, et non à l'un de ses dirigeants, employés ou agents, ni à une autre entité commerciale.
- Exclusivement établis à l'ordre de et adressés à ladite entité, ou autre adresse commerciale ou compte bancaire désignés par l'entité, et dans le pays figurant sur l'original du contrat de vente ou de la facture.
- Irréprochables, c'est-à-dire reposer sur des documents (factures, documents consulaires, lettres de crédit, etc.) ne présentant aucune falsification, fausse déclaration ou surfacturation délibérée – y compris la suppression ou l'omission de documents ou d'informations dans les documents, ainsi que l'envoi délibéré des documents à une mauvaise adresse.
- Imputés à l'entité commerciale ou au produit bénéficiant du paiement. La Société assurera une transparence totale concernant tous les paiements et n'imputera pas le paiement à un autre compte – ce qui pourrait être interprété comme une tentative de dissimulation de la dépense.
- Conformes aux modalités de paiements écrites standard, y compris les commissions, ristournes, remises, crédits et rabais.

Il incombe à la personne chargée d'approuver chaque transaction d'en comprendre pleinement les termes afin d'assurer que celle-ci est conforme à la situation et aux règles de la Société.

En règle générale, un paiement ne requiert pas d'examen spécial ou de requête écrite de la part du payeur s'il est réglé dans le pays où le produit ou service est livré. Les exceptions à cette règle devraient être rares.

Ne jamais régler un paiement semblant contraire aux réglementations fiscales, de contrôle des changes ou toute autre loi. En cas de doute sur la légalité du paiement, ou pour solliciter l'autorisation de faire exception à cette règle, il convient de faire approuver le paiement par le service Juridique et le contrôleur du service Finance.

Commerce international

Chaque lieu où DuPont opère peut être soumis à des lois et réglementations spécifiques, ainsi qu'à des modes de transaction bien particuliers. Nous devons observer les usages locaux tout en respectant les règles et procédures de DuPont. Chacun de nous doit donc bien comprendre les lois et réglementations qui aident à préserver la réputation de DuPont – celle d'une société de science mondiale responsable.

Contrôle des exportations

Les règles d'exportation concernent non seulement le transfert de produits entre les pays, mais peuvent aussi imposer des restrictions dans les domaines suivants :

- Les connaissances professionnelles qu'un employé utilise hors de son pays, par exemple lors de missions d'assistance technique dans une autre entreprise.
- Le transfert de données techniques à une personne d'un autre pays, par Internet, par courrier électronique, oralement, lors de réunions et par accès à une base de données.
 - Cette restriction s'applique au partage d'informations avec d'autres employés de la Société, ainsi qu'avec les personnes extérieures à la Société.
 - Aux États-Unis, la « deemed export rule » limite les transferts de technologie effectués depuis les États-Unis en faveur de ressortissants d'autres pays.
- Le transport d'actifs de la Société contenant certaines technologies, par exemple un ordinateur emporté dans un autre pays lors d'un déplacement professionnel.

Certaines exportations peuvent requérir une autorisation de la part du gouvernement. Dans certains cas, il se peut que les lois de contrôle des exportations n'autorisent pas les entreprises ou les personnes à traiter directement ou indirectement avec certains pays, entreprises ou personnes. Ces règles s'appliquent aux transactions entre et au sein de DuPont, ses sociétés affiliées, ses sociétés communes et ses filiales, ainsi qu'entre DuPont et d'autres entreprises.

Parfois, les lois de contrôle des exportations en vigueur dans certaines régions peuvent entrer en conflit. Pour éviter tout problème, les employés doivent s'informer le plus tôt possible, auprès du service Juridique.

Lois de contrôle des exportations des États-Unis

Les lois de contrôle des exportations en vigueur aux États-Unis s'appliquent à l'exportation de produits, services ou technologies américains dans un autre pays, ainsi qu'à la ré-exportation du même produit ou technologie dans un pays tiers.

Douanes et importations

Les lois douanières préservent les industries nationales, la sécurité territoriale et les droits commerciaux de chaque pays, tout en évitant l'entrée d'articles interdits dans le pays en question. Ces règles s'appliquent aux transactions entre DuPont, ses sociétés affiliées, ses sociétés communes et ses filiales, ainsi qu'entre DuPont et d'autres entreprises. Elles exigent que DuPont détermine la classification correcte, la valeur et le pays d'origine de toutes ses importations. Les employés doivent être en mesure de

prouver, au moyen de la documentation appropriée, que DuPont a fait preuve d'une vigilance raisonnable pour assurer que ses importations respectent les lois en vigueur. Cette exigence requiert, au minimum, d'établir un dossier contenant des informations exactes, complètes et détaillées sur chaque produit importé, son lieu de fabrication et son coût d'ensemble. Quasiment tous les pays dans lesquels DuPont opère stipulent des exigences similaires.

Lois anti-boycott / boycotts économiques et relations commerciales avec des pays potentiellement sensibles

De nombreux pays ont édicté des lois selon lesquelles une entreprise doit soit refuser, soit ne pas refuser, de commercer avec un autre pays, ses entreprises et ses citoyens. Par exemple, les lois des États-Unis interdisent généralement aux entreprises américaines et à leurs filiales de participer aux boycotts internationaux qui ne sont pas ratifiés par le gouvernement fédéral.

Ces lois peuvent prêter à confusion, surtout si elles entrent mutuellement en conflit. Les employés impliqués dans les opérations de commerce international doivent connaître les règles de DuPont. Celles-ci requièrent notamment que les employés signalent toute demande d'informations susceptibles de servir à boycotter un pays ou une entreprise qui leur serait adressée. Il convient de toujours s'adresser au service Juridique lorsqu'il s'agit de traiter une question de boycott ou d'anti boycott.

En outre, DuPont a mis en oeuvre une politique mondiale relative aux relations commerciales avec des pays potentiellement sensibles. Cette politique vise à s'assurer de la conformité de DuPont avec toutes les lois nationales et internationales régissant les relations commerciales et les investissements ainsi que les décisions de politique étrangère des États-Unis et d'autres pays dans lesquels la Société opère. Cette politique s'applique à toutes les activités de DuPont, y compris les filiales, sociétés communes et sociétés affiliées dans le monde entier et régit toutes les transactions d'importation et d'exportation.

Lois anti boycott des États-Unis

Les lois des États-Unis exigent que les entreprises américaines ne participent pas au boycott d'Israël décrété par la Ligue Arabe. Il incombe à tout employé de DuPont à qui l'on demanderait de participer à un boycott lié à Israël, ses entreprises ou ses citoyens de contacter immédiatement le service Juridique avant d'entreprendre toute action.

Respect de la vie privée des clients, consommateurs, fournisseurs ou autres tiers

Nous avons certaines obligations concernant la protection des informations personnellement identifiables, appartenant à nos clients, aux consommateurs, aux fournisseurs ou autres tiers, et recueillies par la Société.

Les employés travaillant avec des informations personnelles sur les clients, les consommateurs, les fournisseurs ou autres tiers doivent bien comprendre les lois concernant le recueil, le transfert et l'utilisation d'informations privées. Selon le type d'informations, certains pays imposent des restrictions importantes sur la manière dont les entreprises doivent traiter ces informations privées. De plus, les lois

des pays, les politiques des entreprises, et les standards de l'industrie, tels que la norme de sécurité des données des paiements par carte, exigent des contrôles de sécurité pour la protection physique et électronique des informations. Une information privée se définit comme une information suffisante pour identifier un individu. Les informations privées peuvent comprendre le nom d'un client, d'un fournisseur ou d'une autre tierce partie, sa date de naissance, son adresse professionnelle ou personnelle, son numéro de téléphone professionnel ou personnel, son numéro de carte de crédit, ou le numéro de sa carte d'identité. En tant que société mondiale, DuPont se doit de respecter toutes les lois en vigueur sur la préservation de la vie privée. Les Règles Mondiales de DuPont relative à la Confidentialité des Informations (GIPP, DuPont Global Information Privacy Policy) résumant nos engagements concernant la protection de la vie privée.

Pour les opérations de commerce international, la Société peut être amenée, conformément à la loi applicable, à recourir à des accords de transfert de données, des demandes de consentement de la part des clients, consommateurs, fournisseurs ou autres tiers, ou, pour le transfert d'informations personnelles entre l'Union Européenne et les Etats-Unis, à une auto-certification d'adhésion aux principes du Safe Harbour négociés entre l'Union Européenne et les Etats-Unis.

Créer un Développement Durable **pour nos Actionnaires**

Créer un développement durable pour nos actionnaires signifie offrir avec constance de bons retours sur leurs investissements. Pour remplir cet ambitieux objectif et respecter nos Valeurs Fondamentales, nous devons tous préserver et utiliser avec discernement les actifs de la Société, et traiter tout conflit contraire aux intérêts de la Société. Un développement durable pour nos actionnaires permet à DuPont de disposer des ressources financières nécessaires pour offrir les meilleures solutions à ses clients et leurs propres clients. Ainsi allons-nous, nous DuPont, aider la collectivité à concrétiser la promesse d'un avenir durable.

Dans cette Section

Conflits d'Intérêts

Emploi, travail ou activités extérieurs

Délit d'initié

Détournement d'opportunités

Contributions ou activités politiques

Actifs de la Société

Ordinateurs et systèmes de communication

Informations non publiques

Inventions

Marques, marques déposées et copyrights

Écritures et rapports

Déclaration et remboursement des frais

Départ de la Société

Conflits d'intérêts

En tant qu'employés, il nous incombe d'assurer que nos activités et intérêts personnels n'entrent pas en conflit avec les intérêts de la Société.

En France, chaque employé est, du fait de l'existence d'un contrat de travail le liant à l'entreprise, tenu d'une obligation de loyauté à l'égard de cette dernière. Par conséquent, de façon proportionnelle à ses responsabilités et à sa position dans l'entreprise, chaque salarié doit, dans sa vie personnelle, être vigilant à effectuer des choix ne conduisant pas à un conflit d'intérêts.

Les conflits d'intérêts peuvent notamment impliquer :

- Pour les cadres dirigeants (comme par exemple Directeurs d'activités, de business, de site), un travail, emploi ou autre activité extérieurs (voir page 17)
- L'utilisation d'informations internes et le délit d'initié (voir page 17)
- Le détournement d'opportunités poursuivies par la Société (voir page 18)
- Des contributions ou activités politiques (voir page 19)
- Pour les cadres dirigeants, la détention d'intérêts financiers significatifs dans une entreprise extérieure concurrente.
- Le fait qu'un employé reçoive des faveurs personnelles (par exemple de la part de partenaires commerciaux de la Société) en raison de sa fonction au sein de la Société.

Examen d'un conflit potentiel : le supérieur hiérarchique examinera si l'intérêt personnel de l'employé est susceptible d'influencer, ou semble influencer, l'obligation de l'employé à prendre les décisions professionnelles qui servent au mieux les intérêts de la Société. Le supérieur hiérarchique pourra par *exemple* déterminer si :

- L'intérêt extérieur implique une relation commerciale ou une concurrence avec la tâche de l'employé, sa fonction ou son site, ou les activités de la Société.
- Les fonctions de l'employé impliquent de prendre ou influencer des décisions commerciales dans le domaine où peut résider le conflit potentiel.
- La divulgation publique de l'intérêt extérieur mettrait la Société dans l'embarras.
- L'employé a accès à des informations internes sensibles susceptibles de présenter une utilité pour son intérêt extérieur.

Comment signaler et traiter les conflits d'intérêts

En France pour les cadres dirigeants de l'entreprise uniquement (comme par exemple, Directeurs d'activités, de business, de site.), le conflit d'intérêt doit également être signalé sur l'attestation annuelle de respect de l'éthique. La Société traitera toutes les informations de ce type de manière confidentielle, excepté pour prendre les mesures nécessaires pour protéger ses propres intérêts. Les supérieurs hiérarchiques examineront le cas avec le Comité d'Éthique et de Conformité (*Ethics & Compliance Central*), et pourront prendre toute mesure requise pour éliminer les conflits d'intérêts potentiels.

Emploi, travail ou activité extérieurs

En France pour les cadres dirigeants de l'entreprise uniquement (comme par exemple, Directeurs d'activités, de business, de site), les situations suivantes entrent notamment dans la catégorie des conflits d'intérêts potentiels liés à une activité de l'employé en dehors de la Société :

- Détenion d'un rôle d'administrateur, dirigeant, associé, consultant, cadre, ou toute fonction clé ou technique, même à temps partiel, au sein d'une organisation extérieure qui est en affaires avec la Société, ou susceptible de le devenir, ou figurant parmi ses concurrents.
- Détenion d'une fonction de mandataire, intermédiaire ou autre rôle d'intermédiaire pour un tiers engagé dans des transactions impliquant ou susceptibles d'impliquer la Société ou ses intérêts.
- Tout autre emploi, y compris la direction de sa propre entreprise, si ce dernier interfère avec les obligations professionnelles de l'employé au sein de la Société.
- Discours, présentations, articles ou tout autre écrit lié au secteur professionnel de l'employé ; avant d'accepter une telle activité, il convient de s'adresser au supérieur hiérarchique qui étudiera la situation. L'employé devra également se renseigner afin de savoir s'il existe au sein de son unité d'activité des règles concernant le contrôle des manuscrits ou des présentations. Ces activités ne doivent pas interférer avec la performance professionnelle de l'employé. Toute rémunération offerte à l'employé doit être conforme aux règles de la Société concernant les cadeaux et invitations.
- Utilisation de sa fonction ou de son titre au sein de la Société pour une activité extérieure susceptible de laisser entendre une sponsorship ou autre soutien de la part de la Société.
- Utilisation d'une propriété ou information appartenant à la Société, ou de sa fonction au sein de la Société, en vue d'un bénéfice personnel.
- Utilisation de toute fourniture ou installation de la Société pour une activité extérieure sans autorisation préalable du supérieur hiérarchique.
- Accomplissement d'activités extérieures, d'ordre professionnel ou autre sur le lieu de travail pendant les heures de travail dues à la Société et qui sont contraires à la bonne marche de l'entreprise et qui ne respecteraient pas les dispositions légales et réglementaires françaises.

Délit d'initié

Les « informations internes sensibles » sont des informations non publiques suffisamment importantes pour être susceptibles d'affecter le prix d'un titre de la Société si elles venaient à être divulguées. Ces informations peuvent comprendre, par exemple, les données concernant les prévisions de chiffre d'affaires, les fusions ou acquisitions, le lancement de produits majeurs, les développements touchant aux propriétés intellectuelles, ou les litiges. Les employés ne doivent acheter ou vendre *aucun* titre de la Société en s'appuyant sur des informations internes, ni communiquer ces informations à des tiers qui

pourraient les exploiter pour acheter ou vendre des titres de la Société. Ces restrictions s'appliquent à l'achat et à la vente d'actions de DuPont, ainsi que d'autres entreprises pour lesquelles l'employé pourrait avoir eu connaissance de telles informations internes. Les lois de nombreux pays, y compris les États-Unis, interdisent à quiconque ayant connaissance de telles informations internes de vendre ou d'acheter les titres concernés. Les infractions aux lois de délit d'initié sont sévèrement sanctionnées.

En règle générale, les employés doivent attendre deux jours ouvrés après la divulgation publique des informations internes avant d'acheter ou vendre des actions de DuPont, ou de toute entreprise dont les informations internes seraient venues à leur connaissance. Il n'est pas interdit aux employés ayant accès aux informations internes sensibles de recevoir des actions dans le cadre des programmes de gratification de DuPont, ou de participer à des programmes de réinvestissements des dividendes. Toutefois, ils ne doivent effectuer aucune transaction boursière, telle que vendre des actions ou modifier une option d'achat d'actions Dupont alors qu'ils seraient détenteurs d'informations susceptibles d'influencer leur choix. En cas de doute, **n'effectuer aucune transaction** et demander conseil au service Juridique. Les « *Executive Officers* » doivent suivre une procédure spéciale de pré-autorisation et consulter le « *Corporate Secretary* » avant de vendre ou acheter des actions de la Société.

Exemples de délits d'initié

Voici des exemples d'informations internes pouvant faire l'objet d'un délit d'initié :

- Vous apprenez que la Société est sur le point d'annoncer que ses recherches ont donné lieu à une découverte importante qui devrait transformer le marché.
- Vous apprenez que la Société envisage d'investir fortement chez un concurrent moins important coté en bourse.
- Vous apprenez que DuPont est sur le point de signer un contrat important avec une autre entreprise cotée en bourse.

Détournement d'opportunités

Dans le cadre de leur travail chez DuPont, les employés sont susceptibles d'avoir connaissance ou d'être impliqués dans le développement d'opportunités commerciales visant à soutenir les objectifs de la Société. Il convient de ne pas exploiter ces situations à des fins illicites. Plus particulièrement, les employés ne sont pas autorisés à :

- S'appropriier personnellement des opportunités commerciales dont ils ont eu connaissance par le biais de propriétés ou informations appartenant à la Société, ou en utilisant la fonction qu'ils occupent au sein de la Société.
- Entrer en concurrence directe ou indirecte avec la Société pour des opportunités commerciales auxquelles la Société s'intéresse.

Exemples d'opportunités

Voici des exemples d'opportunités pouvant donner lieu à un détournement :

- Vous identifiez un produit constituant un sous-produit inattendu d'un projet de recherche, et ce produit pourrait avoir de la valeur sur le marché
- Vous apprenez que la Société serait intéressée par l'achat d'un terrain ou bien immobilier local, lequel pourrait être acheté par un tiers qui le revendrait ensuite à la Société.
- Votre unité d'activité développe un procédé qui réduit sa pollution de l'environnement. Ce procédé pourrait également intéresser d'autres entreprises.

Contributions ou activités politiques

Chaque pays dans lequel DuPont opère possède des lois qui restreignent les contributions politiques des entreprises. Il incombe aux employés de consulter le service Juridique afin d'assurer un respect rigoureux des lois en vigueur. De plus, ce type de contributions doit être approuvé par DuPont Governmental Affairs. Les lois des États-Unis peuvent aussi interdire les contributions politiques dans d'autres pays.

Les employés sont libres de verser à titre personnel des contributions aux partis, comités ou candidats politiques de leur choix, sous réserve que la donation n'implique pas directement ou indirectement les fonds ou toute autre ressource de la Société. Il est interdit d'exercer sur les employés des pressions directes ou indirectes, sous quelque forme que ce soit, afin de les inciter à donner de l'argent ou tout autre soutien en faveur d'un parti ou d'un candidat politique.

Le fait de communiquer aux représentants et agents du gouvernement la position de la Société sur des questions de politique peut placer l'employé et la Société sous le coup des lois anti lobbying en vigueur. De nombreux gouvernements locaux exigent l'enregistrement des « lobbyistes », le non-respect de cette exigence entraînant de lourdes pénalités. La définition du lobbying varie selon le lieu, mais peut inclure quasiment toute interaction avec des agents du gouvernement dans un but commercial. Avant d'entreprendre toute relation commerciale avec des agents gouvernementaux, les employés doivent consulter soit le conseiller Juridique national ou régional, soit Governmental Affairs, afin de savoir s'ils doivent être enregistrés. Il convient également de contacter Governmental Affairs et le service Juridique s'il est nécessaire d'engager des lobbyistes.

Avant d'autoriser des personnes à utiliser les locaux de la Société pour un discours ou pour un autre objectif politique, il convient d'obtenir l'autorisation de Governmental Affairs. L'utilisation des locaux de la Société pour de tels objectifs peut être considérée comme une contribution. Cette disposition ne s'applique pas aux représentants du personnel dans l'exercice de leurs mandats.

Actifs de la Société

Préserver et utiliser convenablement les ressources de la Société constitue une responsabilité fondamentale de chaque employé. Si un usage personnel limité est parfois admissible, nous ne devons jamais prendre ce privilège pour acquit ou présumer que cela implique le respect de la vie privée.

Les actifs de la Société comprennent les biens physiques, les informations, les données, les écritures et les propriétés intellectuelles telles que marques, inventions et copyrights.

Les employés sont tenus de respecter les dispositions suivantes :

- **Achat d'actifs** : faire preuve de discernement lors de l'acquisition d'actifs pour l'usage de la Société. Acquérir uniquement des actifs que la Société est autorisée à posséder. Enfin, veiller à ce que DuPont bénéficie d'un bon prix lors de l'achat d'actifs, tels que fournitures et matières premières.
- **Utilisation et manipulation des actifs** : utiliser avec soin les actifs de la Société constituant des outils de travail, afin d'assurer que ces ressources importantes ne perdent pas leur valeur par suite d'un mauvais usage.
- **Préservation des actifs** : préserver les actifs de la Société de tout mauvais usage ou vol par un tiers. Les propriétés et informations de la Société doivent être conservées en lieu sûr afin d'éviter tout accès non autorisé.
- **Partage des actifs** : partager les actifs de la Société avec des tiers extérieurs à la Société uniquement après y avoir été autorisé, et si cela ne compromet pas la valeur de l'actif et ne viole aucune loi ou réglementation.
- **Procédures de suivi** : respecter tous les programmes de sécurité de son site afin de préserver les propriétés matérielles et autres actifs de tout usage ou enlèvement non autorisé, ainsi que de toute perte due à un acte délictueux ou abus de confiance.
- **Mise au rebut des actifs** : mettre les actifs au rebut uniquement après en avoir obtenu l'autorisation, conformément aux procédures de la Société de manière appropriée et lorsque cela n'est pas illégal.
- **Utilisation inappropriée ou abusive des actifs** : contribuer à préserver les actifs de la Société en respectant les règles en vigueur et en informant le supérieur hiérarchique de tout mauvais usage par un tiers des actifs de la Société.

Ordinateurs et systèmes de communication

Les actifs de la Société comprennent, mais sans s'y limiter, les ordinateurs, de même que les équipements et réseaux (y compris l'accès Internet) qui leur sont associés, les logiciels, les téléphones et systèmes Voicemail, ainsi que les dispositifs numériques portables. Il incombe aux employés de préserver ces ressources et de protéger les données importantes de la Société mémorisées dans ces systèmes. De plus, en raison des informations sensibles que peuvent contenir les ordinateurs, les employés sont tenus de respecter les règles et procédures de la Société concernant le cryptage des ordinateurs et leur protection contre le vol.

Les normes de la Société concernant la sécurité des informations électroniques peuvent être obtenues auprès du supérieur hiérarchique ou auprès de DISO (DuPont Information Security Organization).

Informations non publiques

Il est capital que tous les employés protègent les informations de la Société qui n'ont pas été rendues publiques. Les informations non publiques présentant une valeur financière pour la Société constituent des « secrets commerciaux ». Ces secrets commerciaux comprennent les exemples suivants, dès lors que ceux-ci n'ont pas été rendus publics : plans prévisionnels, informations sur la tarification et les coûts, plans et stratégies de recherche et développement, rapports de recherches et inventions, formules et ingrédients des produits, informations sur la conception et les procédés. Les « informations internes sensibles », dont il a déjà été question, constituent une forme d'informations non publiques et confidentielles qui ne doivent pas être divulguées à des tiers sans autorisation spécifique.

Les employés doivent avoir conscience de ce qui constitue un secret commercial et prendre les mesures requises pour en préserver efficacement la confidentialité. De plus, tous les employés doivent protéger les informations non publiques de la Société de tout accès, usage et divulgation incorrects en respectant les règles DISO.

Les secrets commerciaux et autres informations confidentielles peuvent être divulgués à des tiers uniquement si l'on dispose d'une autorisation écrite, telle qu'un accord de divulgation de données confidentielles, non périmé et qui s'applique à ladite divulgation. Lorsque de telles informations sont communiquées à des tiers, la mention « Confidentiel » doit être apposée sur les échantillons et documents confidentiels. De plus, la divulgation doit être limitée aux informations nécessaires à l'objectif commercial poursuivi. Les employés ne doivent pas signer un accord de confidentialité ou recevoir des informations confidentielles entrant dans le cadre de cet accord tant que celui-ci n'a pas été examiné par le service Juridique.

Classification des informations de DuPont

Les informations de DuPont sont classifiées de la manière suivante :

- **Contrôle spécial** – Informations les plus sensibles. Entre de mauvaises mains, ces informations pourraient nuire de manière irréparable à DuPont, son image ou sa stabilité financière. Ces informations comprennent par exemple les bilans financiers, les recherches sensibles, les instructions d'opérations concernant les procédés de production, la conception des usines, les prévisions et stratégies commerciales.
- **Confidentiel** – Informations sensibles pour des raisons de calendrier, ou en raison de leur impact financier ou de leur nature personnelle et privée. Peuvent être partagées exclusivement avec ceux qui ont besoin de les connaître. Les exemples comprennent les informations techniques ou financières propres à la Société, les objectifs commerciaux, les plans marketing, les réorganisations, les plans d'avantages sociaux individuels.
- **Uniquement à usage interne** – Informations non publiques concernant DuPont. Par exemple : normes techniques, informations techniques utilisées par les commerciaux mais n'étant pas destinées aux clients, communications commerciales générales et correspondances.
- **Public** – Documents spécifiquement créés pour les clients, les actionnaires, les médias ou autre divulgation publique. Par exemple : Rapports Annuels de DuPont, Fiches de sécurité des produits (MSDS) et publicités pour les produits.

Inventions

On entend par « invention » tout travail nouveau et utile, tel qu'une formulation, un procédé, une méthode ou un dispositif. Tout comme les secrets commerciaux, les inventions peuvent conférer à DuPont un avantage sur la concurrence. Il incombe aux employés de préserver efficacement les inventions de la Société.

Protéger les inventions de la Société peut inclure le dépôt d'une demande de brevet, selon l'environnement concurrentiel entourant l'invention en question. Par exemple, si l'obtention d'un brevet est peu probable, il se peut que la Société préfère tenir cette invention secrète (secret commercial) au lieu de la divulguer publiquement en déposant une demande de brevet. Dans d'autres situations où il est probable que l'obtention d'un brevet ne confèrera pas un avantage notable à la Société, cette dernière peut préférer publier une description de l'invention afin d'empêcher des tiers de la breveter, au lieu de déposer une demande de brevet.

Les employés doivent aider la Société à ne pas violer les brevets valides détenus par des tiers. Avant de commercialiser un nouveau produit ou de lancer un nouveau procédé industriel, l'unité d'activité ou la fonction concernée doit s'informer auprès du service Juridique, afin de suivre la procédure adéquate pour rechercher les brevets existants.

Marques, marques déposées et copyrights

DuPont protège ses propriétés intellectuelles rendues publiques au moyen de marques déposées, de brevets ou de copyrights. Par exemple, la marque DuPont constitue l'un des actifs les plus importants de la Société, et les employés doivent faire en sorte qu'elle conserve toute sa valeur.

Pour préserver les marques, marques déposées et copyrights de la Société, les employés doivent :

- Se familiariser avec la charte graphique de DuPont (DuPont Brand Identity System) et l'appliquer comme il convient.
- Détecter tout usage abusif des marques de DuPont par les clients, les fournisseurs, les concurrents et sur Internet.
- Avoir connaissance de la faculté de signaler de manière volontaire tout usage abusif ou toute violation à son supérieur hiérarchique, au Marketing Corporate (par l'intermédiaire du Centre de Protection des Marques – *Corporate Brand Protection Center*) ou à la division Marques Déposées de DuPont service Juridique.

Les employés doivent également respecter et utiliser comme il convient les marques déposées et copyrights des tiers lorsqu'ils reproduisent et diffusent des documents, que ce soit par des moyens conventionnels ou électroniques.

Écritures et rapports

Toute information produite par la Société est considérée comme une écriture, quel que soit le mode de conservation de ladite information. Les écritures comprennent, par exemple, les états financiers et comptables, les rapports techniques et de ventes, les informations sur la production, les dossiers de R&D (Recherche & Développement), les dossiers personnels, les informations SHE (Safety, Health and Environment – Santé, Sécurité et Respect de l'Environnement), les contrats, les informations marketing et les plans prévisionnels.

Les employés doivent veiller à ce que tous les comptes et écritures de la Société soient :

- strictement exacts, et décrivent et identifient clairement les faits ou la véritable nature de la transaction commerciale, de l'actif, de la responsabilité ou du titre.
- documentés afin de permettre de classifier et enregistrer correctement et en temps voulu les données dans les livres de comptes, conformément aux principes comptables adoptés par la Société.

Les écritures relatives aux transactions comptables et à l'établissement de rapports financiers doivent être conformes aux règles comptables de la Société, ainsi qu'aux normes et pratiques comptables généralement admises. Les employés sont tenus de créer, mettre à jour et éliminer les écritures de DuPont conformément aux règles de la Société concernant la gestion des informations présentées dans les écritures (CRIM - DuPont Corporate Records Information Management Policy). Il convient de ne jamais omettre délibérément une information, ni entrer des informations erronées, déformées, trompeuses, frauduleuses ou délibérément incomplètes. Les comptes et documentations erronés ainsi que les états financiers non conformes sont contraires aux règles de la Société ainsi qu'aux règles comptables légales et réglementaires. De tels actes sont passibles de sanctions civiles et pénales pour l'employé qui en est responsable, aussi bien que pour la Société.

De nombreuses catégories d'écritures font l'objet de lois et de réglementations, comme par exemple les exigences en matière de sécurité et santé professionnelle, ou les règles comptables. La Nomenclature du contrôle des écritures (DuPont Records Control Schedule) contenue dans la procédure CRIM codifie les exigences réglementaires qui régissent la gestion des écritures de la Société. De plus, elle indique les exigences de contrôle pour les écritures non réglementées. Les employés doivent se conformer aux exigences de contrôle des écritures stipulées dans cette Nomenclature, sauf si celles-ci sont contraires aux lois ou contrats locaux. Dans un tel cas, les employés doivent consulter les services Juridique et Finance.

Les normes et procédures de contrôle interne de la Société garantissent la protection et le bon usage des actifs, ainsi que l'exactitude et la fiabilité des rapports et écritures d'ordre financier. Les employés partageant la responsabilité du maintien et du respect des contrôles internes requis.

Écritures non conformes

Les actions suivantes, effectuées intentionnellement, constituent des exemples d'écritures non conformes :

- Imputation erronée des dépenses, par exemple sur un compte d'exploitation au lieu d'un poste de coût.
- Accélération ou étalement des dépenses ou des revenus.
- Classification d'un stock non vendable dans les produits finis acceptables.
- Falsification des notes de frais et déplacements professionnels.

Déclaration et remboursement des frais

Les voyages et frais de représentation des employés doivent être justifiés par les besoins de la Société. La Société entend que ses employés ne fassent l'objet d'aucune perte ou gain de nature financière dans le cadre de leurs déplacements professionnels et obligations de représentation. Ainsi, les employés ont le devoir de dépenser l'argent de la Société avec la même circonspection que s'il s'agissait du leur.

Les employés qui présentent ou approuvent des notes de frais doivent s'assurer que :

- les dépenses sont justifiées et d'un montant raisonnable,
- les notes de frais sont présentées sans tarder,
- les dépenses sont justifiées comme il convient par des reçus et des explications.

Départ de la Société

Les employés qui quittent la Société doivent :

- rendre promptement tous les actifs de la Société, y compris les outils de travail, documents, fournitures et systèmes d'information et communication tels qu'ordinateurs, téléphones portables, cartes téléphoniques, cartes d'accès, clés, cartes professionnelles et supports de stockage électronique.
- ne pas divulguer les informations non publiques de DuPont.

Assurer des Pratiques Durables **pour la Collectivité**

DuPont désire contribuer à offrir à tous une société meilleure. Notre Valeur Fondamentale « Respect de l'Environnement » constitue à cet égard un exemple majeur de l'engagement de notre Société. Pour remplir nos objectifs, nous pratiquons la concurrence de manière légale. Nous travaillons à protéger l'environnement et à gérer de manière responsable nos activités, nos produits et nos services. Nous soutenons les Droits de l'homme. En définitive, nos efforts devraient être jugés en fonction de ce que nous accomplissons et des incidences positives que nous pouvons avoir sur la vie de chacun.

Dans cette Section

Pratiques concurrentielles

Informations sur la concurrence

Relations avec les gouvernements, marchés publics et déplacements
des représentants de gouvernements étrangers

Protection de l'environnement et durabilité

Gestion responsable des produits

Droits de l'homme

Contacts avec des tiers

Pratiques concurrentielles

DuPont se livre à une concurrence énergique sur le marché afin de servir au mieux ses clients et d'accroître la valeur pour ses actionnaires. Toutefois, nous devons toujours garder à l'esprit que la Société est soumise à des lois sur la concurrence dans la plupart des pays où elle opère. Ces lois sont complexes et peuvent varier d'un pays à l'autre. Cependant, en règle générale, quasiment toutes les lois sur la concurrence en vigueur dans les pays où opère DuPont interdisent les ententes et les actions qui restreignent ou réduisent la concurrence d'une manière excessive.

Les violations des lois sur la concurrence comprennent les ententes entre des entreprises concurrentes pour :

- fixer ou contrôler les prix, ou instaurer d'autres modalités ou clauses de ventes (par exemple conditions de crédit),
- boycotter certains fournisseurs et clients,
- assigner des clients, produits, territoires ou marchés,
- limiter la production ou la vente de produits.

Ce type d'infractions aux lois sur la concurrence, ainsi que d'autres, peuvent se traduire par de lourdes sanctions pour la Société comme pour les personnes impliquées.

Les employés doivent bien comprendre les lois en vigueur, notamment si leur fonction implique des interactions avec des concurrents, des fournisseurs, des clients et des distributeurs, le recueil d'informations sur la concurrence ou la participation à des associations professionnelles. Il incombe aux employés de veiller tout particulièrement à ce que leurs activités ou discussions avec des représentants d'autres entreprises ne puissent pas être interprétées comme des infractions aux lois sur la concurrence. De plus, les employés doivent consulter le service Juridique avant de participer aux activités suivantes : (1) campagne de communication de prix, (2) réunions d'associations professionnelles ou situations similaires impliquant des concurrents, ou (3) toute interaction avec des concurrents.

Les employés qui ont des fonctions de vente et de marketing, ou appelés par leur fonction à interagir avec des concurrents ou à participer à des associations professionnelles ou des salons, doivent revoir ces règles périodiquement.

Informations sur la concurrence

Les informations sur la concurrence revêtent une grande importance pour la réussite commerciale de la Société, et nous disposons de nombreux moyens légaux et éthiques pour recueillir ces données.

De lourdes sanctions pénales sont prévues pour les employés qui détournent les secrets commerciaux d'autres entreprises. Les employés peuvent contribuer à éviter les sévères sanctions civiles et pénales dont la Société et eux-mêmes pourraient faire l'objet, en respectant scrupuleusement les directives de la Société. Par exemple, lorsqu'ils recueillent des informations sur la concurrence, il leur incombe de satisfaire aux exigences suivantes :

- Ne pas se présenter sous une fausse identité ni travestir la raison pour laquelle l'information est demandée.
- Ne voler aucune information à un concurrent ou une autre activité.
- Ne laisser personne obtenir des informations sur la concurrence selon des moyens que l'on n'emploierait pas soi-même.
- S'informer auprès du service Juridique en cas de doute sur la manière d'obtenir de façon responsable des informations sur la concurrence.

Relations avec les gouvernements, marchés publics et déplacements de représentants de gouvernements étrangers

Travailler avec des représentants du gouvernement et des organisations gouvernementales, présente des défis tout particuliers. Le gouvernement de chaque pays, par exemple, possède des règles bien spécifiques pour ses interactions commerciales. Lorsque nous travaillons avec des représentants du gouvernement, nous devons veiller à ce que nos activités et nos interactions témoignent de l'engagement de la Société envers un comportement légal.

Relations d'ordre général avec les représentants du gouvernement

Lorsqu'ils sont en relation d'affaires avec le gouvernement d'un pays, les employés doivent bien comprendre les règles selon lesquelles ce gouvernement opère. Certains gouvernements restreignent fortement les cadeaux ou invitations que leurs agents sont autorisés à accepter, et sanctionnent lourdement les entreprises qui ne respectent pas ces règles. Même les cadeaux sans valeur ou des repas tout à fait ordinaires peuvent être déplacés ou illégaux. Qu'il vise ou non à influencer une décision ou une action, ce type de faveur peut être illégal et facilement interprété comme un dessous-de-table ou un pot-de-vin. Il peut exister des exceptions légales, mais il incombe aux employés de consulter le service Juridique préalablement à tout paiement qu'ils envisageraient de verser à un représentant du gouvernement.

Marchés publics

Lorsqu'ils fournissent un gouvernement, directement ou indirectement, les employés doivent bien comprendre les règles qui régissent ses interactions avec les fournisseurs avérés ou potentiels, notamment au niveau de la procédure d'achat. Les affaires avec les agences gouvernementales ne se mènent pas

forcément de la même manière qu'avec les autres entreprises. Certaines pratiques acceptables au sein du secteur privé peuvent poser des problèmes lorsqu'on s'adresse à une agence gouvernementale.

Les règles particulières d'un gouvernement peuvent couvrir de nombreux aspects commerciaux, tels que l'enregistrement et le suivi des coûts des produits et services, la protection des informations lui appartenant, les offres et acceptations de cadeaux et d'invitations au restaurant ou au spectacle, l'embauche d'anciens agents du gouvernement. De plus, les gouvernements exigent souvent que le fournisseur certifie avoir respecté diverses exigences au niveau du contrat.

Les lois concernant les gouvernements sont souvent complexes et, en cas d'infraction, prévoient de lourdes peines civiles et pénales pour l'entreprise comme pour les employés s'étant livrés à des pratiques non conformes. En cas de doute sur la manière de travailler avec des représentants du gouvernement, les employés doivent consulter le service Juridique.

Déplacements de représentants de gouvernements étrangers

Pour des raisons commerciales, des représentants de gouvernements étrangers peuvent être amenés à visiter des sites de DuPont afin de contribuer à la promotion et à la démonstration de produits de la Société. Dans ces situations, il est acceptable que DuPont prenne en charge les frais d'un montant raisonnable liés aux déplacements, aux repas et à l'hébergement dans le cadre d'une visite d'un représentant d'un gouvernement étranger, à condition que ces paiements soient : a) légaux dans le cadre des lois et réglementations locales, b) effectués directement par DuPont à l'agence de voyage, l'hôtel ou le restaurant, c) en relation directe avec l'heure et le lieu de la visite sur site, et d) conformes aux critères d'autorisation, de consignation et de restriction établis dans la politique de DuPont relative aux cadeaux et invitations.

Voir également la section **Dessous-de-table et pots-de-vin**, page 10.

Protection de l'environnement et durabilité

La mission de DuPont est la croissance durable ainsi que la création de valeur pour nos partenaires et l'ensemble de la société environnante, tout en réduisant notre empreinte sur l'environnement tout au long des chaînes de valeur sur lesquelles nous opérons. *L'Engagement de DuPont* met aussi en exergue notre volonté de mener nos affaires, en respectant et en préservant l'environnement.

Il incombe à chaque employé de respecter l'Engagement de DuPont et les lois environnementales en vigueur. Les dirigeants de chaque activité sont tenus de former et motiver les employés afin que ceux-ci comprennent et respectent notre Engagement et toutes les lois en vigueur. Chaque employé doit également respecter les règles, normes et directives de DuPont en matière de Sécurité, Santé et Respect de l'Environnement.

Gestion responsable des produits

Pour DuPont, gérer les produits de manière responsable consiste à bien comprendre ces derniers afin de préserver les nombreux tiers concernés, anticiper puis répondre aux attentes et besoins de la collectivité, et minimiser la consommation d'énergie et des ressources. Chez DuPont, nous œuvrons à montrer que nous gérons au mieux nos produits et services.

Les employés doivent bien comprendre le programme de gestion des produits mis en place par la Société, ainsi que leur rôle au sein de ce programme afin d'assurer que :

- nous utilisons notre compréhension de nos produits pour préserver et favoriser le développement de nos clients, de nos employés, des communautés où nous sommes implantés et du public,
- nous surveillons la qualité et l'efficacité de nos produits,
- nous anticipons puis répondons aux attentes et aux besoins de la collectivité, des clients et de l'industrie,
- nous minimisons l'énergie et les ressources consommées par nos clients, par nous-mêmes et par la collectivité,
- nous offrons des produits présentant des avantages par rapport à la concurrence.

Un engagement continu envers la gestion responsable des produits

DuPont a témoigné de l'engagement de la Société envers la gestion responsable des produits en élaborant des principes et modèles de référence concernant la bioéthique, la biodiversité, les substances biopersistantes et les nanotechnologies.

Droits de l'Homme

DuPont désire préserver et faire progresser les Droits de l'homme partout où la Société opère. De plus, nous voulons travailler avec des entreprises qui aspirent aux mêmes principes.

Les employés doivent mener les affaires de la Société d'une manière éthique et responsable, qui respecte et soutient la protection des Droits de l'homme. Les employés devraient identifier et travailler avec les entreprises qui aspirent à mener leurs affaires d'une manière similaire.

Les valeurs de DuPont sur les Droits de l'Homme et ses principes en matière de Travail Forcé et du Travail des Enfants reposent sur ses Valeurs Fondamentales de Sécurité et Santé, Respect de l'Environnement, Éthique Optimale et Respect des Personnes. Ces règles soutiennent et fonctionnent conjointement avec son Code de Conduite, son Engagement Sécurité, Santé et Environnement, ses programmes de gestion responsable des produits et de respect des lois et réglementations, ainsi que son adhésion aux dix Principes du Pacte Mondial des Nations Unies (U.N. Global Compact).

Il incombe à chaque employé de respecter ces règles et les lois en vigueur. Les dirigeants de chaque activité sont tenus de former et motiver les employés afin que ceux-ci comprennent et respectent ces règles et les lois en vigueur.

Contacts avec des tiers

Nous voulons garantir que la Société présente une description exacte et complète de ses activités.

Seules les personnes autorisées sont habilitées à parler au nom de la Société aux journalistes, aux analystes financiers, aux représentants des gouvernements et des forces de l'ordre, ou tout autre tiers. En l'absence d'autorisation préalable de traiter avec des tiers, il convient de transmettre toute demande de leur part aux services concernés, comme indiqué ci-dessous :

Transmettre à

- | | |
|--|--|
| • Représentants des gouvernements
ou des instances législatives | Service Juridique ou Affaires Gouvernementales |
| • Médias ou journalistes | Relations Publiques / « Public Affairs » |
| • Analystes financiers | Relations avec les Investisseurs / Finance |
| • Forces de l'ordre ou avocats extérieurs | Service Juridique |

De plus, les employés ne doivent pas fournir des informations non publiques à des personnes extérieures à la Société sans justification commerciale autorisée, notamment lorsque ces tiers sont susceptibles de propager largement ces informations et ce sans apporter de restrictions à la liberté syndicale et d'expression des salariés. Certaines lois imposent des restrictions sur la manière dont la Société peut divulguer des informations.

Pour les contacts avec les concurrents, voir **Pratiques concurrentielles**, page 26.

Favoriser une Culture de Durabilité **pour nos Employés**

La qualité de notre cadre de travail a des incidences sur la réussite de la Société. En effet, l'environnement de travail influe sur la satisfaction de chaque employé et sa motivation à aider la Société à réussir. Voilà pourquoi nous accordons une telle importance à la Valeur Fondamentale de DuPont « Respect des personnes ». Le respect d'autrui nous aide à maintenir un cadre de travail positif et constructif. En témoignant du respect à nos collègues, nous montrons que nous accordons de la valeur à leurs idées et apprécions leurs contributions spécifiques à la bonne marche de la Société.

Dans cette Section

Respect des personnes

Égalité des chances et non-discrimination

Prévention du harcèlement

Vie privée et informations personnelles

Sécurité et Santé

Respect des personnes

Seuls l'engagement total et un profond esprit de coopération de la part de ses ressources humaines diversifiées peuvent permettre à DuPont de concrétiser sa Vision.

Nous ne pourrons atteindre la réussite et satisfaire toutes les personnes concernées par nos activités que si nous nous respectons mutuellement, accordons de la valeur à chaque contribution de nos collègues et traitons tout le monde de manière juste.

Égalité des chances et non-discrimination

DuPont n'exerce vis-à-vis de ses employés ou des candidats à l'embauche aucune discrimination basée sur l'âge, la race, la religion, la couleur de peau, le sexe, un handicap, le pays de naissance, l'ascendance, la situation de famille, les préférences sexuelles, l'identité ou l'identification sexuelle et le statut d'ancien combattant pour déterminer les conditions ou modalités d'emploi, – ces dernières regroupant l'embauche, les promotions, les rétrogradations, les transferts, les affectations, les résiliations de contrat, l'échelle des salaires ou toute autre forme de rémunération ainsi que la participation à une formation et ce conformément à la législation française du droit du travail.

Prévention du harcèlement

La Société ne tolère aucun harcèlement. Le harcèlement peut lourdement affecter la performance professionnelle d'une personne, ou engendrer des conditions de travail pénibles ou paralysantes. Sont considérés comme un harcèlement les propos insultants ou commentaires désobligeants, les propositions d'avantages professionnels en échange de faveurs de nature sexuelle ou autres formes de comportement offensant. Le harcèlement peut comprendre un comportement d'un employé de DuPont envers un autre, ainsi qu'à l'égard des employés des fournisseurs et des clients de la Société ou autres partenaires commerciaux.

Parmi les usages non conformes des ordinateurs et systèmes de communication de la Société, figure leur utilisation à des fins de harcèlement ou de discrimination de nature sexuelle, raciale ou de tout autre type, ainsi que l'accès à des données à orientation sexuelle ou de toute autre nature non convenable. Quel que soit le support, l'usage non conforme des ressources de communication électroniques de la Société est considéré comme une faute grave, et les personnes ayant enfreint ces règles feront l'objet de mesures disciplinaires, conformément à la législation française du droit du travail.

Les employés ayant connaissance de tout cas présumé de discrimination ou de harcèlement doivent en informer le service Ressources Humaines et/ou le Conseiller(ère) à la Prévention du harcèlement.

Vie privée et informations personnelles

DuPont reconnaît que les personnes attachent de la valeur à leur vie privée et ont le droit de voir celle-ci respectée. La Société entend défendre, de manière raisonnable, la vie privée de ses employés, anciens ou actuels, ainsi que la sécurité des informations personnellement identifiables qu'elle a recueillies à leur sujet.

DuPont informe les employés de la nature des informations personnelles recueillies par la Société, et de la manière dont celles-ci pourront être utilisées ou partagées dans le cadre d'activités telles que l'administration des rémunérations et avantages sociaux, l'accès aux systèmes informatiques et leur sécurité. Il est demandé aux employés de respecter les règles et procédures de la Société permettant de protéger ces informations personnellement identifiables, décrites dans les Règles Mondiales de DuPont sur la Confidentialité des Informations (DuPont Global Information Privacy Policy). Il incombe à la Direction locale d'établir et maintenir des procédures commerciales conformes à ces règles et aux lois locales en vigueur.

Utilisation personnelle des actifs de la Société

Nous devons garder à l'esprit que les installations, les équipements et les services, tels que bureaux, téléphones et systèmes informatiques, sont destinés aux activités de la Société. Cela comprend l'accès aux messageries électroniques, aux systèmes Voicemail, à Internet et Intranet. Les employés ne doivent escompter aucune confidentialité lorsqu'ils utilisent ces équipements et services. Afin de préserver sa sécurité, sa réputation et celles de ses employés, de prévenir les actes délictueux et d'assurer la sécurité de ses informations, la Société se réserve le droit de surveiller les lieux de travail et les communications, et d'effectuer des recherches sur ses propriétés, sous réserve des lois locales. Toute communication, information ou matériel peut également être fourni afin de coopérer avec les instances judiciaires ou dans le cadre d'une injonction de justice ou d'instances législatives.

Sécurité et Santé

DuPont considère que toutes les blessures, toutes les maladies professionnelles et tous les incidents de sécurité et environnementaux peuvent être évités. La Société s'est fixée l'objectif Zéro pour tous ces accidents. Nous encourageons aussi la sécurité des employés en dehors du travail.

Il incombe à chaque employé de respecter l'**Engagement de DuPont** et les lois en vigueur en matière de santé et de sécurité. Les responsables de chaque activité sont tenus de former et motiver les employés afin que ceux-ci comprennent et respectent l'Engagement de DuPont et les lois en vigueur dans le domaine de la santé et de la sécurité. Chaque employé doit également respecter les règles, normes et directives de DuPont en matière de Sécurité, Santé et Respect de l'Environnement.

Prendre de meilleures décisions

Face à une situation difficile vis-à-vis de laquelle la conduite à tenir ne semble pas claire, les questions suivantes pourraient vous aider à résoudre le problème.

Quelles étapes dois-je suivre pour résoudre cette question ?

1. Quelle est la nature de ce problème éthique potentiel ?
2. Quelles sont mes responsabilités spécifiques dans cette situation ?
3. Qui peut être affecté par ce problème ?
4. Quelles ressources peuvent m'aider à régler ce problème ?
5. Quelle ligne de conduite dois-je envisager ?

En cas de doute sur la conformité au Code de Conduite d'une action qu'un collègue est sur le point ou prévoit d'effectuer, demandez-lui s'il peut vous expliquer les raisons de son action. Si nous ne discutons pas activement des raisons qui dictent nos choix, nous ne pouvons pas apprendre les uns des autres et créer une compréhension collective de la manière dont la Société conduit ses affaires.

1. Quel est le problème ?

- Se pourrait-il que moi-même ou quelqu'un d'autre enfreigne :
- Une loi ou une réglementation ?
 - Les Valeurs Fondamentales de DuPont ?
 - Le Code de Conduite de DuPont ?
 - Une règle, une norme ou une procédure de DuPont ?
 - Une obligation éthique de ma profession ?
 - Mon sens personnel d'une conduite éthique ?

2. Quelles sont mes obligations ?

- Quelles sont mes obligations éthiques en tant qu'employé de DuPont ?
- Quelles sont les obligations éthiques de ma profession ?
- Est-ce que j'ai des responsabilités éthiques en tant que faisant partie d'une association professionnelle ou commerciale ?

3. Qui cela touche-t-il ?

- Des clients ?
- Des actionnaires ?
- Des fournisseurs ?
- Des collègues ?
- Des communautés locales ?
- Ma famille ou moi-même ?

4. Quelles ressources puis-je consulter ?

- Lois et réglementations en vigueur (demander conseil au service Juridique)
- Valeurs Fondamentales de DuPont
- Code de Conduite de DuPont
- Règles et procédures de DuPont
- Normes professionnelles, commerciales ou de l'industrie
- Lien intranet intitulé -Ressources-

5. Comment vérifier mes actes ?

- Que penserait ma famille de ma conduite ?
- Comment ma conduite serait-elle perçue si les faits apparaissaient à la une d'un journal ?
- Comment les autres souhaiteraient-ils être traités ?
- Comment pourrais-je justifier ma conduite à un collègue ?

Se faire aider et signaler les problèmes

La Société propose des ressources pour aider tous les employés qui se trouvent face à des questions d'éthique et de conformité difficiles à résoudre.

Le **manager** ou **superviseur** d'un employé est la première et la meilleure ressource, puisque cette personne connaît bien les fonctions de cet employé. S'il est impossible de contacter le manager ou le superviseur, ou si l'employé ne se sent pas à l'aise pour discuter du sujet avec son supérieur hiérarchique, il existe également d'autres ressources :

- La **Direction de l'activité, de la fonction ou du site** où est affecté l'employé.
- Le **Responsable Conformité Corporate** dont relève l'employé.
- Les **services Juridique** ou **Finance**.
- Le service **Ressources Humaines**, notamment pour les règles et les questions concernant l'environnement de travail, telles que la non-discrimination, la prévention du-harcèlement et le respect de la vie privée des employés.

Par ailleurs, les employés peuvent aussi signaler ce qui leur semble constituer une infraction sur la **DuPont Ethics Hotline**. Ce service téléphonique est assuré dans plusieurs langues et est gratuit. Les employés peuvent aussi signaler leurs questions par Internet.

La Société traite toutes les communications concernant les questions éthiques, y compris par la Ligne téléphonique ou Internet, comme des informations confidentielles. Les managers font part des informations uniquement aux employés qui ont besoin d'en prendre connaissance pour traiter la question. (Dans certains cas, la Société se trouve dans l'obligation de communiquer des informations aux instances judiciaires.)

Les employés peuvent également demander à rester anonymes, auquel cas la Société s'efforcera de préserver l'anonymat de l'employé si cela est possible et légal.

Ce dispositif d'alerte professionnelle s'appliquera en France conformément à la loi et aux recommandations de la CNIL (Commission Nationale Informatique & Libertés).

Traitement d'une infraction présumée

Mesures correctrices et investigations

La Société enquêtera sur les cas d'infraction présumée qui lui sont signalés, tels que violation d'une loi, d'une réglementation ou des règles et procédures internes. Si l'infraction est avérée, les personnes concernées seront jugées responsables et feront, le cas échéant, l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et une éventuelle action civile ou pénale. Les infractions peuvent inclure les fausses accusations effectuées intentionnellement.

Absence de représailles

Nous devons maintenir un environnement où il est fait état des doutes et des problèmes potentiels. DuPont ne tolérera aucun type de représailles à l'encontre de quiconque ayant, de bonne foi, fait part d'un doute, d'une infraction présumée ou d'informations liées à une enquête sur une infraction présumée. La Société mènera une enquête sur tout cas de possibles représailles, et prendra des mesures disciplinaires à l'égard des employés s'étant livrés à des représailles à l'encontre d'une personne qui a signalé une infraction présumée.

Comme indiqué en page 5, en France, la Société rappelle que les employés ne pourraient se voir opposer, en cas de manquement de leur part, que des faits sanctionnables au regard des dispositions légales françaises notamment en matière disciplinaire et ce sur la base de faits fautifs.

Programme interne Éthique et Conformité

L'Éthique et la Conformité constituent des priorités importantes pour DuPont.

Le -Vice-President, General Auditor & Chief Ethics & Compliance Officer- dirige l'équipe « Ethics and Compliance Central », qui travaille avec les plus hautes instances de DuPont pour assurer que la Société fait progresser ces priorités. L'excellence de nos efforts en matière d'Éthique et de Conformité crée un avantage sur la concurrence et favorise la durabilité de nos activités.

L'Équipe *Ethics and Compliance Central* se compose de plusieurs employés expérimentés et conseillers juridiques. Ceux-ci sont répartis par activités, fonctions et régions dans le monde, et selon des domaines stratégiques et fonctionnels à risques. Ces personnes sont responsables de la vision et du modèle de travail du programme Éthique et Conformité et sont chargées d'assurer que chaque activité met en application un programme efficace dans chaque domaine identifié à risques.

Ensemble, Ethics and Compliance Central et les superviseurs mettent en exergue l'importance des Valeurs Fondamentales dans l'ensemble de la Société, au travers de la promotion et de la motivation pour une culture d'entreprise exprimant les plus hautes normes éthiques, les contrôles internes les plus rigoureux et un respect optimal des lois et ce au travers d'actions coordonnées de communications, de formations, d'investigations internes et d'évaluations des risques. Ils aident les employés à bien comprendre comment la Société gère officiellement les questions d'éthique et de conformité ; ils sont responsables des programmes de formation à l'échelle de toute la Société et fournissent des informations sur la surveillance et les responsabilités en matière d'Éthique et de Conformité, comme le requièrent les directives américaines « *U.S. Federal Sentencing Guidelines* ».