



MARS 2023



Construire demain depuis plus de 60 ans

Index Général

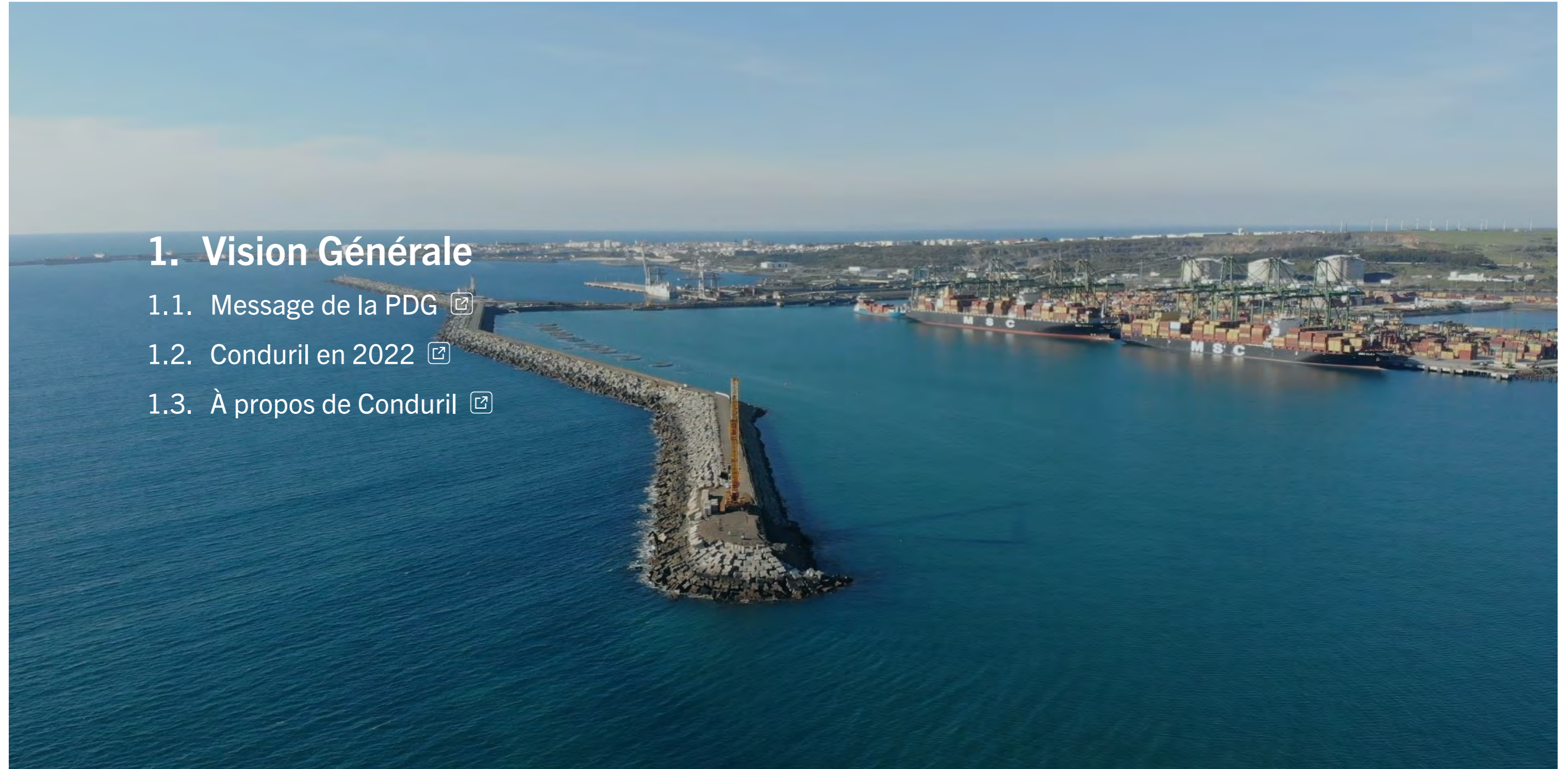
1. Vision générale	4	5. Collaborateurs et chaîne de valeur	39
1.1 Message de la PDG	5	5.1. Sécurité et santé au travail	41
1.2 Conduril en 2022	6	5.2. Pratiques professionnelles, conditions de travail et protection sociale	43
1.3 À propos de Conduril	7	5.3. Lutte contre le travail forcé et l'esclavage moderne	46
2. La Durabilité chez Conduril	13	5.4. Développement de carrière, formation et éducation	47
2.1 Engagements pour un monde meilleur	14	5.5. Conduril Academy	49
2.2 Relations pour l'avenir	16	6. Communauté locale	57
2.3 Matérialité	20	6.1. Création d'emplois locaux et développement des compétences ...	59
3. Modèle de gouvernance et économie	22	6.2. Éducation et santé de la communauté locale	61
3.1 Lutte contre la corruption et les comportements anticoncurrentiels	26	6.3. Bruit, vibrations, odeurs, poussières, effets visuels et autres effets locaux	64
3.2 Pratiques d'achat	27	7. À propos de ce Rapport	66
3.3 Qualité et sécurité finale des constructions	28	Tableau GRI	68
4. Environnement	30		
4.1. Gestion de l'énergie et Émissions GES	33		
4.2. Gestion de l'eau	35		
4.3. Gestion des déchets	37		

1. Vision Générale

1.1. Message de la PDG [🔗](#)

1.2. Conduril en 2022 [🔗](#)

1.3. À propos de Conduril [🔗](#)



1. Vision Générale

1.1. Message de la PDG

Chères Parties prenantes,

Tout au long de son histoire, Conduril a cherché à tracer son parcours sur les voies de la durabilité et à contribuer au développement et au bien-être de ses collaborateurs, ainsi qu'à ceux des communautés locales dans les zones géographiques où elle est implantée.

La création du fonds de pension en 1989 pour tous les collaborateurs, la création de la Conduril Academy en Angola en 2009, puis au Mozambique en 2016, entièrement financée par Conduril, afin d'assurer la formation professionnelle et d'éradiquer l'analphabétisme parmi nos collaborateurs, ainsi que l'octroi de bourses d'études supérieures aux enfants de nos collaborateurs, sont autant d'exemples de la responsabilité sociale assumée par Conduril au fil du temps.

Le respect des droits de l'homme et des coutumes locales, les actions des collaborateurs et de la direction conformément aux principes d'éthique et de conformité sont définis dans le code de conduite depuis 2014.

Le respect des normes environnementales et l'engagement en faveur de l'amélioration de l'environnement sont visibles dans la certification environnementale selon la norme NP EN ISO 14001 depuis 2012.

Fortement engagée à contribuer au développement durable, en 2022, Conduril a défini sa Politique de Responsabilité Sociale d'Entreprise et a intégré dans sa stratégie d'entreprise les Objectifs de Développement Durable (ODD), conformes à ceux de l'Organisation des Nations Unies.

Sur les 17 ODD des Nations Unies, Conduril en a identifié 7 qui correspondent le mieux à sa culture et à ses activités, à savoir:

- Santé de qualité
- Éducation de qualité
- Égalité entre les sexes
- Travail décent et croissance économique
- Industrie, innovation et infrastructure
- Consommation et production responsables
- Partenariats pour la réalisation des objectifs
- En 2022, nous avons créé le comité de durabilité dont l'objectif est de définir la stratégie de durabilité à mettre en œuvre et d'en assurer la réalisation.

Au début de l'année 2023, une mutuelle et une assurance-vie ont été attribuées à tous les collaborateurs.

Ce n'est qu'en agissant de manière durable et sur la base de nos valeurs que nous pourrions continuer à exister et à construire un monde meilleur !

Benedita Amorim Martins
Président Directeur Général



CONDURIL, SA

1.2. Conduril en 2022

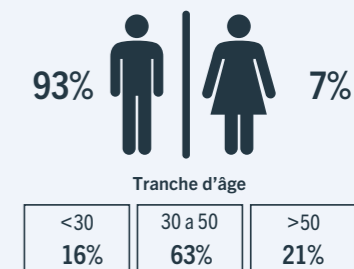
Chiffre d'affaires

2020	2021	2022
123M€	156M€	218M€

92,5%
des dépenses avec
des fournisseurs
locaux

2 974
collaborateurs dans
2 continents et 6
pays

% de collaborateurs par sexe en 2022



19 993

heures de formation
en matière de santé et
sécurité au travail

34 434

heures de formation au
total

Bourses d'études accordées par
Conduril – Programme BECES

Angola: 15
Mozambique: 11



Soutien du projet « Medicina Mais Perto » (Médecine plus proche) au Mozambique

Campagnes de sensibilisation sur le VIH/sida, le planning familial, la grossesse et le post-partum, le paludisme, entre autres maladies et questions de santé

47 852 985 ton

de matériaux utilisés

30 371 ton CO₂e

emitidos (âmbito 1 e 2)

18 108 ton

de déchets produits

96%

destinés à des opérations de
réutilisation, de recyclage et d'autres
opérations de valorisation

486 470 GJ

d'énergie consommée

458 ML

d'eau captée

Février 2023



Conduril rejoint le réseau
du BCS D Portugal vers la
transition durable

1.3. À propos de Conduril

Plus de 60 ans d'histoire

Conduril - Engenharia, S.A. (dénomination adoptée en 2011) a plus de 60 ans d'expérience dans la construction de travaux de génie civil, en respectant les meilleures normes de qualité et les spécifications, en recherchant la satisfaction totale du client, en promouvant des relations de confiance totale et de loyauté avec toutes les parties prenantes.

Conduril a été fondée en 1959 en tant que société à responsabilité limitée. En 1970, elle a été achetée par les actionnaires de référence actuels ce qui a déterminé son destin jusqu'à aujourd'hui. En 1976, qui ont délibéré de la transformer en société anonyme. En 1990, ses actions ont été admises à la négociation à la Bourse de valeurs de Porto et de Lisbonne. C'est aujourd'hui une société ouverte cotée sur un marché non réglementé.

Du Portugal vers le Monde

Son siège social est situé à Ermesinde, dans la région nord du Portugal, un pays où Conduril développe ses activités et ses travaux de génie civil. À partir de 1990, l'entreprise a étendu ses activités au-delà des frontières nationales, dans plusieurs pays du continent africain et en Espagne.

Dates de début des opérations transfrontalières

Angola (sans interruption)	1990
Mozambique	1997
Maroc *	2004
Botswana *	2008
Espagne *	2010
Cap-Vert *	2011
Sénégal *	2013
Zambie	2013
Malawi	2014
Gabon	2015
Zimbabwe *	2019

* Aucune activité au cours de la période couverte par le rapport.



Faits marquants

Plus de 60 ans d'histoire

1959 — 1970 — 1974 — 1976 — 1990 — 2011 — 2019

Fondation de Conduril
– Construtora Duriense, Lda

Acquisition
par les actuels
actionnaires

Création du LCC -
Laboratoire central
de Conduril

Elle devient une
société anonyme
(S.A.R.L.)

Expansion sur les
marchés internationaux
et admission à la
négociation de la
Bourse de valeurs

Modification de la raison
sociale en « Conduril -
Engenharia, S.A. »

Consolidation
des pratiques de
gouvernance de
Conduril

Distinctions

Depuis 1993, Conduril s'est vu décerner plusieurs prix au niveau national et international, grâce à une vaste expérience consolidée et au travail et au dévouement quotidien de ses collaborateurs dans toutes les régions du monde.

1993	9e meilleure entreprise portugaise parmi les entreprises de tous les secteurs – Prix « Meilleure entreprise » du quotidien Diário de Notícias
2008	« Meilleure entreprise du secteur de la construction » du magazine Exame
2009	« Meilleure entreprise du secteur de la construction » du magazine Exame
2010	« Meilleure entreprise du secteur de la construction » du magazine Exame
2012	Meilleures entreprises où travailler au Portugal, magazine Exame et Accenture
2014	« Meilleure entreprise du secteur de la construction » du magazine Exame
2014	Meilleures entreprises où travailler au Portugal, magazine Exame et Accenture
2015	« Meilleure entreprise du secteur de la construction » du magazine Exame
2017	2e place, Entreprise heureuse, classement du magazine Exame
2017	Diplôme de Reconnaissance du mérite, décerné par la Mairie de la commune d'Ermesinde
2017	« Médaille Gustav Lindenthal » attribuée par l'Engineers' Society of Western Pennsylvania - International Bridge Conference - Construction de la plateforme de la ligne à grande vitesse Madrid-Extremadura - Viaduc sur la rivière Almonte
2021	2e entreprise la plus attrayante pour travailler dans le secteur du bâtiment - Randstad Employer Brand Research
2022	Diplôme de prestige - 62 ans de membre de l'AICCOPN

Vision, Mission et Valeurs

La stratégie globale de Conduril consiste à construire des travaux de génie civil, avec ou sans conception, en respectant les meilleures normes de qualité et les spécifications établies dans les cahiers des charges respectifs, en recherchant la satisfaction totale des clients et en entretenant avec eux des relations totalement loyales.

Conduril se concentre sur les segments de marché dans lesquels elle peut opérer de manière rentable dans le cadre des paramètres de rendement/profit établis, en utilisant des entreprises dont elle contrôle la gestion.

Vision

Être une grande entreprise à l'échelle nationale sur le plan technique et économique, capable de répondre à tout chantier de génie civil, aussi bien au Portugal qu'à l'étranger.

Être, en termes de nombre total de personnes en activité, au niveau national, une entreprise de taille moyenne, flexible, capable de répondre aux différentes demandes du marché et dotée d'une grande capacité technique capable, avant toute chose, de constituer une base solide pour soutenir ses activités à l'étranger.

Mission

La création durable de richesse pour les actionnaires et la durabilité des meilleures conditions de travail et de rémunération pour les collaborateurs.

Valeurs

- Cohésion
- Éthique
- Culture
- Méritocratie
- Loyauté
- Cohérence
- Rigueur



Secteurs d'activité

Conduril est une entreprise qui se consacre à la réalisation de travaux de génie civil, son expérience étant alliée à la vaste gamme de compétences de ses professionnels et aux nombreux équipements dont elle dispose. Grâce à sa capacité multidisciplinaire, Conduril est responsable de la construction de plusieurs chantiers de grande notoriété, notamment des barrages, des ponts, des routes et des autoroutes, des bâtiments, y compris des hôpitaux, et des infrastructures d'approvisionnement en eau et d'évacuation des eaux usées. Son expérience dans l'exécution de travaux aux exigences spécifiques, tels que les travaux maritimes, souterrains et géotechniques, est également particulièrement importante.

Infrastructures de transport



Ouvrages hydrauliques, d'énergie et d'environnement



Ouvrages maritimes



Bâtiments



Autres infrastructures



António Luis Amorim Martins

Un demi-siècle dédié à Conduril

L'histoire de Conduril est également racontée par des histoires de vie individuelles.

L'ingénieur Amorim Martins a voué plus de 50 ans de son travail et de sa vie à Conduril.

Depuis 1970, sa direction visionnaire, sa pensée innovante et son esprit créatif, associés à sa capacité à choisir les opportunités et à anticiper l'avenir, ont permis le succès de Conduril, ainsi que celui de ses collaborateurs, qui sont fiers d'avoir eu le privilège de travailler avec un Homme droit, rigoureux, honnête et soucieux du bien-être de tous ceux qui travaillaient avec lui.

Pendant toutes ces années, il a su instaurer une culture de proximité avec ses collaborateurs, favorisant le sentiment d'appartenance à l'entreprise et à ses valeurs. Il a imprimé sa marque sur la manière de diriger basée sur la responsabilité sociale.





2. La Durabilité chez Conduril

2.1. Engagements pour un monde meilleur [🔗](#)

2.2. Relations pour l'avenir [🔗](#)

2.3. Matérialité [🔗](#)

2. La Durabilité chez Conduril

2.1. Engagements pour un monde meilleur

Dans un contexte mondial actuel instable, complexe et incertain, où les technologies de l'information et de la communication ouvrent de nouvelles perspectives à la société et où les consommateurs sont de plus en plus conscients des problèmes sociaux et environnementaux, les entreprises sont invitées à intégrer la durabilité dans leur stratégie commerciale, à adopter des pratiques socialement inclusives, à investir dans la préservation des ressources naturelles et à garantir une vie digne, tant pour les générations actuelles que pour les générations futures.

L'engagement en faveur de la durabilité est une action collective et nécessaire pour construire un monde meilleur.

Conduril assume son engagement en faveur de la durabilité et sa responsabilité sociale et environnementale, en générant de la richesse, en assurant le bien-être des citoyens, en minimisant les impacts négatifs et en maximisant les impacts positifs de ses activités et de ses produits, sur l'environnement et les personnes. Son engagement s'articule autour de quatre axes principaux.

Respect de l'éthique, de l'intégrité et de la rigueur devant toutes ses parties prenantes.



Respect du contexte économique, social et environnemental.



Promotion de l'innovation et son application dans le processus de production.



Création d'emploi et de bien-être dans la société.



La mise en œuvre de ces engagements implique la transparence de ses pratiques et de ses actions, ainsi que l'implication de ses collaborateurs, de ses clients, de ses fournisseurs et des autres parties prenantes dans la promotion du développement durable.

Le concept **ESG (Environnemental, Social et Gouvernance)** requiert une évaluation multidimensionnelle qui va au-delà du rendement financier de Conduril, en considérant les impacts d'autres dimensions, au niveau environnemental, social et de la gouvernance.

Lors de l'évaluation des entreprises du point de vue de l'ESG, les parties prenantes prennent en compte différentes questions qui peuvent relever de ces trois dimensions. C'est une évaluation de l'entreprise concernant sa gestion des émissions de gaz à effet de serre, l'utilisation des ressources naturelles, les relations professionnelles, la diversité et l'inclusion, l'éthique des affaires, la lutte contre le travail forcé et l'esclavage moderne et la transparence, entre autres.

Il est ainsi possible d'évaluer le degré d'engagement de chaque entreprise dans les différentes dimensions analysées, ce qui permet d'identifier les entreprises les mieux préparées pour faire face aux défis actuels et futurs.

En s'engageant en faveur d'une plus grande durabilité, Conduril en a fait l'une de ses priorités, raison pour laquelle les questions de l'ESG sont de plus en plus présentes dans son quotidien.

Ainsi, ces dernières années, Conduril a développé son travail dans ces trois dimensions, en intégrant des considérations environnementales, sociales et de gouvernance dans ses affaires et ses opérations. Pour une plus grande transparence de ces considérations dans son activité, le rapport sur ces questions a été expérimenté pour la première fois l'année dernière avec la publication de l'« Engagement de durabilité 2021 » et est consolidé avec la publication de ce « Rapport de Durabilité » pour l'année 2022.

La préoccupation concernant les critères ESG est incontournable et suit la tendance croissante en faveur d'investissements et d'actions ayant un impact positif sur l'environnement et la société, ainsi que l'alignement des entreprises sur les Objectifs de développement durable (ODD) définis par l'ONU.

Les Objectifs de développement durable (ODS)

Conduril considère que le développement durable est de plus en plus associé à la qualité de vie et au bien-être des populations et qu'il implique non seulement des composantes économiques, environnementales et sociales, mais aussi des aspects spatiaux et territoriaux, ainsi que la culture et la politique.

Les actions en faveur d'un développement durable tentent de répondre aux besoins du présent sans pour autant compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs propres besoins.

Le Groupe Conduril souhaite créer un impact positif social et environnemental pertinent, en contribuant à l'Agenda 2030 et à ses ODD, grâce à des stratégies qui intègrent l'ensemble de la chaîne de valeur.

Conduril a donc identifié 7 ODD prioritaires, en tenant compte de son activité, de sa culture et de sa stratégie d'entreprise.

Cela ne signifie pas pour autant que Conduril ne contribue pas de manière ponctuelle à d'autres ODD.

« Conduril s'est fermement engagée à contribuer au développement durable et a donc intégré les ODD des Nations unies dans sa stratégie. »

Benedita Amorim Martins

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE







2.2. Relations pour l'avenir






Conduril considère comme ses parties prenantes toutes les organisations, entités et personnes qui ont la capacité d'influencer la réalisation des objectifs de l'organisation.

Conduril établit toutes ses interactions avec ses parties prenantes sur la base du respect des normes et des réglementations nationales et internationales applicables et en vigueur dans les lieux où elle opère, ainsi que sur les objectifs de développement durable déjà définis dans la stratégie de l'entreprise.

PARTIES PRENANTES












Groupe de parties prenantes	Importance du groupe pour Conduril	Conduril s'engage à
Clients 	<p>Groupe ayant un impact sur la définition de l'avenir stratégique de l'entreprise. Conduril valorise leurs intérêts et s'efforce toujours de répondre aux attentes des clients, dans le souci de maintenir et d'améliorer la satisfaction de ces derniers.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfaire aux besoins du Client, lui accorder la plus grande attention et le traiter avec honnêteté; • Respecter les droits du Client et les engagements contractuellement pris, en cherchant à satisfaire et à surpasser ses attentes; • Maintenir un niveau élevé de compétence technique, en fournissant des services de qualité et en agissant avec efficacité, diligence et neutralité; • Maintenir un niveau approprié de courtoisie, de correction et de soin professionnel dans les rapports avec le Client; • Fournir toutes les informations de manière pertinente, honnête et rigoureuse; • Évaluation régulière du degré de satisfaction du Client.
Actionnaires 	<p>Consciente de l'importance de tous ses investisseurs, Conduril cherche toujours à connaître le point de vue de l'actionnaire et la manière dont il analyse les informations financières et non financières.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faire preuve de transparence, le Conseil d'administration mettant à leur disposition, en temps utile, toutes les informations légalement requises; • Promouvoir la transparence et sensibiliser aux questions de développement durable; • Proposer différents canaux pour améliorer la communication et la transparence, par le biais de son site Internet et d'un service d'assistance spécialisé, sous la responsabilité du représentant de l'entreprise pour les relations avec le marché.
Collaborateurs 	<p>Groupe ayant l'opinion la plus importante chez Conduril, en raison de sa connaissance de la manière dont ses opérations sont menées. Compte tenu de la dispersion de Conduril, qui est présente dans différents pays et continents, l'entreprise s'efforce toujours d'adopter une approche inclusive à l'égard des collaborateurs de toutes les zones géographiques d'activité et de toutes les catégories professionnelles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter le droit de libre association avec des syndicats ou des associations de travailleurs dans toutes les zones géographiques où Conduril exerce ses activités; • Appliquer les principes généraux de sécurité dans toutes ses activités en adoptant des mesures visant à éliminer les dangers, à évaluer et à contrôler les risques, à prévenir les blessures et les problèmes de santé des collaborateurs, à renforcer leur motivation, leur épanouissement personnel et professionnel et leur esprit d'équipe; • Assurer aux employés un revenu conforme à leurs fonctions qui leur permette de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille, en promouvant le travail décent; • Garantir la pérennité des meilleures conditions de travail et de rémunération pour ses collaborateurs, tant en activité qu'à la retraite.
Communautés locales et Utilisateurs finaux 	<p>Conduril considère qu'il est essentiel non seulement de connaître les impacts de son activité sur les communautés locales pendant la phase de construction, mais également d'identifier les besoins des communautés locales qui peuvent être développés dans le cadre de la responsabilité sociale de l'entreprise. Il est également important de connaître les impacts et la satisfaction des utilisateurs finaux des travaux.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir l'éducation/la formation en tant qu'élément structurel de l'évolution sociale et économique, par l'intermédiaire du Département des Ressources humaines au Portugal et de la Conduril Academy en Angola et au Mozambique, ainsi que par l'octroi de bourses d'études supérieures dans ces pays; • Contribuer au développement socio-économique des communautés des sites de construction; • Respecter les obligations de conformité et améliorer continuellement ses performances environnementales.

Groupe de parties prenantes	Importance du groupe pour Conduril	Conduril s'engage à
Fournisseurs 	<p>Afin de faciliter ses opérations, Conduril considère qu'il est essentiel de promouvoir les synergies avec ses fournisseurs, en disposant de procédures de sélection basées sur l'objectivité, la transparence et la non-discrimination.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Choisir ses fournisseurs sur des critères de sélection – éthiques, techniques et économiques – clairs, impartiaux et transparents, en évitant des régimes d'exclusivité, dans la mesure du possible; • Promouvoir le respect des normes et des bonnes pratiques en matière de qualité, d'environnement, de sécurité et d'autres qui adviennent de la législation en vigueur; • Ne pas s'associer à des pratiques commerciales coercitives pour obtenir des avantages ou à tout type de harcèlement (moral, sexuel, politique et religieux), en guidant ses actions par la pratique d'une concurrence commerciale honnête et juste.
Autorités de régulation et de contrôle 	<p>Le rôle des autorités de régulation et de contrôle est crucial, qu'il s'agisse de défendre les droits et les intérêts des utilisateurs ou d'assurer une concurrence loyale entre plusieurs entreprises. En raison de son influence et de son impact sur le déroulement des opérations de l'entreprise, ce groupe est considéré comme un groupe pertinent.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir en parfait accord avec la législation et les règlements en vigueur, ainsi que prêter son entière collaboration aux autorités.
Institutions financières 	<p>Les institutions financières agissent comme des intermédiaires entre les différents agents économiques, permettant l'accès à des ressources et à des informations financières, ce qui a un impact et une influence substantiels sur l'activité de Conduril.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir le respect total et scrupuleux de tous les engagements pris; • Maintenir un contact régulier, en fournissant des informations à jour sur les performances de ses affaires et les tendances du secteur qui sont pertinentes pour celui-ci.
Partenariats 	<p>Conduril souhaite que les projets menés en régime de partenariat soient mis en œuvre avec succès.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Établir des relations de collaboration qui profitent à la fois à Conduril et à ses partenaires; • Respecter pleinement tous les accords conclus.
Associations d'entreprises 	<p>Appartenir à des associations d'entreprises permet à Conduril d'accéder à des informations spécialisées et fiables sur le secteur de la construction.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir en toute transparence et loyauté dans ses relations avec les associations dont elle fait partie; • Contribuer à la promotion de la connaissance, notamment dans ses domaines d'intervention.

Communication avec les parties prenantes

Afin de garantir l'implication de toutes les parties prenantes et l'intégration de leurs perspectives et préoccupations dans la définition de la stratégie de gestion et de durabilité de l'entreprise, Conduril encourage l'utilisation de différents canaux de communication.

Groupe de parties prenantes	Communication	Groupe de parties prenantes	Communication	Groupe de parties prenantes	Communication
Clients 	<ul style="list-style-type: none"> • Site Internet; • Rapport et Comptes; • Réunions et contacts réguliers; • Enquêtes de satisfaction auprès du client; • Consultation des parties prenantes dans le cadre du processus de matérialité. 	Institutions financières 	<ul style="list-style-type: none"> • Site Internet; • Rapport et Comptes; • Réunions et contacts réguliers; • Consultation des parties prenantes dans le cadre du processus de matérialité. 	Actionnaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Site Internet; • Rapport et Comptes; • Assemblées générales; • Communications au marché • Représentant de l'entreprise pour les relations avec le marché; • Réunions et contacts réguliers; • Réponse aux demandes externes.
Partenariats 	<ul style="list-style-type: none"> • Site Internet; • Rapport et Comptes; • Réunions et contacts -réguliers; • Consultation des parties prenantes dans le cadre du processus de matérialité. 	Communautés locales et Utilisateurs finaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Site Internet; • Rapport et Comptes; • Réunions et contacts réguliers; • Consultation des parties prenantes dans le cadre du processus de matérialité. 	Autorités de régulation et de contrôle 	<ul style="list-style-type: none"> • Site Internet; • Rapport et Comptes; • Réunions et contacts réguliers; • Rapport sur les informations juridiques obligatoires; • Consultation des parties prenantes dans le cadre du processus de matérialité.
Associations d'entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> • Site Internet; • Rapport et Comptes; • Consultation des parties prenantes dans le cadre du processus de matérialité. 	Collaborateurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Site Internet; • Rencontre de cadres; • Journal interne « Letras & Obras »; • Sessions de formation; • Affiches et brochures d'information • Dialogue personnalisé avec le supérieur hiérarchique; • Réunions d'équipe/département; • Processus, Procédures et Politiques internes • Consultation des parties prenantes dans le cadre du processus de matérialité. 		
Fournisseurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Site Internet; • Rapport et Comptes; • Réunions et contacts réguliers; • Questionnaires de préqualification et diffusion des critères d'évaluation des performances • Visites; • Audits; • Consultation des parties prenantes dans le cadre du processus de matérialité. 				

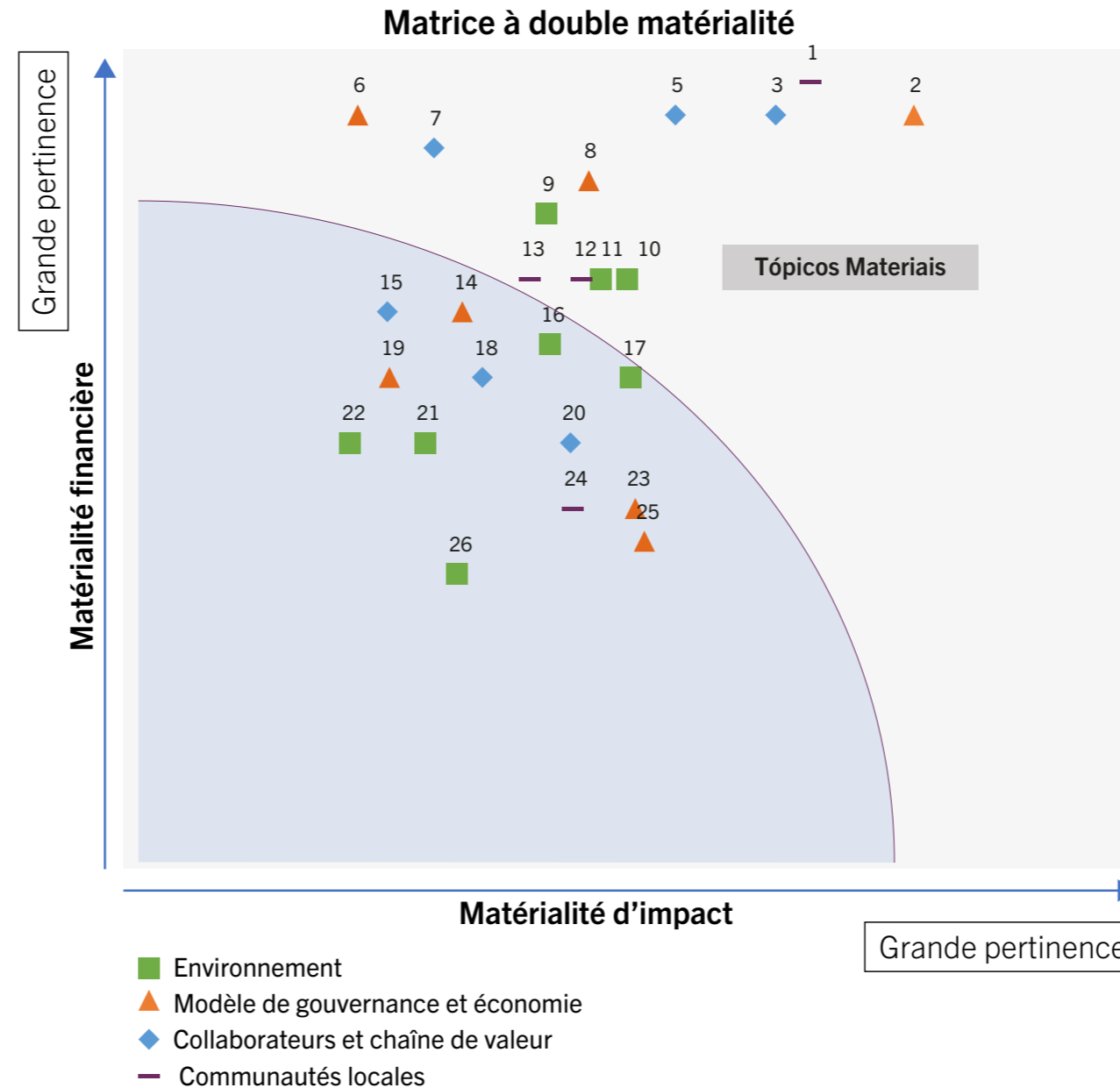
2.3. Matérialité

Dans le cadre de ce rapport, un exercice a été réalisé pour identifier les thèmes et les tendances les plus pertinents en matière de durabilité pour Conduril et ses parties prenantes. Cet exercice, mené au début de l'année 2023, a inclus les phases suivantes:

- 1) Benchmarking sectoriel, pour lequel des entreprises nationales et internationales ainsi que des institutions internationales et des tendances en matière de durabilité et de secteur ont été prises en compte afin de déterminer les sujets de durabilité les plus pertinents pour le secteur d'activité de Conduril;
- 2) Auscultation des parties prenantes internes et externes les plus pertinentes pour Conduril, sur les différents sujets de durabilité et sur leurs considérations quant à l'importance de chaque sujet;
- 3) Ateliers internes pour identifier les impacts actuels et potentiels, évaluer la pertinence des impacts et les classer par ordre de priorité afin d'identifier leur pertinence pour l'activité de Conduril, en matière de double matérialité.

Sur la base des résultats obtenus à chacune des phases susmentionnées, une analyse de double matérialité a été réalisée, dont la méthodologie résulte d'une analyse croisée des impacts des activités et des relations commerciales de Conduril sur l'économie, l'environnement et les personnes, y compris les droits de l'homme (de l'intérieur vers l'extérieur) et d'une analyse des impacts des facteurs externes ayant une importance financière et opérationnelle pour l'entreprise (de l'extérieur vers l'intérieur).

Dans cette optique, l'exercice a permis de déterminer 13 thèmes importants, répartis en 4 domaines: Environnement; Modèle de gouvernance et Économie; Collaborateurs et Chaîne de valeur et Communautés locales.



Légende :

1. Création d'emploi au niveau local et développement de compétences
2. Qualité et sécurité finale des constructions
3. Sécurité et santé au travail
4. Pratiques de travail, conditions de travail et protection sociale
5. Développement de carrière, formation et éducation
6. Lutte contre la corruption et les comportements anticoncurrentiels
7. Lutte contre le travail forcé et l'esclavage moderne
8. Pratiques d'achat (procurement)
9. Gestion de l'énergie et des émissions de GES
10. Gestion des déchets
11. Gestion de l'eau
12. Éducation et santé de la communauté locale
13. Bruit, vibrations, odeurs, poussière, aspect visuel et autres ayant une portée locale
14. Intégrité des actifs et gestion des incidents critiques
15. Violence et harcèlement au travail
16. Adaptation, résilience et transition climatique
17. (Ré)utilisation et disponibilité des ressources
18. Diversité, égalité des chances et inclusion
19. Protection des données et de la vie privée
20. Dialogue social
21. Utilisation des sols et pollution
22. Biodiversité et écosystèmes
23. Inclusion économique
24. Activités d'investissement social
25. Investissement/développement des infrastructures
26. Durée de vie des infrastructures

Thèmes matériels

Les 13 thèmes matériels résultant de l'analyse de matérialité sont des thèmes essentiels pour la gestion de la durabilité de Conduril et leur identification tient compte non seulement de la perspective des parties prenantes de Conduril, mais aussi du contexte de ses activités.

Communautés locales

- Création d'emplois locaux et développement des compétences
- Éducation et santé de la communauté locale
- Bruit, vibrations, odeurs, poussières, effets visuels et autres effets locaux

Employés et chaîne de valeur

- Sécurité et santé au Travail
- Pratiques professionnelles, conditions de travail et protection sociale
- Développement de carrière, formation et éducation
- Lutte contre le travail forcé et l'esclavage moderne

Modèle de Gouvernance et Économie

- Qualité et sécurité finale des constructions
- Pratiques d'achat
- Lutte contre la corruption et les comportements anticoncurrentiels

Environnement

- Gestion des déchets
- Gestion de l'eau
- Gestion de l'énergie et des émissions

3. Modèle de Gouvernance et Économie

3.1. Lutte contre la corruption et les comportements anticoncurrentiels [🔗](#)

3.2. Pratiques d'achat [🔗](#)

3.3. Qualité et sécurité finale des constructions [🔗](#)

3. Modèle de Gouvernance et Économie

Conduril considère qu'elle ne peut créer de la valeur et de la richesse que si elle est fondée sur une culture de l'intégrité.

Le Conseil d'administration est l'organe de gouvernance hiérarchique le plus élevé de Conduril, responsable de la prise de décisions et de la supervision de la gestion des impacts de l'organisation sur l'économie, l'environnement et les personnes. Les membres du Conseil d'administration, ainsi que ceux du Comité de rémunération et du Conseil de surveillance, sont élus par l'Assemblée générale pour un mandat de trois ans.

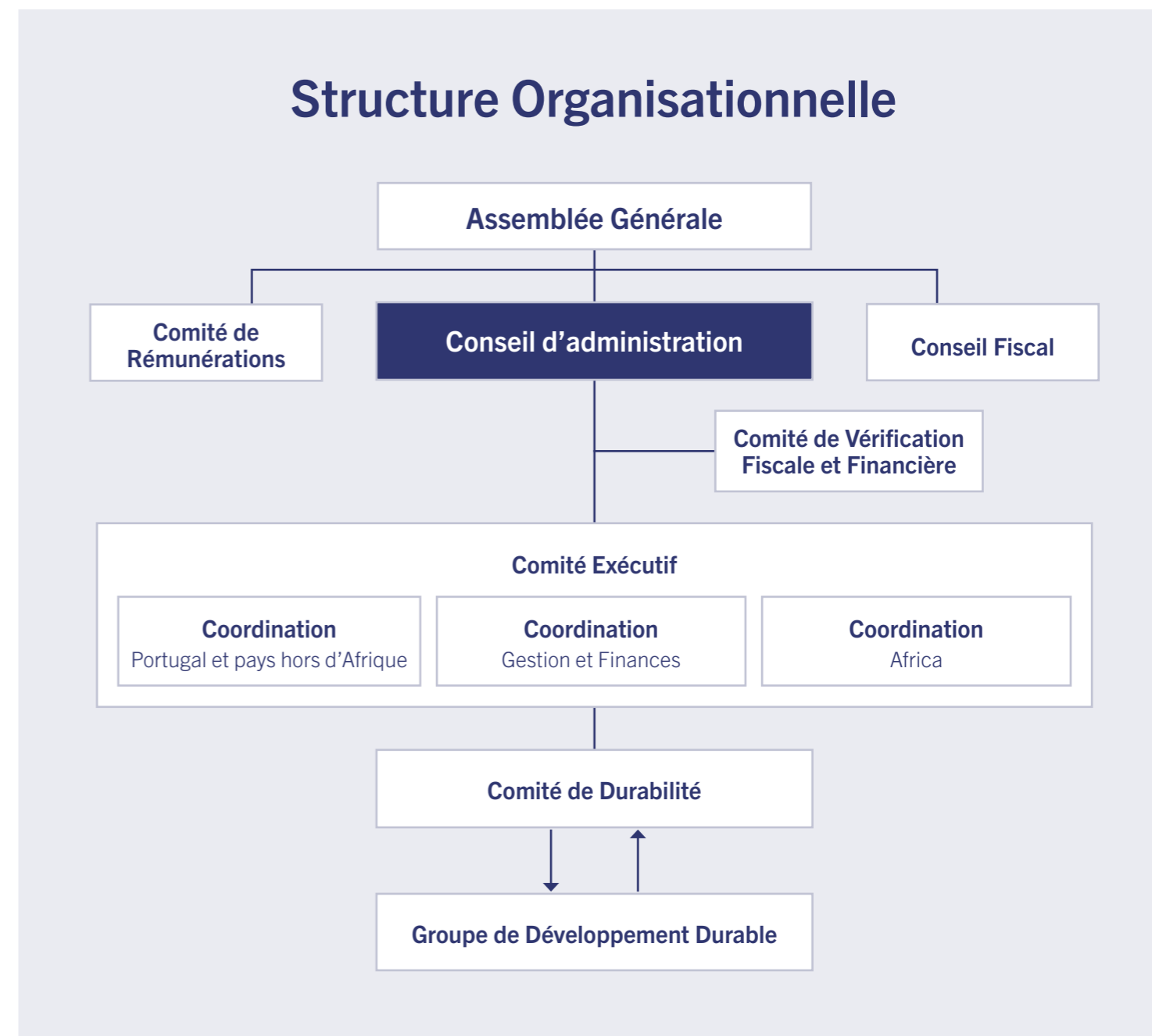
La mission du Conseil d'administration est de veiller à ce que Conduril agisse conformément à ses objectifs stratégiques et dans le respect des statuts et de la législation en vigueur.

Il lui incombe de définir et de s'assurer du respect de la stratégie de Conduril, en contrôlant et vérifiant son évolution, de garantir la véracité des informations divulguées, de veiller au respect des normes et lignes directrices internes, de garantir que les politiques de rémunération respectent les principes de performance et de mérite, en garantissant que l'entreprise fonctionne de manière efficace.

La promotion et la supervision de la politique, des normes, des procédures et des pratiques internes de Conduril en matière de responsabilité sociale des entreprises, ainsi que le contrôle du degré de conformité avec la politique, les normes, les recommandations et les bonnes pratiques dans ce domaine, relèvent de la responsabilité du Comité exécutif, qui rend compte au Conseil d'administration.

En parallèle, et dans le domaine de la durabilité et de l'ESG, les politiques et pratiques de Conduril sont planifiées par un Comité de durabilité, dont le Président du Comité exécutif est membre.

Conduril dispose également d'un Groupe de durabilité composé de collaborateurs issus de différents départements et zones géographiques, dont les connaissances et l'expérience en matière d'ESG sont pertinentes, et qui travaillent en coordination constante avec l'Administrateur responsable de l'ESG et le Comité de durabilité.



Organes Sociaux

Bureau de l'Assemblée Générale

Crisóstomo Aquino de Barros (*président*)

Amadeu Augusto Vinhas

Filipa Bastos Pinho Ferreira Lemos

Conseil d'Administration

António Luís Amorim Martins (*président*)

Maria Benedita Andrade de Amorim Martins

Maria Luísa Andrade Amorim Martins Mendes

António Baraças Andrade Miragaia

António Emanuel Lemos Catarino

Ricardo Nuno de Araújo Abreu Vaz Guimarães

Miguel José Alves Montenegro de Andrade

Jorge Lúcio Teixeira de Castro

Comité Exécutif

Maria Benedita Andrade de Amorim Martins (*PDG*)

Maria Luísa Andrade Amorim Martins Mendes (*vice-PDG et DAF*)

António Baraças Andrade Miragaia

António Emanuel Lemos Catarino

Ricardo Nuno de Araújo Abreu Vaz Guimarães

Miguel José Alves Montenegro de Andrade

Jorge Lúcio Teixeira de Castro

Conseil de Surveillance

Júlio Gales Ferreira Pinto (*président*)

Deolinda Paula Baptista Nunes

Jorge Manuel Silva Tavares

Alberto Luciano Costa Santos Rolo (*suppléant*)

Cabinet d'Audit

Horwath & Associados, SROC, Lda.

Représenté par

Ana Raquel B. L. Esperança Sismeiro

João Miguel Neiva de Oliveira Coelho Pires (*suppléant*)

Principes de l'entreprise

Tout au long de son existence, Conduril a développé un ensemble de principes d'entreprise qui encadrent ses activités et celles de ses collaborateurs.

« Le succès d'une organisation est le résultat de l'effort combiné de chacune des personnes qui y travaillent et cet effort est d'autant plus fructueux, pour l'organisation et pour l'individu lui-même, que l'enthousiasme avec lequel il est développé, dans l'entreprise et par l'entreprise, autour des objectifs communs partagés et assumés par tous, est grand. »

*In « Fragmentos de Cultura Informal (Princípios) »
Ing. Amorim Martins, 14 février 1989*

Une entreprise
à la fois plus
compétitive et
plus humaine

Une organisation
légère et flexible

Respect du client
et honnêteté dans
la relation

Croissance
obtenue grâce
à des gains de
productivité

Être l'une des
meilleures
entreprises de
travaux publics

Fidélité aux
principes

Rendement
économique

3.1. Lutte contre la corruption et les comportements anticoncurrentiels

Conduril base sa stratégie et son activité sur une politique globale de conformité (bonne gouvernance d'entreprise), pour laquelle elle s'appuie sur son [Code de conduite \(« Éthique et Bonnes pratiques »\)](#) et son Règlement intérieur qui couvrent les actions de l'entreprise et de ses filiales.

Ce programme s'articule avec les autres instruments déjà existants dans l'entreprise, à savoir le Code de Conduite et le Règlement Intérieur, ainsi qu'un [Canal interne de dénonciations](#).

Dans ce contexte, il convient de noter que ce document prévoit, aux points 8.5 et 8.6, les règles d'exclusivité dans l'exercice des fonctions et de non-concurrence qui visent à garantir que les conflits d'intérêts sont évités et atténués.

Les pratiques de corruption approuvées et résumées dans ce document ont été communiquées à 100% des collaborateurs des catégories opérationnelles de Direction et Coordination, Administration et Technique de Conduril au Portugal, en Angola, au Mozambique, au Malawi, en Zambie et au Gabon.

Il convient également de souligner que Conduril dispose d'un mécanisme de promotion et de supervision du comportement éthique de tous les professionnels impliqués dans l'organisation et le respect de toutes les réglementations applicables, ainsi que d'un canal de dénonciations pour la réception et le traitement de toutes les plaintes concernant des irrégularités ou le non-respect des procédures et normes internes et/ou externes sur des questions relatives à la société, à ses collaborateurs ou à ses activités.

Les actions de Conduril sont régies par ses valeurs et ses principes, son exigence et son objectif étant d'adopter une conduite correcte et équitable dans ses relations personnelles et professionnelles, en agissant de manière éthique, transparente, intègre et honnête.

Programme de conformité réglementaire sur la prévention et la lutte contre la corruption et la lutte contre la corruption

- Règles concernant la personne responsable de la conformité réglementaire
- Plan de prévention des risques de corruption et des infractions assimilées (PPR)
- Autres documents, actions ou procédures adoptés par l'entreprise en matière de prévention et de lutte contre la corruption et les infractions assimilées
- Programme(s) de formation sur la prévention et la lutte contre la corruption à dispenser au sein de l'entreprise et de ses filiales.- Canal interne pour les plaintes
- Règlement intérieur

Ce que Conduril entend par

Lutte contre la corruption et les comportements anticoncurrentiels

Il s'agit de la diffusion de normes et de pratiques qui promeuvent les principes de l'éthique et de la transparence et empêchent les comportements contraires à l'éthique, de corruption ou anticoncurrentiels.

En 2022

- 0 Préoccupations critiques signalées au Comité exécutif.
- 0 Incidents de corruption confirmés.
- 0 Actions en justice pour comportement anticoncurrentiel, concurrence déloyale ou pratique de monopole.
- 0 Incidents de discrimination survenus au cours de la période de référence

Prochaines étapes

Promouvoir des programmes de formation en matière de prévention et de lutte contre la corruption à dispenser dans le cadre de l'entreprise et de ses sociétés associées.

Organiser des formations internes destinées à tous les collaborateurs pour que ceux-ci connaissent et comprennent les politiques et les procédures de prévention de la corruption mis en œuvre et les infractions connexes.

3.2. Pratiques d'achat

Les achats sont une activité transversale à l'ensemble des activités de Conduril et ont lieu dans toutes les zones géographiques où l'entreprise opère, raison pour laquelle la politique d'action en cette matière est un point considéré comme essentiel.

Conduril fonde son processus de sélection des fournisseurs sur des critères d'objectivité, de transparence et de non-discrimination: les critères de sélection - éthiques, techniques et économiques - sont définis comme étant clairs, impartiaux et transparents, en évitant, dans la mesure du possible, les situations d'exclusivité. Conduril ne cautionne pas les pratiques commerciales coercitives ni aucun type de harcèlement ou de violence, et assume dans ses activités une concurrence loyale et équitable.

Les différentes zones géographiques d'opération sélectionnent et engagent des fournisseurs préqualifiés, désignés comme « acceptables », en donnant la préférence, dans la mesure du possible, aux fournisseurs locaux.

Tout au long de sa chaîne d'approvisionnement, Conduril cherche à mettre en œuvre une politique solide d'identification, de qualification et d'atténuation des risques, en allant au-delà de la catégorisation conventionnelle de ces derniers.

Par le biais de sa politique de qualité, d'environnement, de sécurité et de sécurité de l'information, Conduril vise également à satisfaire aux exigences suivantes les conditions exigées par le système de gestion de la qualité, de l'environnement et de la sécurité et fixées par les normes NP EN ISO 9001, NP EN ISO 14001 et NP ISO 45001, dans un contexte d'amélioration continue visant la qualité totale et l'amélioration de la performance environnementale et des systèmes de gestion de la sécurité et de la santé et de sécurité des informations. En parallèle, l'un des principaux objectifs de l'entreprise est d'encourager le développement et l'utilisation de procédures, méthodes, pratiques, matériels et produits qui sauvegardent la protection de l'environnement, évitent la pollution et préservent les ressources naturelles, la biodiversité et les écosystèmes.

En 2022

- Renégociation des contrats des matériaux/consommables les plus importants (ex.: acier et diesel).
- Suivi permanent des stocks des matériaux des travaux afin de les acheter à des prix plus avantageux, compte tenu de la variabilité de ceux-ci.
- Création de synergies entre départements différents des réunions périodiques étant réalisées pour analyser les valeurs des stocks et la variabilité des prix des matériaux.
- Mise en service du nouveau pavillon - entrepôt central de matériaux, au siège de Conduril – Portugal.

- Coordination de la remise des matériaux sur le chantier avec les différents fournisseurs, le délai de livraison et la distance jusqu'à la destination étant évalués pour optimiser, dans la mesure du possible, les routes de transport des matériaux.
- Planification coordonnée et en temps utile entre la Direction d'Achats et la Direction d'Équipements, le transport maritime étant privilégié pour les autres zones géographiques.
- Dans la mesure du possible, achat de matériaux recyclables ou incorporant une haute pourcentage de matériaux recyclables dans leur composition.

Ce que Conduril entend par

Pratiques d'achat

Lié aux bonnes pratiques d'achat de Conduril et à son choix de fournisseurs qui garantissent que les produits et services acquis sont durables.

En 2022

92,5% des dépenses liées à l'achat de produits et de services ont été effectuées auprès de fournisseurs nationaux. C'est une manière pour Conduril de soutenir l'économie locale et d'entretenir des relations avec la communauté locale.

Prochaines étapes

Jusqu'à 2024: Créer une politique d'achats responsables.

Envisager l'acquisition de voitures électriques et à essence, au détriment des voitures diesel.

3.3. Qualité et sécurité finale des constructions

Conduril s'engage à accorder à ses clients la meilleure attention et à les traiter avec honnêteté, en respectant leurs droits et les engagements pris contractuellement et en s'efforçant de répondre à leurs attentes et de les dépasser. En outre, elle assume la responsabilité de maintenir des niveaux élevés de compétence technique, de normes d'urbanité, de correction et de fierté professionnelle dans ses interactions et dans la fourniture de services de qualité. Elle s'engage également à fournir toutes les informations de manière pertinente, véridique et rigoureuse et à procéder à une évaluation régulière du degré de satisfaction de ses clients.

Dans ce contexte, Conduril respecte les normes de qualité les plus élevées et les plus strictes et adapte ses processus aux caractéristiques spécifiques de chaque projet, en se conformant à toutes les législations disponibles, en procédant à des vérifications aux différentes étapes pour garantir la qualité des constructions et en promouvant:

- Une définition régulière des objectifs de qualité et l'évaluation de leur respect;
- La mise en œuvre d'actions qui favorisent l'amélioration de la qualité;
- La collaboration avec ses fournisseurs pour améliorer leurs propres processus de qualité.

Conduril régit toutes ses activités par une Politique de Qualité, d'Environnement et de Sécurité ayant des résultats pratiques reconnus.

L'engagement de Conduril passe également par le respect des exigences les plus élevées et les plus rigoureuses du processus de production, des cahiers de charges et de durabilité environnementale et est certifié par l'APCER - Associação Portuguesa de Certificação (Agence portugaise de certification) en matière de Qualité, d'Environnement, de Sécurité et de Santé au travail, aussi bien au Portugal, en Angola et au Mozambique.

Conduril dispose de laboratoires accrédités par l'IPAC - Instituto Português de Acreditação (Institut portugais d'accréditation) pour effectuer divers tests sur les sols, les agrégats et le béton au Portugal et au Mozambique.

Au Portugal, par l'intermédiaire d'Edirio, Conduril a obtenu la certification du contrôle de la production en usine (marquage CE) pour les composants structuraux des structures en acier.

Aux certifications déjà mentionnées, s'ajoute la certification du contrôle de la production de béton dans la centrale installée dans le cadre du chantier de la « Construction du Barrage de l'Alto Tâmega ».



Ce que Conduril entend par

Qualité et sécurité finale des constructions

Les politiques et pratiques de Conduril visant à prévenir et à atténuer les effets des caractéristiques indésirables des constructions ou des services fournis susceptibles de créer des risques pour la santé ou la sécurité des utilisateurs finaux sont abordées ici.

Il s'agit de la capacité de Conduril à proposer des constructions et/ou des services qui répondent aux attentes des clients en ce qui concerne leurs caractéristiques de qualité et de sécurité.

Prochaines étapes

Obtenir la certification selon la norme ISO/IEC 27001 – Système de gestion de la sécurité de l'information. [Cette norme vise à assurer la confidentialité, la disponibilité et l'intégrité des informations pertinentes, à identifier et évaluer les risques, et à mettre en place les mesures de contrôle pour les risques considérés comme inacceptables.]

	Norma	Portugal	Angola	Mozambique
Système de Gestion de la qualité	NP EN ISO 9001	1998	2012	2014
Système de Gestion environnementale	NP EN ISO 14001	2012	2020	2019
Système de Gestion de la sécurité et de la santé au travail (jusqu'en 2015 – OHSAS 18001)	ISO 45001	2007	2012	2018
Accréditation Tests - Laboratoire	NP EN ISO / IEC 17025	2001		2022
Contrôle production en usine - Structures métalliques	EN 1090-1:2009 – A1:2011	2014		
Contrôle de production de mélanges bitumineux	EN 13108-1:2006 + EN 13108-1:2006/AC:2008; EN 13108-5:2006 + EN 13108-5:2006/AC:2008	2020 (*)		
Contrôle de production de béton	NP EN 206-1:2007 + CORRECTION 1:2008 + CORRECTION 2:2010	2011 (*); 2021		

(*) Processus désormais clos en raison de la conclusion du chantier

En 2022

Envoi des enquêtes de satisfaction auprès des clients sur les travaux réalisés par Conduril dans les différentes zones géographiques – avec un résultat positif.

Extension du système de gestion environnementale à tous les travaux en Angola.

Extension du système de gestion de la qualité, de l'environnement et de la sécurité à Conduril Açores.

O Non-conformités aux règlements entraînant des amendes par l'entité compétente.

O Non-conformités aux règlements entraînant des mises en garde par l'entité compétente.

O Non-conformités par rapport à des codes volontaires.



4. Environnement

4.1. Gestion de l'énergie et Émissions GES [↗](#)

4.2. Gestion de l'eau [↗](#)

4.3. Gestion des déchets [↗](#)

4. Environnement

Conduril associe ses objectifs commerciaux à la protection de l'environnement.

Conduril promeut des pratiques environnementales durables tout au long de sa chaîne de valeur, en favorisant, dans la mesure du possible, la consommation durable de biens et de services, en s'efforçant de préserver les ressources naturelles, la biodiversité et les écosystèmes et en minimisant les impacts négatifs sur l'environnement. Conduril privilégie par conséquent la réduction, la réutilisation et le recyclage des déchets produits par rapport à leur élimination.

La Politique de Qualité, d'Environnement, de Sécurité et de Sécurité des informations adoptée par Conduril reflète son engagement envers l'environnement et la société afin de réduire l'impact de son activité, en promouvant le développement et l'utilisation de processus, de méthodes, de pratiques, de matériaux et de produits plus durables.

À toutes les étapes du cycle de vie du produit, Conduril veille à sélectionner soigneusement les matériaux, en respectant scrupuleusement les exigences du client et en privilégiant ceux qui intègrent un pourcentage plus élevé de matériaux recyclés dans leur composition.

Le Système de gestion environnementale conforme à la norme NP EN ISO 14001 est un outil essentiel pour Conduril qui vise à obtenir une plus grande confiance de la part de ses clients, de ses collaborateurs et des communautés locales, grâce à l'amélioration continue de ses performances environnementales. Le système de gestion, aligné sur la Politique de Responsabilité Sociale de l'entreprise, structure la méthode de travail de Conduril pour une gestion plus efficace et efficiente de ses activités, dans des domaines tels que la réduction

de la consommation d'énergie, la réduction des émissions et l'identification d'actions visant à réduire les impacts négatifs.

Mécanismes de gestion des impacts en vigueur

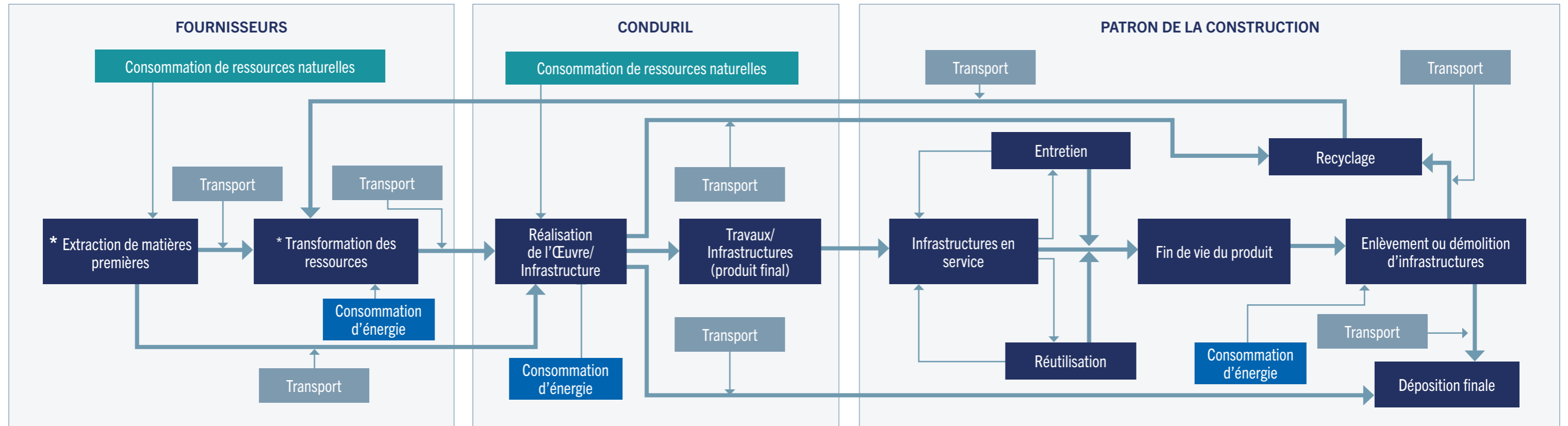
- Mise en œuvre du Système intégré de gestion de la Qualité, de l'Environnement et de la Sécurité dans tous les chantiers, incluant la préparation du Plan de gestion de l'environnement du chantier, reposant sur:
 - le cahier des charges et les exigences du client.
 - les exigences légales et réglementaires en vigueur
 - la compatibilité des mesures environnementales avec l'emplacement et l'organisation des chantiers, la sauvegarde du patrimoine naturel et bâti, ainsi que la structure socio-économique caractéristique de la communauté locale;
- Chaque chantier fait l'objet d'une détermination et d'une évaluation rigoureuses des aspects environnementaux, pendant laquelle les mesures de minimisation sont définies dans le cadre de l'élaboration du plan de contrôle des impacts, en tenant compte, entre autres, des aspects environnementaux suivants: consommation d'énergie et émissions gazeuses.



La consommation durable des ressources naturelles, c'est-à-dire une consommation conçue pour répondre aux besoins actuels, sans compromettre les besoins et les attentes des générations futures, est une préoccupation croissante des organisations.

C'est notre préoccupation, à toutes les étapes du cycle de vie du produit, le travail effectué par Conduril, la sélection minutieuse des matériaux, en favorisant, si possible, l'utilisation de matériaux qui incorporent des matériaux recyclés, en respectant scrupuleusement les exigences du client, étant compris comme un produit.

La consommation de matériaux dans les travaux de Conduril est directement liée à la taille et au type de travaux exécutés.



* Conduril peut également être responsable de cette phase.

Matériaux (tonnes)	2020	2021	2022
Béton	10 405 133	60 996 413	46 784 615
Acier	4 477	15 374	13 585
Granulats	363 435	1 108 385	999 303
Ciment	7 167	12 646	16 124
Mélanges bitumineux	39 644	34 483	40 359
Total de matériaux utilisés	10 819 855	62 167 300	47 813 626

4.1. Gestion de l'énergie et Émissions GES

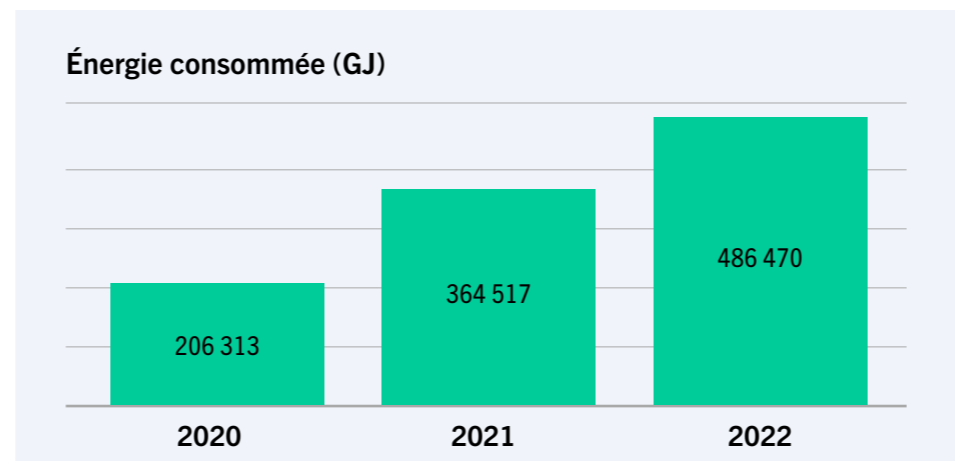
Le recours à de grandes quantités d'énergie dans le secteur du bâtiment pour mener à bien ses activités contribue à l'augmentation des émissions de GES. Il est donc nécessaire de mettre en œuvre des stratégies et des technologies visant à promouvoir une plus grande efficacité énergétique dans le but commun de contribuer à la décarbonisation.

Consommation d'énergie

Conduril est très dépendante des combustibles liquides d'origine fossile en raison de l'utilisation de divers équipements et machines, ainsi que de véhicules légers et lourds. Il convient de mentionner que, dans le secteur du bâtiment, d'importants facteurs influent sur sa dépendance à l'égard des combustibles liquides d'origine fossile et, par conséquent, sur la difficulté de réduire son empreinte carbone, à savoir:

- La typologie, la taille et les caractéristiques techniques des travaux exécutés par Conduril qui requièrent l'utilisation d'équipements et de machines lourds, caractérisés par des consommations élevées de combustibles liquides et une efficacité énergétique moindre
- La dispersion géographique des activités invalide, à plusieurs reprises, la fourniture d'électricité par le réseau public, ce qui oblige à utiliser des générateurs autonomes, qui sont de grands consommateurs de carburant liquide, pour sa production.

Par rapport à 2021, il y a eu en 2022 une augmentation de 33% de l'énergie totale consommée, en raison de l'augmentation du volume d'activité au niveau mondial.



Énergie (GJ)	Source	2022
Provenant de sources non renouvelables	Gazole (GJ)	410 352
	Essence (GJ)	1 730
	Fioul	104
Provenant de sources renouvelables (solaire photovoltaïque)	Panneaux photovoltaïques	591
Énergie achetée (électricité)		73 693
Total		486 470

Production d'énergies renouvelables

Ces dernières années, Conduril a cherché à renouveler sa flotte de véhicules légers et lourds afin de réduire ses indicateurs de consommation, en augmentant leur efficacité.

Il convient de souligner l'existence, dans deux des installations fixes au Portugal, d'énergie produite pour l'autoconsommation à l'aide de panneaux solaires photovoltaïques.

Ce que Conduril entend par

Gestion de l'énergie et Émissions GES

Ce sont les mesures, les procédures et les activités qui visent à améliorer l'efficacité de la consommation d'énergie et à réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) générées par les activités de Conduril.

En 2022

Afin de lutter contre le changement climatique, Conduril a encouragé la plantation de palmiers et de jacarandas en novembre 2022.

Prochaines étapes

En 2023

Mettre en place une plateforme de données ESG, notamment concernant la gestion des émissions de GES.

D'ici à 2030

Augmenter de 40 % l'utilisation d'énergie produite à partir de sources renouvelables.

Diminuer de 50 % les émissions de gaz à effet de serre (GES) par rapport à 2015.

Augmenter de 10 % la production d'énergie renouvelable destinée à l'autoconsommation.

Avec la mise en œuvre de ces actions, Conduril souhaite améliorer sa performance environnementale et réduire son empreinte carbone.

En 2022, Conduril a consommé 591 GJ de l'énergie produite par ses panneaux photovoltaïques, ce qui correspond à 0,12% du total. Cependant, dans les installations où ils sont situés, la consommation d'énergie à l'aide de panneaux solaires photovoltaïques correspond à 35%.

Émissions du champ 1 et 2

Conduril consolide actuellement la méthodologie pour mesurer les consommations réelles d'énergie et calculer les émissions de GES (champ 1 et 2), raison pour laquelle les données présentées sont encore approximatives.

Émissions GES (ton CO ₂ e)	2020	2021	2022
Total des émissions directes de GES (ton CO ₂ e)	14 314	23 375	30 371
Total des émissions indirecte de GES (ton CO ₂ e)	731	1 513	2 455

Comme pour la consommation d'énergie et suite à l'augmentation du chiffre d'affaires enregistrée depuis 2020, les émissions de GES ont augmenté ces dernières années.

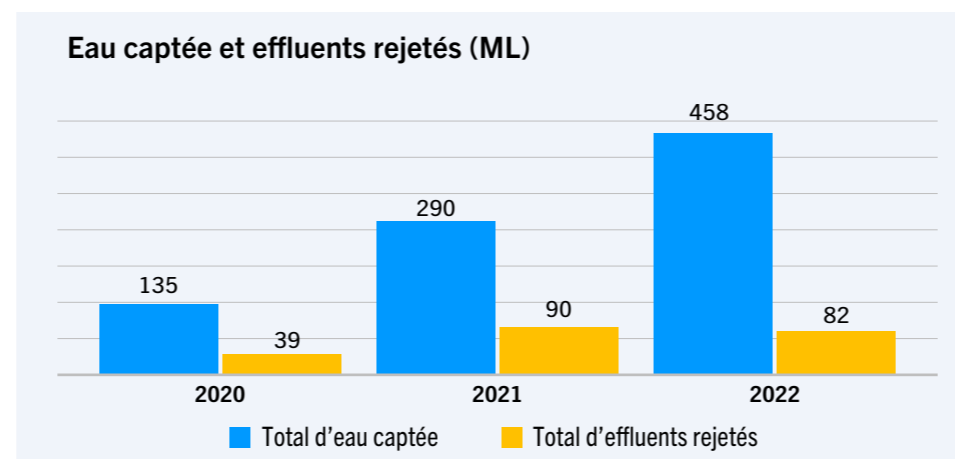


4.2. Gestion de l'eau

L'utilisation de l'eau, dans les différentes zones géographiques où elle opère, a pour objectif principal, outre la consommation humaine, l'utilisation dans ses activités de construction, notamment pour minimiser la dispersion de la poussière, la fabrication et le durcissement du béton, le compactage de divers matériaux (terre, ABGE, sable), l'aménagement paysager, entre autres.

Conduril met en œuvre de bonnes pratiques environnementales dans tous ses processus, en promouvant une gestion responsable de l'utilisation de l'eau et en adoptant des procédures qui permettent d'utiliser cette ressource de manière rationnelle et sans gaspillage.

Les plans de surveillance ont pris en considération la nature des travaux à réaliser à proximité de lignes d'eau.



Comme pour les autres indicateurs et compte tenu de l'évolution positive du chiffre d'affaires ces dernières années, le volume d'eau capté a également augmenté, atteignant un total de 458ML en 2022.

Ce que Conduril entend par

Gestion de l'eau

Concerne l'utilisation, la consommation et la production d'eau, ainsi que d'autres impacts des opérations sur les sources d'eau, qui peuvent être influencés par les différences régionales en matière de disponibilité et de qualité et par la concurrence pour les ressources en eau. L'accent est également mis sur les stratégies de gestion de Conduril, incluant, mais sans s'y limiter, l'efficacité, l'intensité et le recyclage de l'eau, ainsi que sa gestion du traitement et de la décharge des eaux usées.

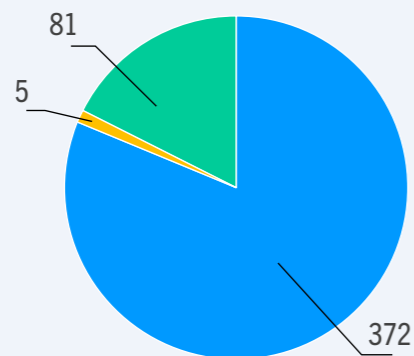
Prochaines étapes

Em 2023

Réduction du ratio de la consommation d'eau captée/nb. de collaborateurs dans les installations fixes aux Portugal.

Systematisation de la collecte de données dans les différentes zones géographiques, y compris l'analyse de modèles de consommation permettant de définir des objectifs de réduction.

Eau captée (ML) 2022



Superficielle

Souterraine

Réseau public

L'eau captée par Conduril en 2022 a plusieurs origines, à savoir le réseau d'approvisionnement public, les eaux souterraines et les eaux de surface, ces dernières correspondant à 81% de l'eau captée.

Pour ce qui est de la production d'eaux usées et conformément aux spécifications définies dans les contrats, un plan de surveillance des ressources en eau a été mis en œuvre chaque fois que nécessaire afin d'évaluer la nécessité d'adopter de nouvelles mesures pour minimiser les impacts observés et de contribuer à l'amélioration des procédures de contrôle de l'environnement.

En 2022

Dans les différentes zones géographiques, en raison de l'impossibilité de faire le branchement au réseau public de drainage des eaux usées, les eaux à usage domestique ont été acheminées vers les fosses septiques existant dans les chantiers.

Dans les différents locaux de production de béton, les eaux usées des centrales ont été recyclées et réutilisées dans celles-ci.

Au Malawi, un forage d'eau a été réalisé permettant de fournir de l'eau au chantier; pour les fronts de travail, le captage d'eau été réalisé sur le fleuve Shire.

En Zambie, l'eau fournie aux collaborateurs faisait l'objet de contrôles de potabilité afin de vérifier qu'elle était adéquate pour la consommation.



4.3. Gestion des déchets

Chez Conduril, la gestion des déchets a lieu dans les locaux fixes de l'entreprise et sur chaque chantier de l'entreprise et est traitée au cas par cas. Dans le cadre de cette mesure, Conduril prévoit de bonnes pratiques de prévention, de réduction, de recyclage et de réutilisation des déchets produits plutôt que leur élimination.

Conduril est présente dans plusieurs zones géographiques et engage localement ses opérateurs de gestion des déchets, qui sont sélectionnés en fonction des exigences de chaque projet, y compris, le cas échéant, de ce qui est défini dans les Plans de prévention et de gestion des déchets.

Tout au long de l'année 2022, Conduril a étendu le suivi de la production de déchets à toutes les zones géographiques, ce qui a été réalisé, chantier par chantier, au Portugal, en Angola et au Mozambique.

En 2022, 18 108 tonnes de déchets ont été produites, ce qui représente une augmentation de 50% par rapport à 2021.

Environ 96% des déchets produits en 2022 ont été envoyés à la réutilisation, au recyclage ou à d'autres opérations de valorisation.

Au Portugal, en 2022, Conduril, en tant que producteur du sous-produit « sols et roches », a acheminé 696 362 ton, conformément aux conditions énoncées dans le Décret-loi 102-D/2020 du 10 décembre. Les principales destinations ont été des sites autorisés par les municipalités où les travaux sont situés et entre les chantiers de Conduril dans la même région.

Dans sa Politique de responsabilité sociale d'entreprise, Conduril s'est fixée pour objectif de récupérer et/ou de réutiliser 90 à 95% des déchets générés par son activité d'ici à 2030.

Ce que Conduril entend par

Gestion des déchets

Désigne les pratiques de Conduril visant à promouvoir la gestion écologiquement rationnelle de tous les déchets tout au long de leur cycle de vie, conformément aux limites internationales convenues, et à réduire considérablement leur rejet dans l'air, l'eau et le sol, ainsi qu'à réduire considérablement la production de déchets par le biais de la prévention, de la réduction, du recyclage et de la réutilisation.

Prochaines étapes

D'ici à 2030

Valoriser/réutiliser 90 % à 95 % des déchets produits par l'activité.

Portugal

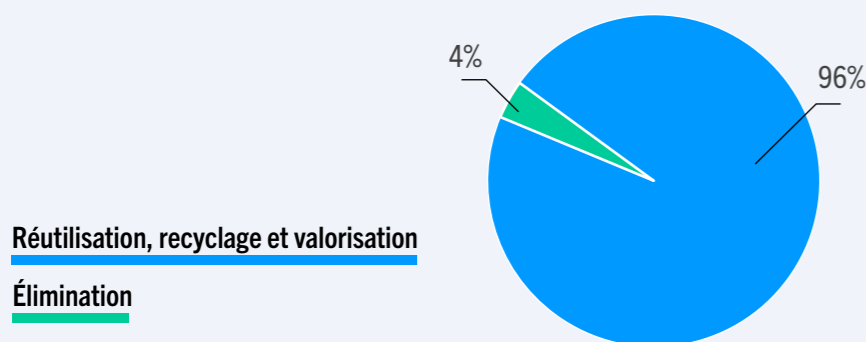
Augmenter de 5 % le pourcentage de déchets envoyés à des opérations de recyclage en 2023.

Angola

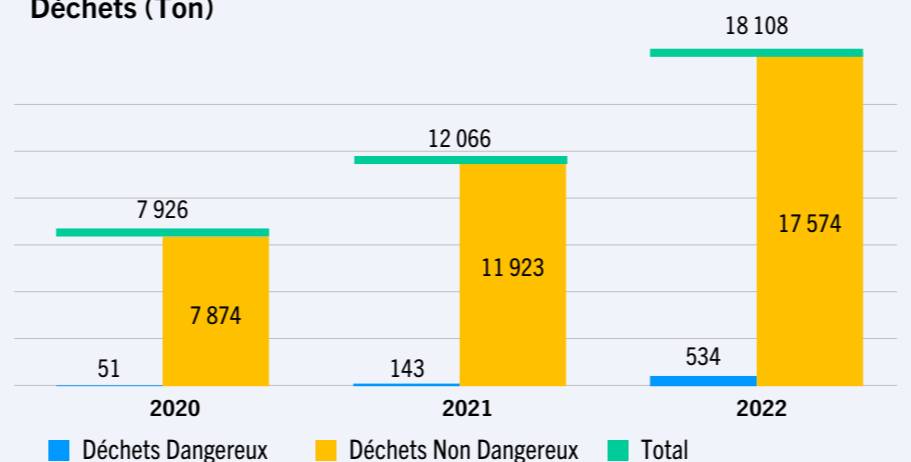
Tester les moyens de contention des déversements existant sur le chantier, éliminer les contaminations des sols et/ou les eaux provenant des chantiers de Conduril.

Augmenter la connaissance des collaborateurs en matière d'environnement.

Acheminement des déchets générés 2022 (Ton)



Déchets (Ton)



En 2022

Portugal

- Adoption de bonnes pratiques de gestion environnementale en chantier afin de promouvoir la réduction de la production de déchets.
- En raison du volume important de travaux, il a été possible de réutiliser des terres et des cailloux provenant d'un marché de travaux dans deux autres marchés en exécution dans un rayon de 5 km.
- Ouvrages ferroviaires en cours: il a été possible de réutiliser le ballast existant, après concassage, dans des couches inférieures de la plateforme.

Malawi

- Les déchets sont triés par type et les déchets de bois et de métal sont réutilisés/récupérés sur place.
- Les déchets plastiques sont triés et envoyés pour élimination à Blantyre dans une décharge officielle.
- Les déchets de béton sont stockés temporairement pour en vue d'une utilisation ultérieure pour la requalification des routes et des accès dans le district. dans le district, avec l'aide du Conseil du district de Chikwawa. Conseil du district de Chikwawa.

Angola

- Actions de sensibilisation et réalisation de simulacres en matière de gestion environnementale dans tous les chantiers.

Mozambique

- Bonnes pratiques mises en place tri et Recyclage des déchets.
- Formation/sensibilisation des collaborateurs sur: types de déchets; gestion des déchets; déchets chimiques; incidences sur la flore et la faune; mesures de mitigation, entre autres.
- Réalisation de simulacres de déversement de produits chimiques.





5. Collaborateurs et chaîne de valeur

5.1. Sécurité et santé au travail [🔗](#)

5.2. Pratiques professionnelles, conditions de travail et protection sociale [🔗](#)

5.3. Lutte contre le travail forcé et l'esclavage moderne [🔗](#)

5.4. Développement de carrière, formation et éducation [🔗](#)

5.5. Conduril Academy [🔗](#)

5. Collaborateurs et chaîne de valeur

Le bien-être des collaborateurs de Conduril est profondément ancré, non seulement dans la culture de l'entreprise, mais également dans sa mission et ses valeurs.

La culture de Conduril donne la priorité à la transparence et à l'autonomisation des collaborateurs en tant que pilier fondamental de sa réussite et de sa durabilité.

À la fin de l'année 2022, Conduril employait 2974 collaborateurs sur deux continents et dans six pays différents, dont 30% au Portugal, 28% au Mozambique, 23% en Angola et 19% dans d'autres pays.

En 2022, conformément au besoin de cadres qualifiés pour effectuer des travaux techniques spécialisés dans d'autres pays, 139 collaborateurs portugais travaillaient en dehors du Portugal.

Conduril cherche cependant à s'intégrer pleinement dans la communauté des pays où elle est présente, en pariant sur l'embauche de collaborateurs locaux qui représentent actuellement plus de 90% du total de ses collaborateurs sur le continent africain.

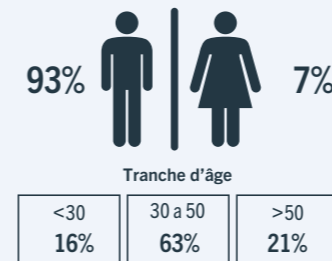
Suivant la tendance croissante des résidents étrangers constatée au Portugal, Conduril comptait environ 6% de travailleurs de différentes nationalités à la fin de l'année 2022, notamment des Angolais, des Brésiliens, des Guinéens, des Marocains, des Mozambicains, des Péruviens, des Roumains, des Ukrainiens, des Santoméens, des Espagnols, des Français et des Italiens.

Les professions liées au secteur de la construction sont traditionnellement occupées par des hommes. La présence féminine est encore très faible, une situation due à des problèmes historiques et sociaux et à des préjugés liés à la présence des femmes dans le secteur de la construction.

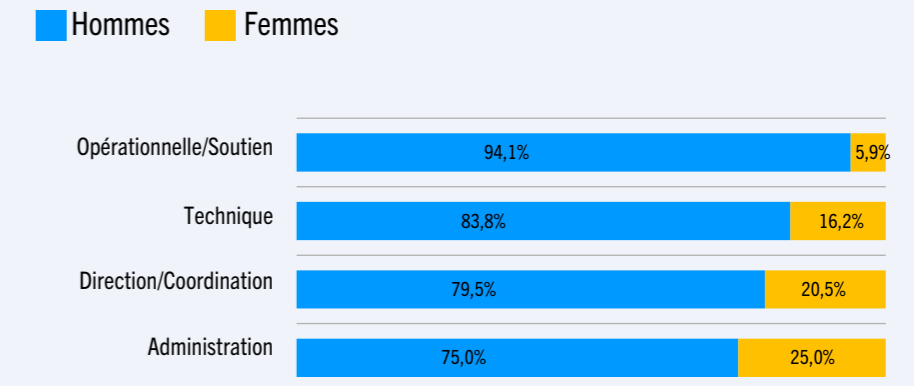
Selon les données figurant dans le document « Égalité des sexes au Portugal: Bulletin statistique 2022 » rédigé par la Commission pour la citoyenneté et l'égalité entre les sexes, ainsi que d'autres statistiques internationales, environ 12% des travailleurs qualifiés dans l'industrie de la construction et des artisans en 2021 sont des femmes. Chez Conduril, les femmes représentent 7% de la main-d'œuvre globale, ce qui correspond à la réalité des statistiques du secteur de la construction dans le monde entier.

2974
collaborateurs sur
2 continents, dans
6 pays

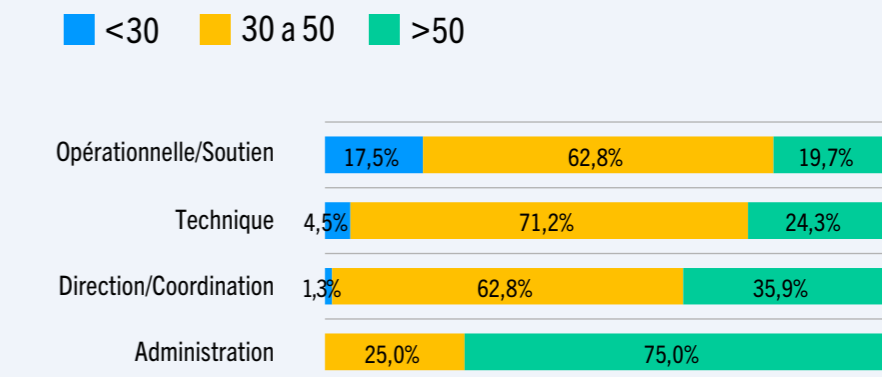
% de collaborateurs par sexe en 2022



% de collaborateurs par genre et par catégorie professionnelle en 2022



% de collaborateurs par tranche d'âge et par catégorie professionnelle en 2022



5.1. Sécurité et santé au travail

Conduril prend très au sérieux son engagement envers la santé et la sécurité de ses collaborateurs et a mis en place divers mécanismes pour les gérer et les protéger, formalisés dans la Politique de Sécurité et de Santé et dans la Politique de Responsabilité Sociale de l'entreprise.

Les politiques de gestion en vigueur prévoient non seulement le respect de la législation, des normes, des règlements et des cahiers des charges applicables à l'activité et les obligations de conformité relatives au Système de Gestion de la Santé et de la Sécurité au Travail, mais visent également à fournir des conditions de travail sûres et saines pour la prévention des blessures et des affections de la santé des collaborateurs.

L'application des principes généraux de sécurité dans toutes les activités de Conduril est concrétisée par l'adoption de mesures visant à éliminer les dangers, à évaluer et à contrôler les risques qui ne peuvent être évités, ainsi que par la promotion de la consultation et de la participation des travailleurs et de leurs représentants dans les questions liées à la santé et à la sécurité au travail.

Bien qu'aucune activité ne soit lancée sans l'identification préalable des dangers et des risques, l'évaluation des risques et la mise en œuvre de mesures préventives, Conduril déplore la survenue d'un accident mortel en 2022, dont la cause directe est due à un phénomène naturel. Tout au long de l'année 2022, 95 accidents de travail se sont produits, soit 50% de plus que l'année précédente. Conduril reste déterminée à améliorer les conditions de travail de ses collaborateurs, en renforçant son investissement dans la formation liée au thème de la sécurité et à la santé au travail (SST) et dispose actuellement d'un formateur interne certifié qui se consacre exclusivement à la formation à la sécurité, en particulier à la sécurité lors de l'utilisation de l'équipement.

L'un des principes éthiques définis dans le Code de Conduite de Conduril est le devoir de signaler les comportements incorrects sur le lieu de travail, notamment les situations à risque.



Ce que Conduril entend par

Sécurité et santé au travail

Elle englobe les pratiques et les politiques de Conduril visant à préserver et à promouvoir la santé et la sécurité de ses collaborateurs sur le lieu de travail.

En 2022

0 Cas confirmés
de maladies
professionnelles

Prochaines étapes

Renforcer les campagnes de sensibilisation et de promotion de la santé de tous les collaborateurs.

Angola

Établir la capacité des collaborateurs à répondre de manière efficace en cas d'urgence.

Augmenter la connaissance des collaborateurs dans le cadre des mesures de prévention des accidents du travail.

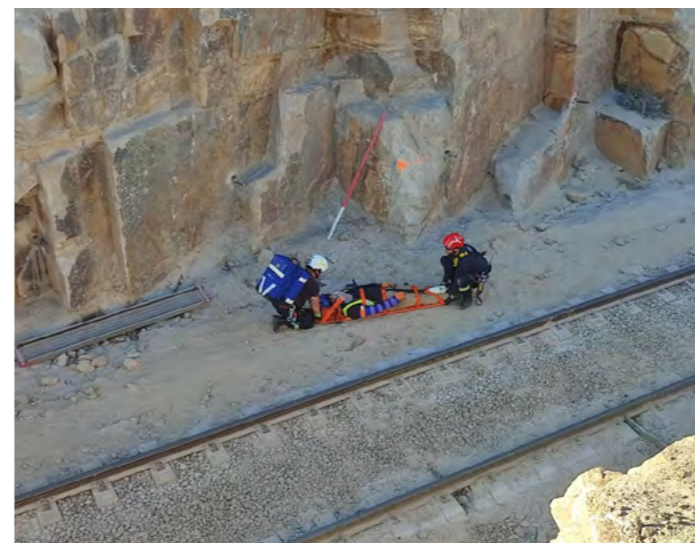
19 993

Heures de formation en matière de sécurité et de santé au travail



PORTUGAL

Participation d'organismes extérieurs de secours dans les ouvrages ferroviaires: Commandement du district des opérations de secours; Pompiers.



ZAMBIE

Formation interne de tous les collaborateurs en matière de paludisme.



ANGOLA

5 postes médicaux actifs en permanence dans les chantiers. Réunions périodiques en matière de SST dans tous les chantiers.



MOZAMBIQUE

Formation à l'utilisation des extincteurs en cas d'incendie, y compris à l'inspection de l'extincteur.

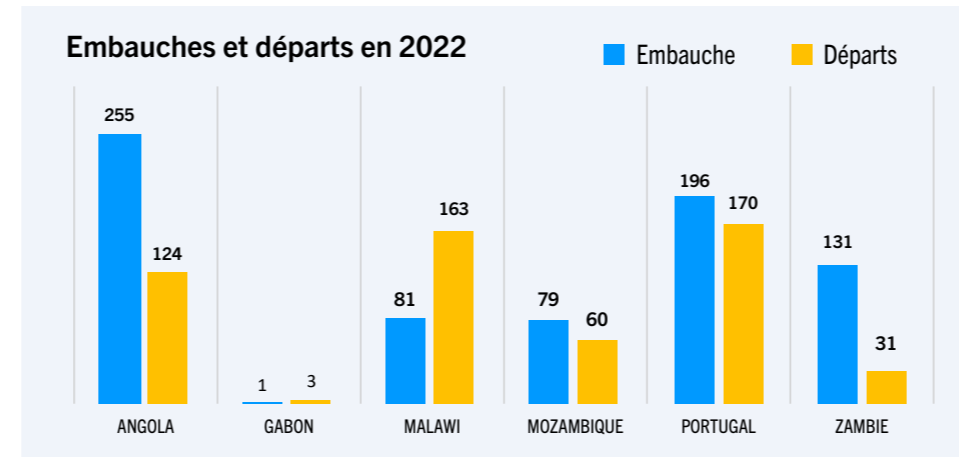
5.2. Pratiques professionnelles, conditions de travail et protection sociale

Il est d'une importance capitale pour Conduril d'offrir des conditions de travail qui favorisent la motivation, l'épanouissement personnel et professionnel et l'esprit d'équipe de ses collaborateurs, ainsi que de leur assurer un revenu conforme à leurs fonctions, qui leur permette de satisfaire leurs besoins et ceux de leur famille en promouvant un travail digne.

- Maintien du complément de pension provenant de son fonds de pensions;
- Paiement des frais de déplacement, d'alimentation et de logement à tous les collaborateurs en chantier;
- Mise à disposition des collaborateurs de partenariats avec des banques et des pharmacies, leur offrant des conditions plus avantageuses que celles disponibles sur le marché;
- Politique de mobilité comprise dans le Modèle de Gestion de Carrières, offrant aux collaborateurs la possibilité de réorienter leurs carrières.

La culture d'exigence et de qualité de Conduril commence par un processus rigoureux de recrutement et de sélection de ses collaborateurs. Il s'appuie sur un ensemble de procédures exigeantes, afin de rassembler des candidats qualifiés qui correspondent au profil et aux objectifs définis pour chaque poste. Le recrutement des cadres moyens et supérieurs repose sur l'analyse de plusieurs éléments du candidat, notamment les lettres de présentation, l'analyse du curriculum vitae, l'entretien, des tests d'aptitude psychologique. Leur application par des psychologues internes à l'Entreprise vise à évaluer les compétences, les connaissances et le potentiel des candidats. La sélection des autres collaborateurs s'effectue de la même manière, en mettant l'accent sur la vérification de leurs compétences techniques.

En ce qui concerne le taux d'embauche et de rotation de Conduril, en 2022, 743 personnes ont été embauchées et 551 ont quitté l'entreprise.



La culture d'exigence et de qualité de Conduril n'est toutefois pas unilatérale. La satisfaction, la protection et le développement de ses collaborateurs font partie de la mission de Conduril, qui promeut l'éducation/la formation en tant qu'élément structurant de l'évolution sociale et économique.

Présente sur le marché international, Conduril considère également qu'il est essentiel qu'elle s'adapte à la société et aux cultures où elle travaille. Conduril s'engage donc à s'intégrer au mieux dans l'environnement social existant sur les lieux où elle travaille, en tenant compte des coutumes et de la législation locales de manière intégrée dans la stratégie de gestion de l'entreprise.

Avantages

Conduril considère qu'en plus de la composante salariale, l'ensemble des avantages sociaux qu'elle offre est un moyen de valoriser et de promouvoir le bien-être des personnes qui travaillent dans l'entreprise. Le tableau ci-dessous présente les avantages accordés à tous les collaborateurs en fonction des pays où ils travaillent.

Ce que Conduril entend par

Pratiques professionnelles, conditions de travail et protection sociale

Elle reflète les pratiques et les politiques de Conduril en matière d'embauche et de travail effectué par Conduril ou en son nom, incluant les contrats de sous-traitance, les salaires, les avantages sociaux et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des collaborateurs.

Prochaines étapes

Définir les conditions de l'assurance vie pour les collaborateurs de Conduril.

Mutuelle offerte à tous les collaborateurs, des conditions spéciales mises à disposition dans l'inclusion de leurs foyers fiscaux.

Développer des politiques promouvant l'équilibre entre la vie privée et professionnelle des collaborateurs.

Avantages pour les employés à temps complet

Avantages	Portugal	Angola	Gabon	Mozambique	Malawi	Zambie
Assurance vie (1)	-	-	-	-	-	✓
Plan de santé	✓	✓	✓	✓	✓	-
Congé de maternité/paternité	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Prévoyance privée (2)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Accidents personnels (3)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Autres	-	✓	✓	-	✓	-

Angola	Congé de paternité assuré par l'entreprise; Accès gratuit aux soins de santé - Centre médical et traitements ambulatoires sur le chantier. Complément de salaire en cas d'arrêt pour accident de travail.
Gabon	Complément de salaire en cas d'arrêt pour accident de travail et congé de paternité assurés par l'entreprise.

(1) Pour les employés expatriés et les nationaux.

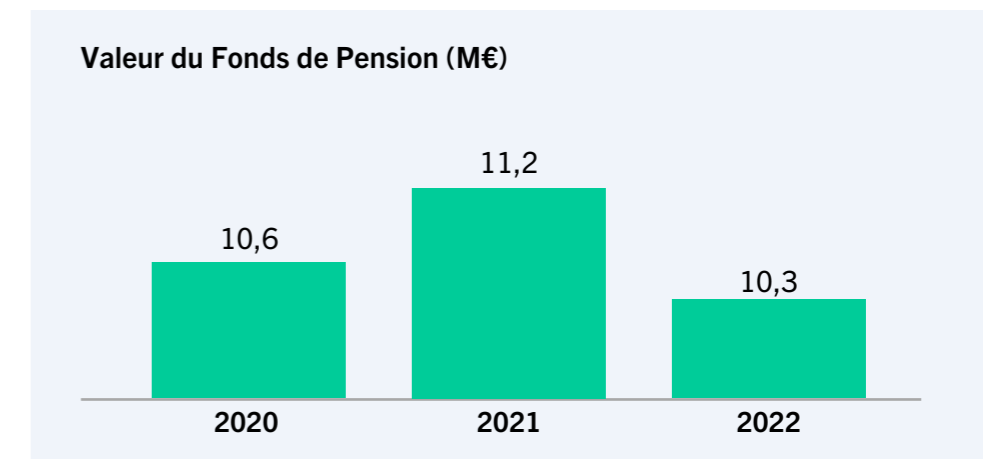
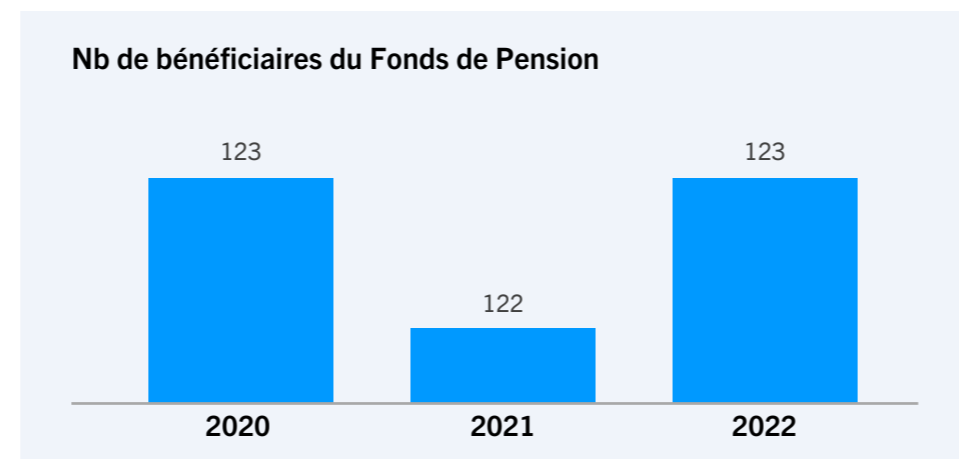
(2) Pour les employés permanents ayant un contrat au Portugal.

(3) Pour les employés expatriés et déplacés. Au Gabon, l'assurance accidents de la vie inclut les accidents du travail et vie, pour les employés nationaux.

Fonds de Pension

Notre mission est de créer une richesse durable pour nos actionnaires et la durabilité des meilleures conditions de travail pour nos collaborateurs - ainsi que leur satisfaction en tant que premier vecteur de notre responsabilité sociale - qu'ils soient actifs ou retraités.

Créé en 1989 au Portugal, le Fonds de pension Conduril entièrement financé par l'entreprise, accorde, pour les collaborateurs qui prennent leur retraite selon les statuts, une augmentation de leur pension de retraite pouvant aller jusqu'à 22,5% de leur dernier salaire.



En 2022

Fête de Noël Conduril 2022

Symbole d'estime, de considération et de dévouement, Conduril maintient la tradition d'offrir des montres commémoratives à tous les employés qui atteignent 25 ans dans l'entreprise. Le cadeau est remis directement par le Président du Comité exécutif.

Édition du journal Letras & Obras et JornaBAT (chantier Barrage Alto Tâmega)

Afin d'accroître l'implication de tous les collaborateurs, de promouvoir la communication et d'assurer le partage des connaissances, les journaux « Letras & Obras » et « JornaBAT » sont publiés régulièrement.

Mozambique: Cérémonies traditionnelles

Cérémonies traditionnelles au cours desquelles chaque communauté remet une liste de ce dont elle a besoin pour réaliser le projet afin que les ancêtres puissent bénir le projet et l'entreprise qui le réalisera. Lors de ces cérémonies, ils invoquent les chefs spirituels de chaque communauté, les informent du projet et leur demandent leur bénédiction pour que tout se passe bien et qu'il n'y ait pas d'accidents. Au total, 33 cérémonies ont été organisées (1 par localité) dans les provinces d'Inhambane, de Gaza et de Maputo.



Malawi

Action de sensibilisation « 16 jours d'activisme contre la violence sexiste ».



5.3. Lutte contre le travail forcé et l'esclavage moderne

Dans cette optique, Conduril, dans le cadre de sa sélection minutieuse et rigoureuse des entrepreneurs et des fournisseurs, garantit qu'il n'existe aucun cas de travail forcé, d'esclavage moderne ou d'autres formes de travail pour lesquelles le collaborateur ne s'est pas mis à disposition volontairement et pour lesquelles il est dûment récompensé.

Défendant le droit des personnes à un revenu leur permettant de satisfaire leurs besoins fondamentaux et ceux de leur famille, Conduril s'engage à ce que les salaires ne fassent pas l'objet de déductions pour sanctions disciplinaires, sauf dans les cas prévus par la législation et la convention collective.

Afin d'éradiquer toute forme de violence sur le lieu de travail, Conduril a également mis en place sa procédure interne de « Normes de prévention et de lutte contre le harcèlement au travail » qui vise à établir les règles de bonne conduite pour prévenir et lutter contre le harcèlement au travail. Ce document couvre toutes les installations, délégations, y compris les chantiers de construction, où nous développons une activité, ainsi que tout travail fourni au service de l'entreprise.



Ce que Conduril entend par

Lutte contre le travail forcé et l'esclavage moderne

Elle aborde les pratiques de Conduril visant à supprimer, dans ses activités directes et indirectes, tout travail ou service exigé d'une personne sous la menace d'une sanction et pour lequel la personne ne s'est pas portée volontaire.

En 2022

- O** Opérations et fournisseurs où la liberté d'association et la négociation collective peuvent être menacées.
- O** Les opérations et les fournisseurs où il existe un nombre important d'incidents liés au travail des enfants.
- O** Opérations et fournisseurs où il existe un risque important de travail forcé ou obligatoire.

Prochaines étapes

Développer une politique de promotion du respect et de l'égalité des chances pour tous les collaborateurs, avec la paiement de rémunérations justes.

Formaliser des procédures Conduril envers ses fournisseurs, subordonnés, sous-traitants ou autres partenaires: tous doivent respecter les droits humains dans tous les domaines où ceux-ci mènent leurs activités par le biais de clause(s) dans tous les contrats permettant leur résiliation au cas où des violations soient détectées.

5.4. Développement de carrière, formation et éducation

Le développement et l'amélioration des compétences et des connaissances de ses collaborateurs sont un pilier important de l'engagement de Conduril à fournir des services d'une qualité et d'une précision technique irréprochables.

Pour ce faire, l'entreprise investit activement dans la formation technique spécialisée, dispensée par des formateurs internes et/ou des entités externes certifiées.

L'élaboration du Plan annuel de formation repose sur le recueil des besoins de formation identifiés et sur le processus d'évaluation des performances qui permet de recueillir les besoins de formation individuels complémentaires de chaque employé. Le Plan annuel de formation de l'entreprise est élaboré sur la base de ces deux éléments, ce qui garantit un alignement total sur la stratégie de l'entreprise et sur les besoins de développement de chaque collaborateur.

Toutefois, les actions de Conduril dans le domaine de l'éducation et de la formation vont encore plus loin. Fidèle à son ambition d'être une entreprise plus compétitive et en même temps plus humaine, Conduril, confrontée à la réalité de l'analphabétisme et du manque de formation scolaire dans plusieurs des pays où elle opère, met en œuvre et finance des programmes d'alphabetisation et d'accélération scolaire par le biais de l'activité de la Conduril Academy.

Au Portugal, Conduril a établi des partenariats avec différents établissements d'enseignement et de formation dans le domaine du Génie civil et accueille régulièrement des étudiants en vue de développer leurs compétences et de les intégrer éventuellement dans l'entreprise.

En 2022, 34 434 heures de formation ont été dispensées, chaque collaborateur bénéficiant en moyenne de 12 heures de formation.

Total d'heures de formation			
Catégorie	2020	2021	2022
Administration	32	7	148
Direction/Coordination	575	1201	1136
Technique	2602	3811	4367
Opérationnelle/Soutien	10922	15448	28783
Total	14131	20467	34434
Nb. moyen d'heures par collaborateur	6	9	12

En 2022

- + de 50 actions de formation en matière de sécurité des équipements.
- + de 10 actions de formation en secourisme et travaux en hauteur.
- + de 85 actions de formation dispensées par des entités extérieures reconnues sur le marché.

Conduril Academy: Angola et Mozambique

- Formation technique spécialisée
- Programme d'alphabetisation et d'accélération

Portugal - Mozambique

- Échange – pour la formation de 8 collaborateurs mozambicains au Portugal.

Zambie

- Formation en accueil et sensibilisation en matière de SST pour les projets en cours.

Ce que Conduril entend par

Développement de carrière, formation et éducation

Concerne les pratiques, les politiques et les approches de l'organisation en matière de formation et de spécialisation de ses collaborateurs ainsi que l'évolution professionnelle et la gestion de leur capital humain.

Prochaines étapes

Portugal

Actions internes de formation technique spécialisée en matière de la sécurité des équipements.

Poursuite de la formation technique spécialisée en premiers secours, en travaux en hauteur et en urgence.

Angola et Mozambique

Suivi de formation des collaborateurs actifs en vue de préparer le remplacement de salariés approchant l'âge de la retraite.

Poursuivre le projet de réduction de l'analphabétisme littéral et réduire l'analphabétisme fonctionnel.

Développement de compétences techniques en matière d'ESG.

Échange Collaborateurs Conduril

Dans la poursuite de sa stratégie de valorisation du capital humain et dans le cadre de sa responsabilité sociale envers la société mozambicaine dans laquelle elle exerce son activité, Conduril a accueilli 8 collaborateurs mozambicains au Portugal pour promouvoir et développer leurs compétences. Outre la formation sur le terrain, des actions de formation nécessaires au développement professionnel de ces collaborateurs ont été dispensées en interne, notamment: communication et développement interpersonnel, langue portugaise appliquée au domaine du bâtiment, sécurité dans l'utilisation des équipements, sécurité sur les chantiers de construction, prévention et lutte contre les incendies et travaux en hauteur. Des sessions d'accueil, de sensibilisation et de formation à la sécurité au travail ont également été organisées.

Glocal Talent Experience VII – 2022

Le Glocal est une rencontre de collaborateurs de Conduril ayant des fonctions de responsabilité dans différents secteurs de l'entreprise et dans différentes zones géographiques. C'est un lieu par excellence de partage de connaissances, d'expériences et de convivialité. Chaque année, la rencontre se penche sur un thème différent, ce qui permet le débat d'idées et la recherche de solutions innovantes.

En 2022, nous avons repris cette activité, après une interruption de deux ans due à la pandémie. En plus de discuter de l'impact et des changements causés par la pandémie et de la façon dont chacun a vécu cette période de transformation ayant des impacts sur la vie personnelle et professionnelle, nous avons voulu réfléchir sur: « Ce que nous avons applaudi / bien fait / qui mérite une note positive », « Ce que nous voulons garder » et « Ce que nous souhaitons innover / faire évoluer ».

L'activité a également inclus la visite du chantier « Construction du barrage et de la Centrale hydroélectrique de l'Alto Tâmega du système de production d'électricité du Tâmega ».



5.5. Conduril Academy

La Conduril Academy est un centre de formation professionnelle de la branche du génie civil et des travaux publics, dûment agréé par les entités chargées de la formation professionnelle dans les pays où l'entreprise opère. Son activité est intégralement financée par Conduril Engenharia, S.A. Bien qu'elle ne reçoive aucune subvention gouvernementale par choix, la Conduril Academy travaille en collaboration étroite et permanente avec les ministères de l'Éducation d'Angola et du Mozambique. Elle perdurera aussi longtemps que Conduril pourra l'assumer et a (sur)vécu au sein d'un travail en réseau, collaboratif, interdépendant et transversal entre tous les départements qui composent le Groupe.

Telle est l'essence du Groupe Conduril et, en définitive, de la Conduril Academy. Elle est axée sur l'action, sur la concrétisation et la pleine réalisation de tous ceux qui la composent, l'impliquent et la font vivre. Ses personnes dans leurs différents contextes sociaux, professionnels et culturels.



Consciente de ses objectifs permanents, la Conduril Academy s'est attachée au fil des ans à consolider l'éradication du taux d'analphabétisme dans l'Univers Conduril, en mettant l'accent sur les zones rurales et périurbaines, grâce à l'intensification des actions d'alphabétisation. En outre, elle a été plus proactive et plus efficace dans ses réponses internes aux besoins de formation orientée vers le travail, augmentant ainsi son taux d'exécution global et son impact sur le collaborateur. D'une part, les identités et les valeurs personnelles et collectives qui préservent le bien-être et la qualité de vie des collaborateurs en général ont été renforcées et, de l'autre, elle a contribué à la promotion des compétences et des connaissances axées sur la vie professionnelle quotidienne, en améliorant les performances et stimulant les carrières.

Les personnes
sont l'essence
même e de
Conduril.

« Agir, voilà la véritable intelligence. Je serai ce que je veux. Mais je dois vouloir ce que je suis. Le succès, c'est de réussir, pas d'avoir les conditions du succès. Les conditions du palais ont beau être vastes, où sera le palais si on ne le fait pas là ? »

in Livro do Desassossego, par Bernardo Soares

La Conduril Academy joue un rôle décisif dans la Politique de Responsabilité Sociale de Conduril et dans sa contribution à la société dans laquelle elle s'insère. Il est connu que l'éducation et la formation sont les éléments structurels de l'évolution sociale et économique de toute société, où les personnes sont inévitablement impliquées. Des personnes qui font, des personnes qui savent être, des personnes qui soutiennent et appuient la croissance et le développement du pays. C'est précisément elles, les personnes, que nous voulons toujours atteindre. Et rester.

Qui sommes-nous?

Vision

La Conduril Academy est un centre officiellement reconnu de promotion des connaissances spécialisées, destiné en particulier aux collaborateurs du Groupe Conduril en Angola et au Mozambique. La Conduril Academy est entièrement financée par Conduril Engenharia S.A. et, en tant que telle, existera aussi longtemps que l'activité de Conduril Engenharia S.A. pourra la soutenir. Elle perpétuera son intervention en mettant l'accent sur les personnes, en incarnant les besoins locaux et mondiaux, dans un scénario que nous estimons à la fois stable et cyclique, compte tenu de l'activité itinérante de l'entreprise.

Notre Mission

La mission de la Conduril Academy est de fournir une formation professionnelle à tous les collaborateurs du Groupe Conduril en Angola et au Mozambique, contribuant ainsi à l'amélioration de la qualité de vie au niveau local et national.

Grâce à l'expérience accumulée dans la résolution de défis d'une grande complexité et dans le développement de compétences clés

pour la réussite de l'entreprise, la Conduril Academy améliore les performances des collaborateurs.

Compte tenu de la complexité et du dynamisme intrinsèques à un chantier de construction, notre formation théorique et pratique est très axée sur le contexte de travail réel, sur les tâches et les fonctions du travail quotidien - une intervention incisive, objective et directe.

De plus en plus engagés et conscients de notre rôle dans les sociétés où nous opérons, nous avons reflété le souci de la responsabilité sociale, en promouvant différentes initiatives qui contribuent au développement potentiel et à la croissance des pays et de leurs habitants.

En ce sens, à la Conduril Academy, nous aspirons à l'excellence et à la perfection et nous énumérons ci-dessous les objectifs permanents intégrés dans le plan stratégique.

Objectifs permanents

- Développer, améliorer et valider les compétences techniques et les connaissances professionnelles afin de promouvoir la capacité à participer à des équipes, avec responsabilité, représentativité et crédibilité, en obtenant des résultats et en augmentant notre compétitivité;
- Accorder une attention particulière à la formation des membres actifs du personnel qui remplaceront ceux qui partent à la retraite;
- Éliminer les niveaux d'analphabétisme littéral et réduire les niveaux d'analphabétisme fonctionnel;
- Inclure dans les activités de formation la diffusion (endoctrinement) de nos valeurs et principes, ainsi que l'essence de notre stratégie globale;
- Favoriser le développement de l'excellence au travail;

- Améliorer la confiance en soi, la capacité à résoudre les problèmes, la satisfaction et le sentiment de stabilité;
- Contribuer au développement éducatif, social, économique et communautaire de l'Angola et du Mozambique.



Siège social et pôles de formation

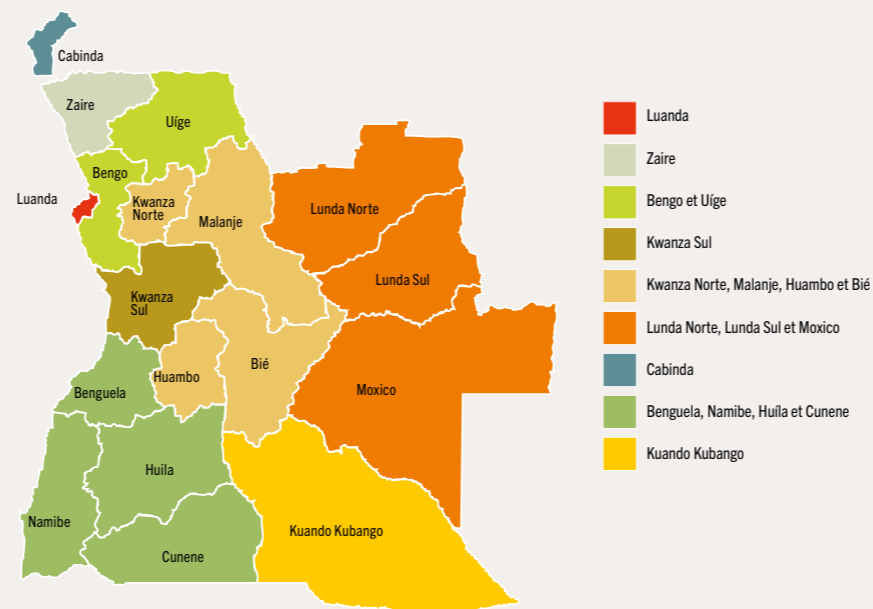
Nous développons notre activité de formation sur l'ensemble du territoire national angolais et mozambicain, dans les différentes zones géographiques où Conduril opère. Le siège social de la Conduril Academy en Angola est situé dans la ville de Benguela, et au Mozambique dans celle de Matola.

La Conduril Academy fonctionne sur la base d'une philosophie de travail fondée sur la formation itinérante, avec des sessions de formation et d'éducation, l'évaluation et la validation des compétences dans un contexte de travail réel afin d'assurer la continuité et la durabilité des processus de formation, sans compromettre les performances professionnelles du collaborateur et en le rapprochant d'un environnement qui lui est proche et familier, ce qui favorise le processus de transmission, de motivation et d'enseignement-apprentissage. Il ne fait aucun doute que la Conduril Academy est le département rêveur, sans limites physiques, qui, imprégné de la responsabilité sociale qu'il nourrit au sein du Groupe, s'avère transversal à tous les départements, par le biais d'un travail collaboratif, interrelié et en réseau, en faisant converger les intérêts, les opportunités et les valeurs qui favorisent l'utilisation du capital social que l'entreprise détient en faveur de la valorisation du capital humain.

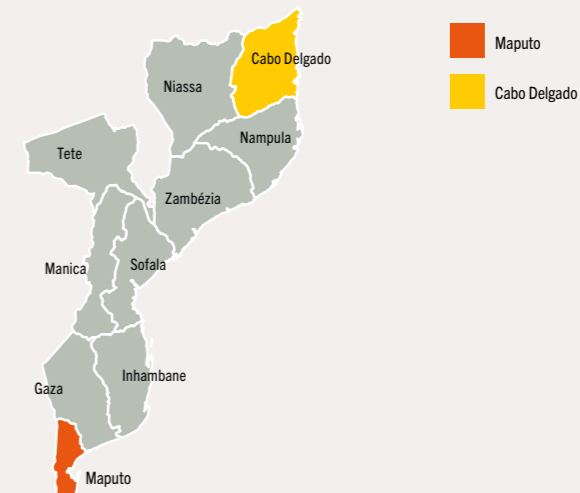
Équipe

L'équipe de la Conduril Academy est composée d'un groupe de formateurs certifiés, dans des programmes et des cursus de formation diversifiés, qui incluent des aspects sociaux, psychologiques, pédagogiques et de gestion des ressources humaines. Nous disposons également de formateurs techniques spécialisés, dotés d'une expérience professionnelle avérée, qui contribuent grandement à l'enrichissement de la formation et des collaborateurs.

Conduril Academy en Angola Centres d'Apprentissage Permanents



Conduril Academy en Moçambique Centres d'Apprentissage Permanents



Fragments de Notre Histoire Intégrés dans la Stratégie Globale

Passé

Depuis sa création en 2009, la Conduril Academy est marquée par une succession de commencements, par un éternel recommencement, en reconstruisant des chemins, des temps et des histoires, où le chemin construit se reflète sur les collaborateurs, sur les personnes. Convaincu que Conduril serait renforcée, à long terme, par la promotion et le renouvellement indispensables des compétences et de l'expertise technique et technologique dans le domaine du Bâtiment et des Travaux publics, le Conseil d'administration a partagé sa première intention: Proposer des parcours d'apprentissage flexibles et reconnaître, valider et certifier les connaissances et les compétences acquises de manière formelle ou informelle par les collaborateurs de Conduril.

Le rêve d'un centre de formation professionnelle accrédité en Angola s'est donc concrétisé.

Le début de l'activité de formation de la Conduril Academy a eu lieu en avril 2010 et a été marqué par le processus de reconnaissance, de validation et de certification des compétences professionnelles de 88 chauffeurs. Depuis lors et jusqu'à aujourd'hui, environ 300 employés de différents arts et métiers ont vu leurs compétences professionnelles validées et certifiées dans le cadre de cette modalité. Fin 2010, après plusieurs incursions de formation à travers les provinces de l'Angola, nous nous sommes rendu compte que la situation au niveau de l'éducation de base de nos apprenants était problématique. La réalité du pays se reflétait sur Conduril et révélait, en 2011, un taux d'analphabétisme de 24%, environ 300 employés étant illettrés ou sous-scolarisés. Inévitablement, notre intention a dû s'adapter aux besoins et aux spécificités du public cible en question et un nouvel objectif permanent a émergé: Éradiquer l'analphabétisme dans l'univers des collaborateurs du Groupe Conduril.

Après ce moment, les modèles de formation de la Conduril Academy ont été reformulés et réajustés, l'Alphabétisation devenant l'un de nos axes indispensables pour permettre aux employés de participer aux opportunités d'apprentissage, dans le cadre des offres d'éducation et de formation, à l'intérieur et à l'extérieur de la Conduril Academy.

Le concept initial est resté, mais entre-temps, il y a eu d'autres aspirations telles qu'une école technique et professionnelle, ou une école technique de conduite et d'autres scénarios qui se sont naturellement effondrés en raison des priorités existant parmi les collaborateurs. En réalité, cette motivation est née de la compréhension de la réalité socio-éducative où la lutte contre l'analphabétisme est devenue une priorité pour le gouvernement angolais depuis l'accord de paix de 2002 et qui en a fait un « impératif national » pour le développement social et économique du pays. Il y a donc un alignement sur les cadres et discussions nationaux et internationaux: depuis le Plan stratégique national pour la revitalisation de l'alphabetisation (PEPRA, 2012), l'engagement avec l'Éducation pour tous et la composition du Plan de développement national (PND) pour 2013-2017 (et actuellement 2018-2022), nous collaborons avec l'Angola car nous considérons que le développement durable est axé sur la stabilité et la croissance ainsi que sur la valorisation de l'homme, le mouvement mondial Éducation pour tous, lancé à Jomtien en 1990 et réitéré à Dakar en 2000, l'Agenda pour le Programme de développement durable à l'horizon 2030, adopté par le Sommet des Nations unies sur le Développement durable, qui s'est tenu le 25 septembre 2015 et qui a débouché sur les nouveaux Objectifs de développement durable (ODD), qui s'appuient sur les huit Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD). Des filières qui enseignent de manière décisive et qui reflètent la culture et la conduite de Conduril, alliant compétences techniques et flexibilité opérationnelle pour une réponse efficace aux exigences locales et mondiales en matière d'éducation.



Présent

Aujourd'hui, la Conduril Academy mise sur la formation technique spécialisée, la formation sur la qualité et la sécurité, dans le cadre de l'axe transversal de l'apprentissage tout au long de la vie de la Conduril Academy, ce qui révèle l'objectif permanent, prometteur et plus stimulant d'encadrer les programmes de formation, en tenant compte de leurs idiosyncrasies et des caractéristiques spécifiques de l'âge adulte, orientés vers les besoins réels du travail, afin d'obtenir des gains efficaces et objectifs au niveau des compétences professionnelles.

Promouvoir, maintenir et renouveler les compétences et les connaissances professionnelles nécessaires à la réalisation des tâches des collaborateurs.

La Conduril Academy a consolidé ces dernières années sa contribution à la communauté locale, nationale et internationale par le biais de différents projets orientés vers les personnes, les communautés et les partenaires sociaux stratégiques dans les différentes provinces où elle est implantée. Nous sommes régulièrement sollicités pour partager notre savoir-faire, nos instruments et nos techniques pédagogiques et nous servons également d'exemple aux autres entreprises de la région ou aux partenaires sociaux locaux.

Contribuer au développement éducatif, social, économique et communautaire de l'Angola et du Mozambique.

À partir des motivations, des trajectoires et de l'évaluation des filières passées et actuelles et toujours conscient des besoins du Groupe Conduril en matière d'éducation, de formation et de certification dans tous ses fronts de travail sur le continent africain, le Conseil d'administration de Conduril a compris que l'investissement et

l'installation stratégique de la Conduril Academy au Mozambique étaient essentiels. L'expérience de la

Conduril Academy d'Angola s'est ainsi propagée et nous avons, depuis août 2016, la Conduril Academy Mozambique pour s'assumer dans le pays comme un département exemplaire et basilaire qui a déjà fait des pas remarquables en matière d'éducation des adultes et de formation professionnelle.

En plus de la contribution directe pour l'employé, nous avons également accumulé des empreintes le long du chemin, parmi les communautés, au sein des familles, pour la société en général. Aujourd'hui, entre l'Angola et le Mozambique, 300 personnes ont été alphabétisées, sur un total de 4263 personnes formées, qui ajouteront certainement des connaissances locales et multiplieront le développement national. Malgré les chiffres qui nous donnent forme, l'expression, la contribution et la gratitude qui nous touchent, nous lient et nous unissent sont qualitativement plus importantes, et nous dirions même qu'elles n'ont pas de prix.

Avenir

Conformément à la stratégie d'internationalisation de Conduril, la Conduril Academy évite à tout prix les approches « taille unique » (one-size-fits-all) et développe des cursus et des programmes, des objectifs et du matériel pour répondre à la diversité des profils des apprenants en matière de compétences, de groupes d'âge, d'expériences antérieures, de situation géographique, de sexe, de circonstances de la vie, d'intérêts et d'attentes.

C'est dans ce contexte mondial, particulièrement instable et compétitif, que se construisent les parcours professionnels et de vie des employés, la responsabilité de la Conduril Academy étant de s'efforcer de les rendre employables, de les maintenir « en état de compétence », de les rendre compétitifs sur le marché. C'est pour



cette raison que la Conduril Academy est prête à accompagner la croissance et l'expansion de Conduril sur d'autres marchés africains.

Malgré cela, il n'est pas facile de parler de l'avenir, à la fois parce que le présent est l'avenir de notre passé et parce qu'aujourd'hui sera l'hier de demain. Aborder les étapes futures de la Conduril Academy est peut-être le moment le plus risqué de cette délibération. Néanmoins, nous voulons nous engager de manière permanente à fournir une formation professionnelle de qualité adaptée aux besoins réels du travail, en collaboration avec l'Institut national angolais pour l'éducation et la formation des adultes, à diffuser les valeurs organisationnelles (sa stratégie globale et sa constitution), à répondre à tous les besoins de formations obligatoires, à améliorer les procédures internes, à investir dans des processus d'amélioration continue de nos procédures opérationnelles et à continuer à laisser notre marque de responsabilité sociale sur les personnes et les communautés dans les différentes provinces où Conduril opère.

Diffuser et promouvoir les principes et les valeurs de Conduril, ainsi que sa stratégie globale. Améliorer la confiance en soi, capacité à résoudre les problèmes, satisfaction et sentiment de stabilité.

Ces étapes de l'éducation et de la formation professionnelles sont fondées sur une perspective d'apprentissage tout au long de la vie. L'apprentissage est toujours un processus individuel qui se déroule dans un contexte donné, avec des spécificités sociales, économiques, politiques et culturelles. Nous réitérons que Conduril se définit comme une organisation qualifiée et soutient la consolidation de ses relations avec le monde extérieur et l'articulation avec d'autres entités, publiques et/ou privées, comme l'une des prémisses qui guident une attitude d'implication et de responsabilisation dans le scénario de l'enseignement technique et professionnel et socio-éducatif angolais et mozambicain. Convaincus que c'est la voie la plus sûre (du moins

pour l'instant), nous ne dirons pas "ainsi soit-il", nous dirons que nous avons fait et que nous continuerons à faire tout ce qui est en notre pouvoir pour qu'il en soit ainsi. Ainsi soit-il, tout dépend de nous !

Ce que nous faisons

- Alphabétisation et Accélération scolaire;
- Reconnaissance, Validation et Certification des compétences professionnelles;
- Formation technique spécialisée;
- Formation à la qualité et à la sécurité;
- Formation humaine et culturelle;
- Formation en contexte réel de travail;
- Programmes communautaires: Programme d'incitation à la lecture; Programme d'incitation à la scolarisation;
- Bourses d'études Conduril pour l'enseignement supérieur;
- Campagnes sur la sécurité et la qualité;
- Mise en place de partenariats sociaux, publics et privés, en tant que partenaires locaux;
- Développement et Recherche (publications; projets internes; nouveaux cours);
- Nous proposons un concept personnalisé en fonction des besoins individuels et organisationnels et nous nous distinguons par notre capacité à mettre en œuvre des projets intégrés à Conduril, de la phase de conception à la clôture.



Prix et mérites

3e place au Prix national d'Alphabétisation 2013, décerné par le ministère de l'Éducation/Fondation Eduardo dos Santos et la Commission nationale de l'UNESCO

Le ministère de l'Éducation sélectionne le programme d'alphabétisation de la Conduril Academy pour représenter l'Angola à l'UNESCO – International Literacy Prizes en 2013, 2015 et 2019.

Mention honorable décernée par l'UNESCO en reconnaissance du travail réalisé dans le secteur de l'Éducation à l'occasion de l'International Literacy Prize de l'UNESCO de 2015 et 2019

Les axes d'intervention structurants de Conduril Academy



La Conduril Academy 2009-2022

L'engagement de la Conduril Academy lie les personnes, les collaborateurs, les familles, les communautés, le pays. Nous avons créé un réseau d'impacts et de relations qui va bien au-delà de l'appropriation de lettres et de chiffres. Les valeurs vécues sont celles qui nous abritent. Elles sont une ancre. L'ensemble de nos valeurs nous guide vers la réalisation de nos objectifs, l'accomplissement de nos buts et la prise des meilleures décisions.



Résultats obtenus Conduril Academy Angola 2010-2022



*INEFOP: Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional de Angola
(Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle d'Angola)

Résultats obtenus Conduril Academy Mozambique 2016-2022



*INEFP: Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional de Mozambique
(Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle du Mozambique)

Conduril Academy Angola

Nombre de certificats par modalité formative

	Nombre de certificats délivrés		
	2022	2021	2020
Processus RVCCP	0	0	0
Formation Professionnelle Continue	68	32	77
Programme d'alphabétisation et d'accélération scolaire	0	0	0
Totaux généraux	68	32	77

Volume d'heures de formation par modalité de formation

	Volume d'heures de formation		
	2022	2021	2020
Processus RVCCP	0	0	0
Formation Professionnelle Continue	736	175	403
Programme d'alphabétisation et d'accélération scolaire	0	0	645,5
Totaux généraux	736	175	1 048,5

Conduril Academy Mozambique

Nombre de certificats par modalité formative

	Nombre de certificats délivrés		
	2022	2021	2020
Processus RVCCP	0	0	0
Formation Professionnelle Continue	1 541	570	11
Programme d'alphabétisation et d'accélération scolaire	0	0	0
Totaux généraux	1 541	570	11

Volume d'heures de formation par modalité de formation

	Volume d'heures de formation		
	2022	2021	2020
Processus RVCCP	0	0	0
Formation Professionnelle Continue	6 948	3 737	163
Programme d'alphabétisation et d'accélération scolaire	0	0	0
Totaux généraux	6 948	3 737	163

Nota: RVCCP – Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Profissionais (Processus de reconnaissance, de validation et de certification des compétences professionnelles).



6. Communauté locale

6.1. Création d'emplois locaux et développement des compétences [🔗](#)

6.2. Éducation et santé de la communauté locale [🔗](#)

6.3. Bruit, vibrations, odeurs, poussières, effets visuels et autres effets locaux [🔗](#)



6. Communauté locale

Il est impératif de créer des emplois décents et de promouvoir le bien-être de la société.

Pour une entreprise comme Conduril qui agit sur le marché international, la capacité d'adaptation à la société où elle travaille, en cherchant à s'intégrer au mieux dans l'environnement social existant, tout en respectant les coutumes locales et en collaborant avec intelligence, autant que possible, dans le cadre de sa responsabilité sociale.

La gestion sur le marché international fait que les différences culturelles méritent la plus grande attention: c'est une sensibilité qui doit imprégner toute l'organisation; les traditions et valeurs culturelles différentes, quelle que soit leur origine, doivent être respectées, de même qu'une intégration sérieuse dans les communautés locales: cela requiert une attention particulière à des variables locales indéfinies telles que la confiance et la réputation afin de construire des relations de réciprocité.

La promotion de l'éducation et de la formation en tant qu'élément structurant de l'évolution sociale et économique, par l'intermédiaire du Département des Ressources humaines au Portugal et de la Conduril Academy en Angola et au Mozambique, ainsi que par l'octroi de bourses d'études supérieures dans ces pays, joue un rôle décisif dans la politique de responsabilité sociale de Conduril et dans la contribution que celle-ci apporte à la société. L'objectif principal de l'activité de formation dans les communautés où se trouvent les chantiers, outre le développement économique, est de former des personnes capables de participer aux équipes de Conduril avec responsabilité, représentativité et crédibilité. Ce n'est qu'ainsi que l'on peut obtenir des résultats positifs et accroître la compétitivité.



6.1. Création d'emplois locaux et développement des compétences

Conduril a établi des relations étroites avec les communautés dans les zones géographiques où elle est présente et a contribué au développement local, à la fois par la création d'opportunités d'emploi et le pari sur la formation. L'entreprise considère qu'en améliorant et valorisant le capital humain, elle contribue de manière significative à la création de valeur dans les économies locales et à l'amélioration de la qualité de vie des personnes.

L'enrichissement des compétences est de fait l'un des piliers essentiels de l'activité de Conduril et de son intégration dans les sociétés où elle opère, notamment à travers la formation des collaborateurs recrutés localement. La promotion de l'embauche de main-d'œuvre locale qualifiée et non qualifiée permet de générer de la richesse au niveau local et national.

En plus de 30 ans d'activité sur le continent africain, principalement en Angola et au Mozambique, grâce au développement des compétences dans ces pays, Conduril a aujourd'hui 85% de collaborateurs issus des communautés locales dans ses structures techniques, notamment le département des études et des devis, le laboratoire, la qualité, l'environnement et la sécurité.

En 2022, Conduril a réalisé sur 65% de ses opérations (travaux en cours) des programmes d'engagement avec les communautés locales et/ou des programmes d'évaluation des impacts dans les différentes zones géographiques.

Les entreprises sont l'ensemble des PERSONNES qui y collaborent. . . NOUS honorons nos ENGAGEMENTS et INVESTISSONS dans les PERSONNES.

Nous partageons notre savoir. Nous développons des PERSONNES. Nous contribuons à la valorisation individuelle et collective. Nous générons du bonheur au travail.



Ce que Conduril entend par

Création d'emplois locaux et développement des compétences

Elle vise les pratiques de Conduril qui ont pour but d'encourager le développement des compétences des communautés où l'entreprise est implantée, grâce à une coopération étroite avec la communauté locale et à l'investissement dans son capital humain, en misant sur la création d'opportunités d'emploi et de formation.

Prochaines étapes

Zambie et Malawi

Renforcer les actions de recrutement dans les communautés locales.

Angola et Mozambique

Poursuivre la contribution au développement des communautés locales à travers la création d'opportunités d'emploi et de formation.

En 2022

Mozambique

Dans le cadre du projet financé par la Banque mondiale pour la construction de maisons modèles, de maisons de réinstallation et d'infrastructures sociales urbaines dans les provinces d'Inhambane, de Gaza et de Maputo, Conduril a embauché de la main-d'œuvre locale non qualifiée sur tous les fronts de travail afin d'intégrer la communauté dans le projet et de l'aider à se développer économiquement. Ce recrutement a été articulé avec le Service de planification et d'infrastructure du district et les dirigeants communautaires respectifs de chaque ville.



Malawi

Recrutement continu de la population locale dans les villages avoisinant les travaux. Le recrutement inclut des employés qualifiés et non qualifiés.

Zambie

Conduril a commencé à employer la population locale, en promouvant l'emploi et les possibilités d'amélioration des compétences.



6.2. Éducation et santé de la communauté locale

En gardant à l'esprit l'objectif permanent de contribuer au développement éducatif du pays où elle est présente, Conduril a consolidé son image d'avantage social effectif pour les collaborateurs, grâce à la création et au renouvellement des différents projets et programmes qu'elle crée et met en œuvre.

Le programme d'encouragement à la scolarisation, le Programme de bourses d'études Conduril pour l'enseignement supérieur (BECES), s'est en particulier développé, a prouvé ses impacts et a étendu ses frontières. En 2018, en Angola, nous avons fait les premiers pas dans la conception du programme et en 2019, nous avons attribué les premières bourses d'études.

Le programme de BECES est destiné aux enfants des collaborateurs de Conduril en Angola et au Mozambique, qui sont économiquement défavorisés, et consiste en une contribution au coût de l'inscription, du maintien et de l'achèvement d'une licence dans le sous-système de l'enseignement supérieur.

La Conduril Academy est responsable de la gestion du programme de BECES, de sa promotion, du traitement des candidatures et du suivi des candidats tout au long du processus.

Conduril développe différents programmes et initiatives visant à promouvoir la scolarisation, en particulier celle des enfants des collaborateurs. 29 bourses d'études supérieures ont ainsi été distribuées à des enfants de collaborateurs se trouvant en Angola et au Mozambique. Conduril estime qu'en plus de promouvoir la formation et le développement du capital humain, ce type d'opportunités peut transformer la vie des collaborateurs et de leurs familles, tant sur le plan personnel que professionnel.

Elles sont le reflet d'une lutte quotidienne pour atteindre l'autre côté, celui qui ouvre des horizons, offre plus de sécurité et aide à réaliser des aspirations, communes à tous les candidats et partagées par nous, Conduril. Nous espérons que dans un avenir proche, nous contemplerons ensemble les réalisations de nos boursiers.

Nous savons qu'en leur sein, ils auront un impact transversal sur les différents contextes dans lesquels ils seront insérés, sur les nouveaux liens et relations qu'ils créeront et sur la croissance et l'évolution de leur propre pays/communauté.

Nb total de boursiers		
Année	Angola	Mozambique
2019	10	--
2020	15	6
2021	13*	6
2022	15	11

(*) Changement du calendrier scolaire.

En 2022, quatre ans après le début du programme de BECES, c'est avec une grande satisfaction que nous célébrons l'achèvement des premiers cursus.

Nb total de boursiers ayant déjà terminé leurs études supérieures	
Angola	2
Mozambique	1

Ce que Conduril entend par

Éducation et santé de la communauté locale

Fait référence aux pratiques de Conduril qui visent à encourager le développement des communautés locales, en promouvant des actions et des campagnes sur des questions pertinentes pour la communauté locale, y compris la santé publique.



Témoignages

Eliana Ferreira Maneco

23 ans, Angola

Cursus: Administration publique



« Le programme de bourses d'études Conduril a contribué à mon développement universitaire, tout en m'aidant à me satisfaire dans des domaines autres que l'éducation scolaire, sans oublier la démocratisation de l'accès à un large éventail d'institutions et à une éducation de qualité. »

Assunção Saulo Domingos

25 ans, Angola

Cursus: Droit (Juridico-économique)



« Avec ce programme, la Conduril Academy permet aux enfants de ses collaborateurs les plus défavorisés d'accéder à l'enseignement supérieur. »

Almeida Abilio Boa

23 ans, Mozambique

Cursus: Ingénierie et Gestion des ressources
pétrolières et des énergies alternatives



« Le programme de bourses d'études de Conduril est d'une grande importance et donne aux enfants des collaborateurs la possibilité de faire des études supérieures, en leur apportant l'espoir d'un avenir meilleur. »

En 2022

La promotion de l'éducation et de la santé de la communauté locale, à travers la mise en œuvre d'actions et de campagnes ayant un impact, est un autre aspect transversal à toutes les activités et géographies où Conduril est présente et est un facteur essentiel pour l'évolution socio-économique d'une communauté, en promouvant une plus grande égalité des chances. Nous soulignons entre autres le soutien apporté par Conduril au Projet « Medicina Mais Perto » (Médecine plus proche) de la Faculté de Médecine de Lisbonne, au Mozambique. Le projet « Medicina Mais Perto » (Médecine plus proche) est un projet international de volontariat promu par l'Association des Étudiants de la Faculté de Médecine de Lisbonne (AEFML) qui, par le biais de la coopération avec des associations et des entreprises partenaires, contribue à la formation, à l'autonomisation, au développement et à l'amélioration de la qualité de vie de la population cible au Mozambique, en agissant principalement dans le domaine de la santé. Le soutien à ce projet permet aux jeunes de trouver les conditions nécessaires pour qu'ils puissent atteindre au mieux leurs buts et objectifs dans le développement et le soutien de la communauté locale. Les thèmes abordés lors de ces sessions se concentrent sur des questions telles que le VIH/SIDA, le planning familial, la grossesse et le post-partum, le paludisme, parmi d'autres maladies et questions liées à la santé.

En 2022, Conduril a soutenu le projet « Medicina Mais Perto » (Médecine plus proche) en fournissant gratuitement l'hébergement et les repas aux 14 étudiants de la Faculté de Médecine de Lisbonne.



Angola

Poursuite du programme de développement de l'éducation encourageant la scolarité. Accent mis sur l'attribution de bourses d'études pour l'enseignement supérieur.



Zambie

Campagnes de sensibilisation sur le Développement de carrière et l'Éducation sexuelle.



Malawi

Fourniture de matériel scolaire à l'école primaire Dzimhiri.



Mozambique

Hébergement et repas gratuits pour les bénévoles du projet « Médecine plus proche ».



Prochaines étapes

En 2023

Poursuivre le projet « Medicina Mais Perto » (Médecine plus proche).

Angola et Mozambique

Maintenir le programme d'attribution de bourses d'études.

Mozambique

Améliorer la confiance et la satisfaction de la communauté locale.

6.3 Bruit, vibrations, odeurs, poussières, effets visuels et autres effets locaux

L'existence de bruits, de vibrations, d'odeurs, de poussières, d'effets visuels et d'autres effets locaux, en fonction du type et du lieu où ils sont développés (isolés ou insérés dans un environnement urbain) est transversale à toutes les activités de l'entreprise et se produit dans toutes les zones géographiques où Conduril est présente.

Consciente des impacts de la construction sur l'environnement et sur les personnes, Conduril considère qu'il est extrêmement important d'adopter les meilleures pratiques pour atténuer ces impacts et, par conséquent, de contribuer à l'amélioration de la qualité de vie des employés, de la communauté locale et de l'environnement.

Outre l'adoption des meilleures pratiques, Conduril s'engage également à respecter la législation, les normes, les réglementations applicables à son activité, les cahiers des charges et les exigences de ses clients dans tous les pays où elle opère.

Mécanismes de gestion

- Mise en œuvre du Système intégré de gestion de la Qualité, de l'Environnement et de la Sécurité dans tous les chantiers, incluant la préparation du Plan de gestion de l'environnement du chantier, reposant sur:
 - le cahier des charges et les exigences du client;
 - les exigences légales et réglementaires en vigueur;
 - la compatibilité des mesures environnementales avec l'emplacement et l'organisation des chantiers, la sauvegarde du patrimoine naturel et bâti, ainsi que la structure socio-économique caractéristique de la communauté locale.
- Chaque chantier fait l'objet d'une détermination et d'une évaluation rigoureuses des aspects environnementaux, pendant laquelle les mesures de minimisation sont définies dans le cadre de l'élaboration du plan de contrôle des impacts, en tenant compte, entre autres, des aspects environnementaux suivants: émissions de bruit, de vibrations et de poussières, utilisation des terres et vacance des sols.

Ce que Conduril entend par

Bruit, vibrations, odeurs, poussières, effets visuels et autres effets locaux

Elle englobe les pratiques et politiques organisationnelles visant à prévenir et/ou à atténuer les impacts du bruit, des vibrations, des odeurs, de la poussière et des effets visuels inhérents aux activités de Conduril sur les communautés locales et les habitants, les écosystèmes et les collaborateurs.

Prochaines étapes

Poursuivre les plans de surveillance en cours en matière de bruit, poussière et vibrations.

Optimiser la procédure de mise en cohérence des mesures environnementales en ce qui concerne la localisation et l'organisation des chantiers, compte tenu des exigences de sauvegarde du patrimoine naturel et bâti, ainsi que de la structure socioéconomique caractéristique de la région.

Mener une étude et une évaluation des mesures préconisées sur la Déclaration d'Impact environnemental (DIA), en lien avec le client, afin d'assurer le respect intégral de celle-ci.

En 2022

Portugal

Détermination de particules en suspension dans l'atmosphère dans le cadre de la surveillance environnementale de la carrière « Monte Chãos »: Échantillonnage de la fraction PM10 et PM 2,5 de particules en suspension dans l'atmosphère en 4 points définis par le client dans les environs de la carrière



Portugal

Construction de la centrale et du barrage d'Alto do Tâmega: des mesures de bruit (pendant la journée, le soir et la nuit) ont été effectuées sur les populations les plus proches. Les mesures ont été effectuées à des moments de plus grande activité et comparée à la situation d'arrêt de travail.

Portugal

Informers à l'avance la population des différentes contraintes d'exécution des travaux ferroviaires pour la modernisation de la ligne Beira Alta.

Zambie

Implication de la communauté dans l'éducation, en faisant du porte-à-porte, en transmettant les impacts environnementaux et sociaux du projet.



Malawi

L'exécution d'un canal d'irrigation au Malawi a été un travail qui a ajouté un point à l'héritage de la durabilité et a soulevé le défi de notre performance au niveau de l'interaction avec les communautés environnantes, dans un contexte de haute sensibilité environnementale.

L'emplacement de ce projet coïncidait, géographiquement, avec l'une des plus grandes réserves naturelles de la République du Malawi, dont la tutelle est assurée par l'African Parks, peut-être l'ONG internationale la plus reconnue dans la gestion et la durabilité de ce type de sanctuaires de la vie animale dans les écorégions en péril du continent africain.

Un protocole d'accord tripartite a ainsi été signé entre l'African Parks, le Gouvernement du Malawi et Conduril afin d'atténuer tous les impacts inhérents aux activités de construction de ce chantier et de garantir, à l'avance, le respect des bonnes pratiques pour que les travaux soient réalisés dans le plein respect de l'environnement social et environnemental existant.

Nous aimerions souligner les actions suivantes: sensibilisation et précisions auprès de nos employés et des communautés locales / priorité à l'employabilité des habitants locaux dans ce projet afin qu'ils aient un plus grand impact économique sur leurs communautés et que, de ce fait, nous puissions également éviter la pratique du braconnage d'espèces protégées au niveau international / définition des horaires de travail des équipements lourds afin de minimiser le bruit et de s'adapter aux cycles dynamiques de la faune environnante / livraison à la communauté locale du bois résultant de la déforestation et leur implication future dans le reboisement ultérieur. Ce ne sont là que quelques-uns des nombreux défis relevés au cours de ce projet.

7. À propos de ce Rapport



7. À propos de ce Rapport

Conduril - Engenharia, S.A. publie son Rapport de Durabilité pour l'année 2022.

Ce rapport contient des informations sur la durabilité de Conduril et ses performances ESG (Environnement, Social et Gouvernance). Nous soulignons tout au long du rapport l'alignement des thèmes matériels sur les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies.

Le rapport a été élaboré conformément aux normes de la Global Reporting Initiative (GRI) version 2021 et couvre les engagements, les activités, les projets et les programmes de Conduril dans tous les pays où elle est présente.

Matérialité

De janvier à février 2023, Conduril a mené un exercice de consultation en tenant compte des exigences de la norme AA1000 Stakeholders Engagement Standard afin d'identifier les sujets pertinents pour les parties prenantes. Le concept de double matérialité a été appliqué afin de montrer comment les risques et les opportunités d'ordre financier et opérationnel peuvent être complétés par l'évaluation de l'impact des activités et des relations commerciales sur l'économie, l'environnement et les personnes, y compris les droits de l'homme.

Période de référence, Publication et Interactivité

Les informations contenues dans ce rapport correspondent aux activités de Conduril du 1er janvier au 31 décembre 2022. Le rapport a une fréquence annuelle, a été publié en avril 2023, en format numérique et peut être consulté sur www.conduril.pt.

Tout au long du rapport, des liens hypertextes assurent une plus grande flexibilité et une meilleure transition entre les pages, les sujets et l'accès à des informations externes afin d'améliorer l'expérience de lecture et de consultation du lecteur.

Remerciements

Conduril souhaite remercier tous ses collaborateurs, issus des différentes zones géographiques, qui ont apporté une contribution fondamentale à l'élaboration de ce rapport de durabilité.

Nous remercions également toutes les parties prenantes qui ont participé activement à l'identification des questions pertinentes dans lesquelles Conduril peut avoir un impact sur les personnes et l'environnement.

Opinion et contacts

Conduril accorde une grande importance au dialogue avec les parties prenantes qui sont concernées par ses activités ou qui les influencent. Pour des précisions supplémentaires, des suggestions ou des opinions sur la durabilité chez Conduril et les informations abordées dans le présent rapport, veuillez nous contacter aux adresses suivantes.

Courriel: sustentabilidade@conduril.pt

Téléphone général: +351 229 773 920



Tableau GRI

[GRI 2: Informations Générales 2021](#) 

[GRI 3: Thèmes Pertinents 2021](#) 

[GRI 200 Performance Économique](#) 

[GRI 300 Performance Environnementale](#) 

[GRI 400 Performance Sociale](#) 

Ce document est une annexe au Rapport de Durabilité de 2022 de Conduril, préparé conformément aux normes de la Global Reporting Initiative (GRI) version 2021. Les normes et indicateurs GRI auxquels Conduril répond sont identifiés, avec une référence aux contenus respectifs dans le Rapport et à d'autres ressources externes. La réponse est détaillée dans le Tableau GRI, le cas échéant.

Déclaration d'utilisation	Conduril a communiqué les informations citées dans cet index du contenu de la norme GRI pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2022.
GRI 1 utilisé	GRI 1: Fondation 2021
Norme(s) sectorielle(s) GRI applicable(s):	N/A

NORMES UNIVERSELLES

GRI 2: Informations Générales 2021

2-1 Détails sur l'organisation

Conduril - Engenharia, S.A. (dénomination adoptée en 2011) a été fondée en 1959 en tant que société à responsabilité limitée. La structure de l'actionnariat de l'entreprise, qui l'oriente jusqu'à nos jours, est modifiée en 1970 – elle est acquise par les actuels actionnaires de référence qui décident de la transformer en société anonyme en 1976. En 1990, ses actions ont été admises à la négociation à la Bourse de valeurs de Porto et de Lisbonne. C'est aujourd'hui une société cotée sur un marché non réglementé.

Siège social: Av. Eng. Duarte Pacheco, N.º 1835 | 4445-416 – Ermesinde – Portugal.

Pays où elle agit: Angola, Cap-Vert, Gabon, Malawi, Maroc, Mozambique, Portugal, Zambie et Zimbabwe.

2-2 Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation

Ce rapport comprend les activités de Conduril et de ses sociétés associées, notamment:

- Angola: Conduril Angola; Métis Engenharia, Lda; Urano, Lda.
- Cap-Vert: Conduril Cabo Verde
- Gabon: Conduril Engenharia Gabon, S.A.

- Malawi: Conduril Malawi
- Maroc: Conduril Marrocos
- Mozambique: Conduril Mozambique; ENOP - Engenharia e Obras Públicas, Lda.
- Portugal: Conduril - Engenharia; Conduril Engenharia - Açores; Esquénio - Estudos e Projetos de Engenharia; Edirio - Construções; Conduril - Gestão de Concessões de Infraestruturas
- Zambie: Conduril Zambie
- Zimbabwe: Conduril Construction Zimbabwe (PVT) LTD

Les entités contrôlées conjointement (ACE) ne sont pas incluses dans le périmètre de consolidation aux fins de l'établissement du rapport de durabilité.

L'organisation étant composée de plusieurs entités, les ajustements des informations pour des intérêts minoritaires sont abordés dans le Rapport & Comptes consolidé, au Chapitre 3.

En 2022, aucune activité n'a été attribuée à Conduril au Cap-Vert, au Maroc et au Zimbabwe, de sorte que les filiales dans ces pays n'ont pas été incluses dans le rapport 2022.

2-3 Période, fréquence et point de contact du reporting

Ce rapport concerne les résultats correspondant à la période allant du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022, Conduril publiant son Rapport de Durabilité tous les ans. Il convient de noter que la période couverte par le rapport financier du groupe est la même que celle du Rapport de Durabilité.

Toute question concernant le rapport de durabilité doit être adressée à: sustentabilidade@conduril.pt

[Chapitre "7. À propos de ce Rapport" page 66](#) 

2-4 Reformulations d'informations

Ce rapport sur le développement durable est le premier exercice de rapport de Conduril conformément aux Normes GRI, raison pour laquelle il n'y a pas de reformulations des informations.

2-5 Assurance externe

Aucune vérification externe du rapport n'a été réalisée.

Activités et employés

2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires

Conduril est une entreprise qui opère dans le secteur du Génie, de la Construction de travaux publics et privés et du Bâtiment.

Dans toutes les zones géographiques où Conduril opère, il existe différents fournisseurs locaux de matières premières, de produits de construction et d'équipements, ainsi que des prestataires de services et des sous-traitants. Leur processus de sélection tient compte des aspects liés à leur capacité technique, à leur qualité et à leur proximité, ainsi que de la mise en œuvre de systèmes de gestion dans les domaines de la qualité, de l'environnement et de la sécurité. La performance de nos fournisseurs est continuellement contrôlée et évaluée selon des critères définis et communiqués, en cherchant toujours à établir des relations de partenariat.

[Chapitre "1.3. À propos de Conduril" page 7](#) 

[Chapitre "2.2. Relations pour l'avenir" page 16](#) 

2-7 Colaboradores

Nombre de collaborateurs par genre et par région en 2022	Genre	Angola	Gabon	Malawi	Mozambique	Portugal	Zambie	Total
Nombre de collaborateurs	Féminin	71	11	21	34	71	19	227
	Masculin	620	121	274	792	813	127	2747
	Sous-total	691	132	295	826	884	146	2 974
Nombre de collaborateurs permanents (contrats en CDI)	Féminin	18	0	0	22	43	0	83
	Masculin	107	12	0	114	431	0	664
	Sous-total	125	12	0	136	474	0	747
Nombre de collaborateurs temporaires (à durée déterminée ou indéterminée)	Féminin	53	11	21	12	28	19	144
	Masculin	513	109	274	678	382	127	2 083
	Sous-total	566	120	295	690	410	146	2 227
	Total	691	132	295	826	884	146	2 974
Nombre de collaborateurs sans heures de travail fixes	Féminin	0	0	0	0	0	0	0
	Masculin	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de collaborateurs à temps complet	Féminin	71	11	21	34	71	19	227
	Masculin	620	121	274	792	813	127	2747
	Sous-total	691	132	295	826	884	146	2 974
Nombre de collaborateurs à temps partiel	Féminin	0	0	0	0	0	0	2
	Masculin	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total	0	0	0	0	0	2	2
	Total	691	132	295	826	884	146	2 974

Note: Les données concernent le décompte effectué au 31 décembre 2022 et sont réparties entre les pays où l'entreprise a une présence active.

Au Portugal, un collaborateur associé à la succursale du Maroc a été comptabilisé, car ce pays n'a pas d'activité depuis 5 ans.

2-8 Travailleurs qui ne sont pas collaborateurs

Conduril a comptabilisé 4991 employés qui ne sont pas des collaborateurs, mais dont le travail est contrôlé par l'organisation. Le nombre total d'employés a été obtenu en comptant le nombre total mensuel des employés accrédités sur chacun des sites de construction tout au long de l'année 2022. Le type de travailleurs le plus courant est celui des employés de sous-traitance et les types de travaux les plus fréquents sont: la construction civile et la réalisation de structures en béton armé.

Gouvernance

2-9 Structure et composition de la gouvernance

[Chapitre "3. Modèle de Gouvernance et Économie" page 22](#) 

2-10 Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé

Les organes de gouvernance les plus élevés sont élus lors d'une Assemblée générale des actionnaires qui élit le Conseil d'administration, le Conseil de surveillance et le Comité des rémunérations. Tous les membres du Conseil d'administration ont effectué l'ensemble de leur carrière au sein de l'entreprise.

Le processus d'élection tient compte des opinions des parties prenantes, y compris des investisseurs. Le Conseil d'administration est un groupe hétérogène, composé de personnes de sexe, d'âge, de formation et d'expérience différents, travaillant dans des zones géographiques différentes, ce qui leur permet d'avoir une connaissance générale de l'activité de l'organisation.

2-11 Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé

La présidence du Conseil d'administration est assurée par un cadre supérieur. De par sa fonction, il lui incombe de coordonner les activités du Conseil d'administration, en convoquant, présidant et votant lors de ses réunions, ainsi que de veiller à l'exécution correcte de ses délibérations. Il est également chargé de mettre en place les conditions de survie du Groupe, avec pour objectif d'assurer la continuité de l'entreprise et le maintien de sa culture et de ses traditions.

La coordination exécutive est basée sur les valeurs de l'organisation qui reposent sur quatre principes: l'honnêteté, la transparence, la justice et le strict respect des règles et règlements, en minimisant la possibilité d'éventuels conflits d'intérêts.

L'Administration et chacun de ses administrateurs s'engagent à utiliser les attributs d'excellence suivants comme filtre de leurs décisions stratégique:

- Innovation;
- Qualité des produits et des services;
- Santé financière;
- Qualité de gestion;
- Qualité et valorisation des collaborateurs;

- Bonne utilisation des actifs de l'entreprise;
- Responsabilité sociale;
- Positionnement global.

Dans tous les cas, la fidélité aux principes et à toutes les valeurs de Conduril doit prévaloir.

[Chapitre “3. Modèle de Gouvernance et Économie” page 22](#) 

2-12 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts

La mission du Conseil d'administration est de veiller à ce que Conduril agisse conformément à ses objectifs. Il lui incombe:

- Définir la stratégie du groupe, y compris la stratégie de durabilité à mettre en œuvre chez Conduril afin d'atteindre les objectifs définis;
- Veiller au respect de cette stratégie, conformément aux objectifs stratégiques qu'elle a fixés;
- Contrôler et vérifier l'évolution des affaires de l'entreprise;
- Veiller au fonctionnement efficace de l'entreprise;
- Veiller au respect de toutes les normes et directives internes;
- Traiter tous les actionnaires sur un pied d'égalité;
- Garantir la véracité des informations divulguées;
- Veiller à ce que les politiques de rémunération respectent les principes de la performance et du mérite;
- Veiller au respect de la loi et de l'acte constitutif.

Le Conseil d'administration examine, au moins une fois par an, l'efficacité des processus de l'organisation afin d'évaluer leur performance et de décider de la nécessité de les modifier ou de les améliorer.

Les canaux de communication de Conduril avec ses parties prenantes peuvent être consultés au [Chapitre “2.2. Relations pour l'avenir” page 16](#) .

Consciente de l'importance de tous ses investisseurs, Conduril met à disposition différents canaux pour satisfaire son engagement en matière de communication et de transparence, par le biais de son site Internet, en mettant également à disposition un service d'assistance spécialisé, sous la responsabilité du représentant de l'entreprise pour les relations avec le marché.

2-13 Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts

En tant qu'organisation éthiquement responsable, Conduril trouve son essence dans les bonnes pratiques de gouvernance d'entreprise. En ce qui concerne la Durabilité, Conduril dispose de sa propre structure de Gouvernance, composée du Comité de durabilité et du Groupe de durabilité, qui cherche ainsi à renforcer le travail effectué dans chacune des zones géographiques où elle opère, permettant ainsi une plus grande cohérence dans ses actions.

Outre le Président du Comité exécutif, le Comité de durabilité intègre des Administrateurs de différents secteurs d'action et géographies et un Administrateur responsable du secteur ESG. L'Administrateur responsable du secteur ESG rend directement compte au Comité exécutif.

Le Comité de durabilité gère la durabilité d'un point de vue stratégique, sous la responsabilité du Comité exécutif, et est l'organe chargé de définir et de garantir la mise en œuvre de la stratégie de Durabilité de Conduril. Les fonctions du « Groupe de durabilité », nommé par le Comité de durabilité, sont:


- Mettre en œuvre la stratégie définie par le Comité de durabilité;
- Proposer et mettre en œuvre les actions permettant d'atteindre les buts fixés pour les objectifs de durabilité;
- Rédiger tous les ans le rapport de durabilité;
- Rédiger des rapports semestriels sur les progrès et le suivi.

La coordination du Groupe de durabilité est assurée par la Direction de la Qualité, de l'Environnement et de la Sécurité du Portugal et par le Responsable de la durabilité, tandis que la mise en œuvre des actions visant à atteindre les cibles fixées pour les objectifs de durabilité relevant de la responsabilité de chacun des membres du Groupe dans ses secteurs d'activité/responsabilité/géographie.

2-14 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité

La liste des thèmes importants et le rapport de durabilité sont préalablement vérifiés par l'Administrateur responsable du secteur ESG, puis soumis à l'approbation du Président du Comité exécutif.

2-15 Conflits d'intérêts

Conduril a mis en œuvre un Programme de conformité réglementaire en matière de prévention et de lutte contre la corruption, qui est disponible sur le site Internet de l'entreprise (<https://www.conduril.pt/download/2022-05-Prevencao-e-combate-a-corrupcao-FR.pdf>) . Aux points 8.5 et 8.6, Conduril définit les règles d'exclusivité dans l'exercice des fonctions et de non-concurrence qui visent à garantir que les conflits d'intérêts sont évités et atténués.

En ce qui concerne l'existence d'actionnaires détenant une position de contrôle, Conduril divulgue publiquement la liste des titulaires de participations qualifiées, ainsi que les changements qui interviennent avec celles-ci, par l'intermédiaire du système de divulgation d'informations de la CMVM – Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (Commission du marché des valeurs mobilières).

Les informations sur l'identification des parties liées, la quantification de leurs transactions et de leurs soldes sont divulguées dans l'Annexe aux États financiers du Rapport et Comptes publié annuellement. Par ailleurs, les affaires ou les transactions entre la société ou toute entité contrôlée par elle et les membres de ses organes d'administration et de surveillance sont dûment divulguées dans le même document, dans le chapitre du Rapport de gestion souscrit par le Conseil d'administration.

La communication aux parties prenantes est effectuée conformément au Programme de conformité réglementaire en matière de prévention et de lutte contre la corruption, conformément à la législation en vigueur et dans l'Annexe aux États financiers du Rapport et Comptes annuel.

[Chapitre "3.1. Lutte contre la corruption et les comportements anticoncurrentiels" page 26](#) 

2-16 Communication des préoccupations majeures

Toutes les réclamations/préoccupations critiques sont signalées à l'Administrateur du secteur, qui est chargé d'en faire part au Comité exécutif.

Au cours de l'année 2022, aucun problème critique n'a été signalé au Comité exécutif.

2-17 Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé

Conduril encourage la connaissance du Conseil d'administration sur les questions liées au développement durable par le biais de sa participation à différents événements, notamment des webinaires et des ateliers sur le sujet.

2-18 Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé

L'évaluation est effectuée par le Conseil d'administration en tenant compte de l'évolution des indicateurs ESG et du respect des objectifs définis, publiés dans le rapport de durabilité.

2-19 Politiques de rémunération

Il existe un Comité de rémunération pour les organes de direction, élu par l'Assemblée générale. Celui-ci décide de la rémunération des membres exécutifs sur la base de leurs performances et conformément aux objectifs fixés. Par conséquent, tous les Administrateurs de Conduril reçoivent une rémunération mensuelle fixe.

L'Administration de Conduril est et a été exercée par des collaborateurs dont la carrière professionnelle s'est déroulée au sein de Conduril. Il n'a donc jamais été nécessaire de promouvoir des politiques visant à encourager le recrutement d'organes de direction. Les organes de direction sont élus par l'Assemblée générale pour des périodes de 3 ans.

En ce qui concerne les avantages de retraite des employés, en 1989, le Fonds de pension Conduril, entièrement financé par l'entreprise, a été créé au Portugal et, pour ceux qui prennent leur retraite conformément aux statuts, offre au collaborateur (organes de direction et autres collaborateurs) une augmentation de 22,5% de la valeur de leur pension.

2-20 Processus de détermination de la rémunération

Le processus de détermination de la rémunération est supervisé par le Comité des rémunérations, élu par l'Assemblée générale, où les différentes parties prenantes sont présentes. Des consultants indépendants du domaine de la rémunération sont impliqués dans ce processus.

2-21 Ratio de rémunération totale annuelle

Le ratio de la rémunération annuelle totale de la personne la mieux payée par rapport à la rémunération totale médiane de tous les autres collaborateurs est de 14,75%.

En ce qui concerne le rapport entre le pourcentage d'augmentation de la rémunération annuelle totale de la personne la mieux payée de l'organisation et le pourcentage médian d'augmentation de la rémunération totale, l'augmentation moyenne est de 18%. En 2022, en prenant comme référence les barèmes en vigueur au niveau national pour le secteur, une révision générale des rémunérations a été effectuée, ce qui a conduit à un ajustement de différentes catégories professionnelles.

Stratégie, politiques et pratiques

2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable

[Chapitre “2.1. Engagements pour un monde meilleur” page 14](#) 

2-23 Engagements politiques

Les engagements politiques de Conduril figurent dans la Politique de Responsabilité Sociale de l'entreprise, disponible sur https://www.conduril.pt/responsabilidade-social-empresarial_fr.html 

Les engagements politiques établis mentionnent explicitement la réalisation d'une diligence raisonnable, le Principe de précaution et le respect des droits de l'homme. Les catégories de parties prenantes auxquelles une attention particulière est donnée sont les clients, les collaborateurs, les communautés des lieux des chantiers, les fournisseurs, les actionnaires, les institutions financières et les utilisateurs finaux des travaux d'ingénierie.

[Chapitre “2.2. Relations pour l'avenir” page 16](#) 

2-24 Intégration des engagements politiques

[Chapitre “2.1. Engagements pour un monde meilleur” page 14](#) 

[Chapitre “2.2. Relations pour l'avenir” page 16](#) 

2-25 Processus de remédiation des impacts négatifs

Dans toutes ses actions, Conduril assume un comportement responsable envers toutes les parties intéressées. Lors du développement de ses activités, les impacts négatifs réels ou potentiels associés aux produits et services pertinents sont déterminés, ce qui permet de définir les mesures de minimisation à mettre en œuvre afin de réduire les impacts négatifs. Conduril s'engage donc à mettre en œuvre et à contrôler les mesures de minimisation ainsi définies, afin d'en garantir le respect et de contribuer ainsi à la réduction de leurs impacts.

Conduril a mis en place des mécanismes de réception, d'évaluation et de prise de décision concernant les réclamations verbales ou écrites, qui sont adressées à l'entreprise par l'intermédiaire de la Direction de chantier ou des services administratifs centraux. Toutes les réclamations sont analysées par les différents intervenants, y compris l'Administrateur responsable afin d'en évaluer la légitimité et, le cas échéant, d'en déterminer la cause et de définir des actions de correction et/ou correctives, ainsi que le responsable de leur mise en œuvre.

Les parties prenantes sont continuellement informées de l'état d'avancement de la mise en œuvre des actions définies, ainsi que du délai prévu pour leur achèvement.

Au cours du processus d'évaluation et de prise de décision concernant l'acceptation d'une réclamation, Conduril démontre son souci d'impliquer les plaignants, en les informant en permanence de l'état d'avancement de leur réclamation et en leur demandant de contribuer à sa bonne résolution.

Conduril cherche activement à améliorer son processus de traitement des réclamations, en proposant des améliorations chaque fois qu'elles sont jugées appropriées.

2-26 Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations

[Chapitre “2.2. Relations pour l’avenir” page 16](#) 

2-27 Conformité aux législations et aux réglementations

Aucune amende n’a été infligée à Conduril au cours de l’année 2022.

Il n’y a pas eu de cas significatif de non-conformité aux lois et règlements.

Note: Conduril considère comme significatives/pertinentes les amendes pour manquement aux dispositions légales et réglementaires relatives à l’environnement et à la sécurité ainsi qu’au domaine socio-économique, identifiées comme des infractions administratives graves et ayant un impact sur l’activité normale de l’entreprise.

2-28 Adhésions à des associations

Conduril fait partie des associations d’entreprises et des groupes d’advocacy suivants:

- AICCOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas (Association des industriels du bâtiment et des travaux publics).
- AEP – Associação Empresarial de Portugal (Association des entreprises du Portugal);
- Associação Industrial e Empresarial de Valongo (Association industrielle et commerciale de Valongo);
- Business Council for Sustainable Development (BCSD) Portugal;
- Chambre de commerce et d’industrie Portugal-Angola;
- Chambre de commerce Portugal-Mozambique;
- CATIM – Centro de Apoio Tecnológico Indústria Metalomecânica (Centre d’appui technologique à l’industrie métallomécanique);
- Employers’ Consultive Association of Malawi (ECAM);
- FME – Federação Moçambicana de Empreiteiros (Fédération mozambicaine des entrepreneurs).

Engagement des parties prenantes

2-29 Approche de l’engagement des parties prenantes

Conduril identifie les parties prenantes importantes afin de:

- Déterminer les impacts potentiels sur sa capacité à répondre de manière cohérente aux exigences des clients, aux exigences en matière de sécurité des informations et aux exigences légales et réglementaires applicables;
- Améliorer les performances environnementales, atteindre les objectifs environnementaux et respecter les obligations de conformité.

L'identification des parties prenantes et des exigences pertinentes fait l'objet d'un suivi et d'une révision au moins une fois par an lors de la révision par la gestion et chaque fois que cela s'avère nécessaire.

Les questions internes et externes importantes pour l'objectif et l'intention stratégique de Conduril, ayant un impact sur les résultats escomptés du Système de gestion, sont identifiées à l'aide d'une analyse « SWOT ».

[Chapitre "2.2. Relations pour l'avenir" page 16](#) 

2-30 Conventions collectives

Catégorie	2020	2021	2022
Nb. total d'employés concernés par des conventions collectives	1279	1412	1422
Nb. total d'employés	2195	2187	2974
Pourcentage d'employés concernés par des conventions collectives (%)	58	65	48

GRI 3: Thèmes Pertinents 2021

3-1 Processus pour déterminer les thèmes pertinents

Au début de l'année 2023, un exercice a été réalisé pour identifier les thèmes et les tendances les plus pertinents en matière de durabilité pour Conduril et ses parties prenantes.

[Chapitre "2.3. Matérialité" page 20](#) 

3-2 Liste des thèmes pertinents

13 thèmes importants ont été déterminés comme étant pertinents:

1. Création d'emploi au niveau local et développement de compétences
2. Qualité et sécurité finale des constructions
3. Sécurité et santé au travail
4. Pratiques de travail, conditions de travail et protection sociale
5. Développement de carrière, formation et éducation
6. Lutte contre la corruption et les comportements anticoncurrentiels

7. Lutte contre le travail forcé et l'esclavage moderne
8. Pratiques d'achat
9. Gestion de l'énergie et des émissions de GES
10. Gestion des déchets
11. Gestion de l'eau
12. Éducation et santé de la communauté locale
13. Bruit, vibrations, odeurs, poussière, aspect visuel et autres ayant une portée locale

[Chapitre "2.3. Matérialité" page 20](#) 

3-3 Gestion des thèmes pertinents

Les thèmes pertinents de Conduril, l'approche de gestion de ceux-ci, leur pertinence pour le Groupe et les parties prenantes, les politiques associées, les projets et les initiatives de l'entreprise sont décrits tout au long du rapport dans les chapitres et sous-chapitres respectifs.

Thèmes pertinents	Sous-chapitres	Normes spécifiques et indicateurs
1) Création d'emploi au niveau local et développement de compétences	6.1	GRI 413: Communautés locales 2016 (413-1)
2) Qualité et sécurité finale des constructions	3.3	416-1, 416-2
3) Sécurité et santé au travail	5.1	GRI 403: Santé et sécurité au travail 2016 (403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10)
4) Pratiques de travail, conditions de travail et protection sociale	5.2	GRI 201: Performance économique 2016 (201-1, 201-3) GRI 401: Emploi 2016 (401-1, 401-2, 401-3)
5) Développement de carrière, formation et éducation	5.4, 5.5	GRI 404: Formation et éducation 2016 (404-1, 404-2, 404-3)
6) Lutte contre la corruption et les comportements anticoncurrentiels	3.1	GRI 205: Lutte contre la corruption 2016 (205-1, 205-2, 205-3, 206-1)
7) Lutte contre le travail forcé et l'esclavage moderne	5.3	GRI 407: Liberté syndicale et négociation collective 2016 (407-1) GRI 408: Travail des enfants 2016 (408-1) GRI 409: Travail forcé ou obligatoire 2016 (409-1)
8) Pratiques d'achats	3.2	GRI 204: Pratiques d'achats 2016 (204-1)
9) Gestion de l'énergie et des émissions de GES	4.1	GRI 302: Énergie 2016 (302-1, 302-3) GRI 305: Émissions 2016 (305-1, 305-2, 305-4)
10) Gestion des déchets	4.3	GRI 306: Déchets 2020 (306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5)
11) Gestion de l'eau	4.2	GRI 303: Eau et effluents 2018 (303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5)
12) Éducation et santé de la communauté locale	6.2, 5.5	GRI 413: Communautés locales 2016 (413-1)
13) Bruit, vibrations, odeurs, poussière, aspect visuel et autres ayant une portée locale	6.3	GRI 413: Communautés locales 2016 (413-2)

Normes Spécifiques

GRI 200 Performance Économique

GRI 201: Performance Économique 2016

201-1 Valeur économique directe générée et distribuée

	2020	2021	2022
i) Valeur économique générée (€)	156 377 289,5	189 019 966,6	244 588 591,3
Recettes (€)	156 377 289,5	189 019 966,6	244 588 591,3
ii) Valeur économique directe distribuée (Frais opérationnels) (€)	150 245 461,0	176 545 155,4	229 632 892,5
Frais opérationnels (€)	106 568 123,5	125 869 733,5	162 012 102,1
Salaires et avantages des collaborateurs (€)	37 435 355,4	45 151 408,0	54 755 385,4
Paievements aux apporteurs de capitaux (€)	3 857 091,2	5 171 724,0	6 551 874,0
Impôts -€)	2 149 152,0	211 527,9	6 194 209,9
Investissement dans la communauté (€)	235 739,0	140 762,0	119 321,0
iii) Valeur économique accumulée (i-ii) (€)	6 131 828,6	12 474 811,2	14 955 698,9

201-3 Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite

L'entreprise dispose d'un fonds de pension qui s'applique de manière égale à tous les collaborateurs faisant partie du personnel permanent des entreprises établies au Portugal.

Il s'agit d'un fonds de pension à bénéficiaires définis, à contribution exclusive de Conduril, et dans lequel cette contribution dépend de l'évaluation actuarielle indépendante déterminée annuellement en fonction des responsabilités du fonds pour les services passés et de la valeur attribuée à ses actifs. Au 31 décembre 2022, le Fonds de pension de Conduril s'élevait à 10,27 millions d'euros. La pension de retraite complémentaire servie aux bénéficiaires de ce fonds peut atteindre 22,5% de la valeur de la pension de retraite.

Pour plus d'informations, voir la note « Avantages des employés » à l'Annexe aux États financiers du Rapport et Comptes de 2022.

GRI 204: Pratiques d'achats 2016

204-1 Part de dépenses auprès de fournisseurs locaux

	2020	2021	2022
Pourcentage des dépenses effectuées auprès de fournisseurs locaux (%)	91,6	91,7	92,5

Note: Conduril considère comme fournisseurs locaux les fournisseurs au niveau national.

GRI 205: Lutte contre la corruption 2016

205-1 Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption

Il n'a pas été nécessaire de procéder à des enquêtes supplémentaires concernant le risque de corruption dans les relations d'affaires (aucun incident à ce jour), Conduril se conformant à toutes les procédures légales et conventionnelles en matière de corruption.

205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption

Catégorie des collaborateurs	Pays	Total	Communication des politiques de prévention de la corruption en 2022	
				%
Administration	Portugal	8	8	100
Direction/Coordination	Portugal	64	64	100
	Angola	7	7	100
	Mozambique	4	4	100
	Malawi	2	2	100
	Zambie	1	1	100
	Technique	Portugal	226	226
	Angola	27	27	100
	Mozambique	28	28	100
	Malawi	14	14	100
	Zambie	10	10	100
	Gabon	4	4	100

Catégorie des collaborateurs	Pays	Total	Communication des politiques de prévention de la corruption en 2022	
				%
Opérationnelle/Soutien	Portugal	586	0	0
	Angola	657	0	0
	Mozambique	794	0	0
	Malawi	279	0	0
	Zambie	135	0	0
	Gabon	128	0	0
	Total		2974	395

205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises

Aucun cas de corruption n'a été confirmé en 2022.

GRI 206: Comportement anticoncurrentiel 2016**206-1 Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust**

Aucun cas de pratiques de concurrence déloyale n'a été vérifié au cours de l'année 2022.

GRI 300 Performance Environnementale**GRI 301 Matières 2016****301-1 Matières utilisées par poids ou par volume**

Typologie de matériaux	Typologie	Unité	2020	2021	2022
Matériaux renouvelables		Ton	-	-	-
Matériaux non renouvelables	Granulats	Ton	363 435,0	1 108 385,0	999 303,4
	Acier		4 476,5	15 373,5	13 584,6
	Béton		10 405 132,5	60 996 413,0	46 784 614,5
	Ciment		7 166,7	12 645,6	16 123,6
	Enrobés bitumineux		39 644,0	34 482,7	40 358,6
Total			10 819 854,7	62 167 299,8	47 813 626,1

Note: Facteur de conversion (béton): 1 m³ = 2400 kg (Eurocode 1 - NP EN 1991-1-1:2009)

[Voir "Tableau des matériaux" page 32](#)

GRI 302: Énergie 2016

302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation

Catégorie	Source	Unité	2020	2021	2022
Source non renouvelable	Gazole	GJ	185 543,8	317 027,0	410 352,5
	Essence	GJ	1 600,3	1 020,8	1 729,6
	Fioul	GJ	3 953,2	66,6	103,5
	Sous-total	GJ	191 097,3	318 114,3	412 185,6
Source renouvelable	Solaire photovoltaïque	GJ	521,3	527,7	591,2
	Sous-total	GJ	521,3	527,7	591,2
Acquise	Électricité	GJ	14 694,7	45 874,4	73 692,9
	Sous-total	GJ	14 694,7	45 874,4	73 692,9
Énergie vendue		GJ	-	-	-
Total		GJ	206 313,4	364 516,5	486 469,6

Note: Les consommations de gazole indiquées correspondent à la consommation totale de Conduril et à celle des sous-traitants présents sur nos chantiers: Angola, Gabon, Mozambique, Malawi, Portugal et Zambie.

25% de l'énergie produite est injectée dans le réseau (Installations du siège et Études et devis - Portugal).

Les facteurs de conversion ont été utilisés conformément à l'Ordonnance n° 17313/2008 du 26 juin.

[Chapitre "4.1. Gestion de l'énergie et Émissions GES" page 33](#) 

302-3 Intensité énergétique

	Unité	2020	2021	2022
Consommation totale d'énergie dans l'organisation	GJ	206 313,4	364 516,5	486 469,6
Chiffre d'affaires	€	123 960 649,0	156 230 714,0	218 870 901,0
Intensité énergétique	GJ/€	0,0017	0,0023	0,0022

Note: Les montants pris en compte sont ceux rapportés dans l'indicateur GRI 302-1. Le chiffre d'affaires a été considéré comme une mesure spécifique pour le dénominateur.

[Chapitre "4.1. Gestion de l'énergie et Émissions GES" page 33](#) 

GRI 303: Eau et effluents 2018

303-1 Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée

L'eau est une ressource naturelle essentielle pour le bâtiment. Conduril reconnaît l'importance de sauvegarder cette ressource et la nécessité de l'utiliser de manière durable, en envisageant des alternatives, en étudiant les méthodes et systèmes de construction en fonction de leur utilisation efficace et en adoptant des politiques et des procédures pour que cette ressource soit utilisée de manière rationnelle.

L'eau est utilisée de diverses manières, que ce soit pour la consommation humaine ou pour être incorporée dans les processus de construction, notamment pour le compactage des sols et des couches granulaires, la fabrication de mortier et de béton, le durcissement du béton, l'aménagement paysager, entre autres.

Dans les différentes zones géographiques, l'eau est prélevée sous diverses formes: en surface, sous terre ou dans les réseaux publics d'approvisionnement pour la consommation, que ce soit dans des locaux fixes ou sur des chantiers, les effluents étant rejetés conformément aux meilleures pratiques environnementales et à la législation en vigueur.

Dans toutes les zones géographiques, des actions de sensibilisation sont menées auprès des employés afin de promouvoir une consommation plus consciente de l'eau.

Les mesures de minimisation à mettre en œuvre pour améliorer la gestion de l'eau font toujours l'objet d'une réflexion. Il convient de noter que tout captage/rejet d'eau nécessite une licence/autorisation de l'autorité compétente du pays où l'activité est exercée. Les mesures générales et spécifiques recommandées dans les licences/autorisations respectives ont été mises en œuvre. Lors de la sélection des sites de captage, une analyse minutieuse a été effectuée. Une analyse minutieuse a été effectuée au préalable, en tenant compte de la disponibilité de chacune des lignes d'eau par rapport à nos besoins.

[Chapitre "4.2. Gestion de l'eau" page 35](#) 

303-2 Gestion des impacts liés au rejet d'eau

Conformément aux spécifications des Cahiers des charges et afin d'évaluer la nécessité d'adopter de nouvelles mesures pour minimiser les impacts observés et de contribuer à l'amélioration des procédures de contrôle environnemental, un Plan de surveillance des ressources en eau est mis en œuvre chaque fois que cela s'avère nécessaire.

La sélection des sites d'échantillonnage tient compte de la nature des travaux à réaliser et de la proximité des lignes d'eau. Les valeurs obtenues pour les paramètres analysés sont comparées aux valeurs stipulées dans les licences de rejet respectives et/ou la législation en vigueur.

Au Malawi, les rejets d'eaux usées suivent les lignes directrices établies par le Malawi Bureau of Standards (Bureau des normes du Malawi) et en Zambie, ils suivent les normes mises en œuvre par la loi zambienne sur la gestion de l'environnement de 2011 et les entités associées.

303-3 Captage d'eau

Typologie de captage	Pays	Unité	2020	2021	2022
Superficielle (incluant le captage d'eaux pluviales)	Malawi	m ³	4 800,0	13 200,0	17 328,0
	Mozambique	m ³	60 000,0	2 000,0	60 836,0
	Portugal	m ³	22 957,0	177 442,0	294 137,0
	Sous-total	ML	87,8	192,6	372,3
Souterraine	Angola	m ³	1 840,0	2 768,0	3 231,0
	Malawi	m ³	360,0	540,0	960,0
	Mozambique	m ³	2 799,0	2 228,0	270,0
	Portugal	m ³	789,2	796,5	994,8
	Sous-total	ML	5,8	6,3	5,5
Acquis auprès de tiers	Angola	m ³	13 992,0	29 745,0	28 580,0
	Gabon	m ³	3 870	4 424,0	5 162,0
	Mozambique	m ³	3 056	3 141,0	4 886,0
	Portugal	m ³	20 283,5	54 063,3	41 990,6
	Sous-total	ML	41,2	91,4	80,6
Total d'eau captée		ML	134,7	290,3	458,4

Note: Au cours de la période considérée, il n'a pas été possible de collecter des données en Zambie.

[Chapitre "4.2. Gestion de l'eau" page 35](#) 

303-4 Rejet d'eau

Typologie de rejet	Pays	Unité	2020	2021	2022
Rejet d'effluents dans le milieu superficiel	Portugal	m ³	1 620,9	7 868,0	9 878,0
	Sous-total	ML	1,6	7,9	9,9
Rejet d'effluents pour le traitement par tiers	Angola	m ³	12 592,8	26 770,5	25 722,0
	Gabon	m ³	3 483,0	3 981,6	4 645,8
	Mozambique	m ³	2 750,4	2 826,9	4 397,4
	Portugal	m ³	18 255,2	48 656,9	37 791,5
	Sous-total	ML	37,1	82,2	72,6
	Total d'effluents rejetés	ML	38,7	90,1	82,4

Note: Au cours de la période considérée, il n'a pas été possible de collecter des données en Zambie e Malawi

[Chapitre "4.2. Gestion de l'eau" page 35](#) 

303-5 Consommation d'eau

Consommation d'eau	Pays	Unité	2020	2021	2022
Consommation totale d'eau de tous les domaines	Angola	m ³	3 239,2	5 742,5	6 089,0
	Gabon	m ³	387,0	442,4	516,2
	Malawi	m ³	5 160,0	13 740,0	18 288,0
	Mozambique	m ³	63 104,6	4 542,1	61 594,6
	Portugal	m ³	24 153,6	175 776,9	289 452,9
Total	ML	96,0	200,2	375,9	

Note: En 2022, il n'y a pas eu de consommation d'eau dans les zones soumises à un stress hydrique. Au cours de la période considérée, il n'a pas été possible de collecter des données en Zambie

[Chapitre "4.2. Gestion de l'eau" page 35](#) 

GRI 305: Émissions 2016

305-1 Émissions directes de GES (Champ d'application 1)

Émissions	Unité	2020	2021	2022
Gazole	Ton CO ₂ e	13 881,0	23 309,0	30 259,0
Fioul		337,0	5,0	8,0
Essence		96,1	61,3	103,9
Total		14 314,1	23 375,3	30 370,9

Note: Conduril a collecté des données sur ses émissions de CO₂ dans chacune des zones géographiques. La source d'énergie qui représente le poids le plus important dans les émissions de Conduril est le combustible liquide, d'origine fossile, utilisé pour la réalisation de ses activités, y compris les déplacements. La consommation de chaque équipement est enregistrée sur chaque site de consommation et compilée dans un programme de gestion.

Le dioxyde de carbone (CO₂) est le gaz considéré pour les calculs.

Source des facteurs d'émission:

- Agence portugaise de l'Environnement (Système d'échange de quotas d'émission (ETS) 2013-2020 - Pouvoir calorifique inférieur, facteur d'émission et facteur d'oxydation)
- IAPMEI (IAPMEI (AVERTISSEMENT N°. 02/C11-i01/2022) Version 03 FAQ | Questions fréquentes Version 03. 4.14.)
- <https://www.nowtricity.com/country/portugal/>

[Chapitre "4.1. Gestion de l'énergie et Émissions GES" page 33](#) 

305-2 Émissions indirectes de GES (Champ d'application 2) résultant de l'énergie acquise

Émissions	Unité	2020	2021	2022
Énergie électrique	Ton CO ₂ e	731,0	1 513,0	2 455,0
Total		731,0	1 513,0	2 455,0

Note: Conduril a collecté des données sur ses émissions de CO₂ dans chacune des zones géographiques. Les chiffres présentés se réfèrent aux valeurs facturées et/ou vérifiées par le biais de la plateforme de l'opérateur. La majeure partie de la consommation d'énergie a lieu dans les installations fixes et dans certains chantiers où il est possible de se connecter au réseau d'approvisionnement public. Dans les autres lieux, des générateurs sont utilisés et la consommation est comptabilisée dans la fiche GRI 305-1. La consommation de chaque équipement est enregistrée sur chaque site de consommation et compilée dans un programme de gestion.

Le dioxyde de carbone (CO₂) est le gaz considéré pour les calculs.

Les facteurs d'émission utilisés sont ceux indiqués sur https://www.carbonfootprint.com/international_electricity_factors.html

[Chapitre "4.1. Gestion de l'énergie et Émissions GES" page 33](#) 

305-4 Intensité des émissions de gaz à effet de serre (GES)

	Unité	2020	2021	2022
Émissions du champ 1 et 2	Ton CO ₂ e	15 045,1	24 888,3	32 825,9
Chiffre d'affaires	€	123 960 649,0	156 230 714,0	218 870 901,0
Intensité des émissions de GES	Ton CO ₂ e/€	0,00012	0,00016	0,00015

Note: Les valeurs prises en compte sont celles indiquées dans les indicateurs GRI 305-1 et 305-2. Le chiffre d'affaires a été considéré comme une mesure spécifique pour le dénominateur. Le dioxyde de carbone (CO₂) est le gaz considéré pour les calculs. Les émissions directes et indirectes ont été prises en compte (champ d'application 1 et 2).

GRI 306: Déchets 2020

306-1 Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets

En fonction du type et de la taille des projets, le secteur de la construction produit des quantités importantes de déchets.

L'acheminement des déchets vers une destination finale appropriée est un élément clé de la réduction des impacts négatifs associés, tant sur l'environnement que sur les communautés locales, dans les différentes zones géographiques où Conduril opère.

Conduril, dans l'exercice de son activité, veille à garantir la destination finale appropriée pour chaque type de déchets, en privilégiant, dans la mesure du possible, les opérations de valorisation, parfois conditionnées par les infrastructures existantes dans certaines zones géographiques.

Autant que possible, Conduril influence ses fournisseurs pour que les produits achetés soient durables ou qu'ils intègrent un pourcentage plus élevé de matériaux recyclés.

Bien que la minimisation des impacts liés aux déchets produits doive être prise en considération dans toutes les phases du cycle de vie du produit, Conduril n'a généralement aucune influence dans la phase de conception, puisque son produit est strictement défini par le client et que Conduril n'est responsable que de son exécution avec précision, en obéissant aux exigences du cahier des charges. Cependant, lorsque le client propose l'exécution des travaux sous le régime de la « Conception/Construction », Conduril, de l'étude préalable à la préparation du projet et à son exécution ultérieure, peut influencer la sélection des matières premières ou leur production à partir de ressources naturelles, jusqu'à la destination finale, lors de la fabrication/production du produit « Ouvrage/Infrastructure » du client.

Les étapes du cycle de vie du produit que Conduril contrôle ou peut influencer correspondent à différentes phases/activités, à savoir:

- Extraction et utilisation de matières premières dans le processus de production/construction;
- Production de matériaux techniques et spécialisés;
- Acquisition, transport et stockage des matériaux;
- Introduction de matériaux dans le processus d'assemblage/construction;
- Finitions finales de l'ouvrage/l'infrastructure.

[Chapitre "4.3. Gestion des déchets" page 37](#) 

306-2 Gestion des impacts significatifs liés aux déchets

Afin de minimiser les impacts liés à la production de déchets, Conduril met en œuvre des plans de gestion, incluant, le cas échéant, le Plan de prévention et de gestion des déchets de construction et de démolition. Ces plans définissent un ensemble de mesures et de bonnes pratiques pour la prévention, la réduction, la réutilisation, le recyclage et d'autres types de valorisation des déchets produits.

L'achat d'acier préfabriqué auprès du fournisseur est l'un des exemples de prévention mis en œuvre. La réutilisation du béton sur le chantier conformément aux spécifications du LNEC est également une pratique courante mise en œuvre sur plusieurs chantiers.

Les entités partenaires pour la gestion des déchets peuvent être publiques et/ou privées. Sur chaque site d'intervention, Conduril fait généralement appel aux services municipaux (entité publique) pour la collecte/livraison des déchets urbains solides et des matières recyclables et à des entités privées pour la gestion (collecte, transport et récupération/élimination) des déchets de construction et de démolition et des autres déchets produits. En vertu de clauses contractuelles spécifiques et d'obligations légales, Conduril veille à ce que les entités concernées gèrent correctement les déchets.

306-3 Déchets générés

Typologie	Destination	Unités	2020	2021	2022
Déchets dangereux	Opérations de valorisation	Ton	34,0	55,3	211,3
	Opérations d'élimination	Ton	17,4	87,4	323,1
	Sous-total	Ton	51,4	142,6	534,5
Déchets non dangereux	Opérations de valorisation	Ton	7 874,4	11 916,6	17 214,8
	Opérations d'élimination	Ton	0,2	6,9	359,1
	Sous-total	Ton	7 874,6	11 923,4	17 574,0
Total		Ton	7 926,0	12 066,0	18 108,4

Note: Dans chaque centre de production de déchets (installations fixes et chantiers), une carte de gestion des déchets dans laquelle toutes les informations sont compilées, depuis le type de déchets, les quantités, le code d'opération auquel ils ont été soumis, le transporteur/destinataire et le contrôle respectif de la validité des licences des OGR impliquées, est remplie. Les quantités sont supposées provenir des e-GAR et, dans la mesure du possible, ces quantités sont validées par la présentation du bordereau de pesée.

Au Mozambique, cette validation est faite par mesure directe.

Au Malawi, la plupart des déchets produits sont envoyés au recyclage ou réutilisés.

Les données rapportées en Angola se réfèrent à l'activité de Luanda (travaux en cours, métallurgie (URANO), siège et chantier naval de Viana) - ce qui correspond à 40% de l'activité du pays.

Au Portugal, seule la quantité de déchets dont la gestion incombe à Conduril a été prise en compte (valeurs déclarées dans le cadre du MIRR). Pour les travaux réalisés en consortium, aucune information n'est communiquée, car Conduril n'a aucune influence/décision dans la sélection des destinations finales.

[Chapitre "4.3. Gestion des déchets" page 37](#) 

306-4 Déchets non destinés à l'élimination

Typologie	Destination	Unités	2020	2021	2022
Déchets dangereux destinés à des opérations de valorisation	Réutilisation	Ton	-	-	-
	Recyclage	Ton	-	-	150,1
	Autres opérations de valorisation	Ton	34,0	55,3	61,2
	Sous-total	Ton	34,0	55,3	211,3
Déchets non dangereux destinés à des opérations de valorisation	Réutilisation	Ton	1,0	23,5	-
	Recyclage	Ton	6 110,5	2 425,7	513,0
	Autres opérations de valorisation	Ton	1 764,0	9 467,4	16 701,8
	Sous-total	Ton	7 875,4	11 916,6	17 214,7
Total		Ton	7 909,4	11 971,8	17 426,1

306-5 Déchets destinés à l'élimination

Typologie	Destination	Unités	2020	2021	2022
Déchets dangereux destinés à des opérations d'élimination	Incinération avec récupération d'énergie	Ton	-	-	-
	Incinération sans récupération d'énergie	Ton	-	-	-
	Mise en décharge	Ton	-	-	23,1
	Autres opérations d'élimination	Ton	17,4	87,4	300,0
	Sous-total	Ton	17,4	87,4	323,1
Déchets non dangereux destinés à des opérations d'élimination	Incinération avec récupération d'énergie	Ton	-	-	-
	Incinération sans récupération d'énergie	Ton	-	-	-
	Mise en décharge	Ton	-	5,3	92,7
	Autres opérations d'élimination	Ton	0,2	1,6	266,5
	Sous-total	Ton	0,2	6,9	359,1
Total		Ton	17,6	94,2	682,3

GRI 400 Performance Sociale

GRI 401: Emploi 2016

401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel

[Chapitre “5.2. Pratiques professionnelles, conditions de travail et protection sociale” page 43](#)

Nombre total de collaborateurs à la fin de la période de reporting par localisation, par sexe et par tranche d'âge	Genre	<30	30-50	>50
Angola	Féminin	7	53	11
	Masculin	76	464	80
	Sous-total	83	517	91
Gabon	Féminin	1	10	0
	Masculin	10	92	19
	Sous-total	11	102	19
Malawi	Féminin	7	14	0
	Masculin	47	184	43
	Sous-total	54	198	43
Mozambique	Féminin	5	23	4
	Masculin	239	476	79
	Sous-total	244	499	83
Portugal	Féminin	8	46	17
	Masculin	86	371	356
	Sous-total	94	417	373
Zambie	Féminin	5	13	1
	Masculin	27	84	16
	Sous-total	32	97	17
Total de collaborateurs par tranche d'âge		518	1 830	626
Total de collaborateurs par tranche d'âge et par genre	Féminin	33	159	33
	Masculin	485	1 671	593
Total de collaborateurs par localisation	Angola		691	
	Gabon		132	
	Malawi		295	
	Mozambique		826	
	Portugal		884	
	Zambie		146	
Total de collaborateurs			2 974	

Total d'embauches et de départs pendant la période de reporting	Genre	Embauches			Départs		
		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Angola	Féminin	3	11	0	4	4	0
	Masculin	40	178	23	8	95	13
	Sous-total	43	189	23	12	99	13
Gabon	Féminin	-	-	-	1	1	1
	Masculin	-	-	1	-	-	-
	Sous-total	0	0	1	1	1	1
Malawi	Féminin	0	2	0	3	3	1
	Masculin	18	45	16	34	100	22
	Sous-total	18	47	16	37	103	23
Mozambique	Féminin	0	2	0	0	1	0
	Masculin	6	62	9	4	47	8
	Sous-total	6	64	9	4	48	8
Portugal	Féminin	2	5	5	1	5	4
	Masculin	37	79	68	27	70	63
	Sous-total	39	84	73	28	75	67
Zambie	Féminin	5	14	1	3	3	1
	Masculin	33	71	7	6	14	4
	Sous-total	38	85	8	9	17	5
Total d'embauches et de départs par tranche d'âge		144	469	130	91	343	117
Total d'embauches et de départs par tranche d'âge et par genre	Féminin	10	34	6	12	17	7
	Masculin	134	435	124	79	326	110
Total d'embauches et de départs par localisation	Angola	255			124		
	Gabon	1			3		
	Malawi	81			163		
	Mozambique	79			60		
	Portugal	196			170		
	Zambie	131			31		
Total d'embauches et de départs		743			551		

Pourcentage de recrutement et de rotation des collaborateurs pendant la période de reporting	Genre	Embauches			Départs		
		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Angola	Féminin	0,4%	1,6%	0,0%	0,6%	0,6%	0,0%
	Masculin	5,8%	25,8%	3,3%	1,2%	13,7%	1,9%
	Sous-total	6,2%	27,4%	3,3%	1,7%	14,3%	1,9%
Gabon	Féminin	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,8%	0,8%
	Masculin	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%
	Sous-total	0,0%	0,0%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%
Malawi	Féminin	0,0%	0,7%	0,0%	1,0%	1,0%	0,3%
	Masculin	6,1%	15,3%	5,4%	11,5%	33,9%	7,5%
	Sous-total	6,1%	15,9%	5,4%	12,5%	34,9%	7,8%
Mozambique	Féminin	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
	Masculin	0,7%	7,5%	1,1%	0,5%	5,7%	1,0%
	Sous-total	0,7%	7,7%	1,1%	0,5%	5,8%	1,0%
Portugal	Féminin	0,2%	0,6%	0,6%	0,1%	0,6%	0,5%
	Masculin	4,2%	8,9%	7,7%	3,1%	7,9%	7,1%
	Sous-total	4,4%	9,5%	8,3%	3,2%	8,5%	7,6%
Zambie	Féminin	3,4%	9,6%	0,7%	2,1%	2,1%	0,7%
	Masculin	22,6%	48,6%	4,8%	4,1%	9,6%	2,7%
	Sous-total	26,0%	58,2%	5,5%	6,2%	11,6%	3,4%
Pourcentage d'embauches et de départs par tranche d'âge		5%	16%	4%	3%	12%	4%
Pourcentage d'embauches et de départs par tranche d'âge et par genre	Féminin	0%	1%	0%	0%	1%	0%
	Masculin	5%	15%	4%	3%	11%	4%
Pourcentage d'embauches et de départs par localisation	Angola		37%			18%	
	Gabon		1%			2%	
	Malawi		27%			55%	
	Mozambique		10%			7%	
	Portugal		22%			19%	
	Zambie		90%			21%	
Pourcentage d'embauches et de départs			25%			19%	

Note: Les pourcentages ont été calculés selon le nb. total de collaborateurs existant au 31 décembre dans chaque zone géographique.

401-2 Avantages accordés aux collaborateurs à temps plein et pas aux collaborateurs temporaires ou à temps partiel

[Chapitre “5.2. Pratiques professionnelles, conditions de travail et protection sociale” page 43](#) 

401-3 Congé parental

Congé parental		2020	2021	2022
Nb. de collaborateurs ayant droit de prendre un congé parental	Masculin	1963	2025	2753
	Féminin	232	162	221
	Total	2195	2187	2974
Nb. de collaborateurs qui ont pris un congé parental pendant la période de reporting	Masculin	9	17	22
	Féminin	4	8	16
	Total	13	25	38
Nb. de collaborateurs qui ont repris le travail après le congé parental	Masculin	9	17	22
	Féminin	3	8	13
	Total	12	25	35
Nb. de collaborateurs qui ont repris le travail et qui restent dans l'entreprise après 12 mois	Masculin	-	9	17
	Féminin	-	3	8
	Total	0	12	25
Taux de retour au travail	Masculin	100%	100%	100%
	Féminin	75%	100%	81%
	Total	92%	100%	92%
Taux de rétention (12 mois)	Masculin	-	100%	100%
	Féminin	-	100%	100%
	Total	-	100%	100%

GRI 403: Santé et Sécurité au Travail 2016

403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail

Tous les employés, toutes les activités et tous les lieux où Conduril opère sont couverts par un Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail (SGSST).

L'existence d'une Politique de Santé et de Sécurité vise à offrir des conditions de travail sûres et saines pour prévenir les blessures et améliorer les conditions de santé des employés, en renforçant leur motivation, leur réussite personnelle et professionnelle et leur esprit d'équipe.

[Chapitre "3.3. Qualité et sécurité finale des constructions" page 28](#) 

403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables

Le processus d'identification des dangers et des risques associés est mené en tenant compte des situations suivantes:

- Organisation du travail et des facteurs sociaux (par exemple, charge de travail, horaires de travail, victimisation, harcèlement et intimidation);
- Direction et culture de l'organisation;
- Activités et situations courantes et non courantes;
- Dangers liés aux infrastructures, aux équipements, aux matériaux, aux substances et aux conditions physiques du lieu de travail;
- Dangers résultant du design, de la recherche, du développement, des essais, de la production, de l'assemblage, de la construction, de la fourniture de services, de la maintenance et de l'élimination de produits et de services;
- Facteurs humains (par exemple, les capacités et les limites humaines et autres caractéristiques; les outils, les machines, les systèmes, les activités et les environnements pour une utilisation humaine sûre et confortable);
- Historique des incidents, internes ou externes à l'organisation, incluant les situations d'urgence et leurs causes;
- Situations d'urgence;
- Personnes qui ont accès au lieu de travail et aux activités respectives, incluant les employés, les fournisseurs/prestataires de services et les visiteurs;
- Personnes qui, en raison de leur proximité avec le lieu de travail, peuvent être affectées par les activités de l'organisation;
- Employés d'un lieu de travail qui n'est pas sous le contrôle direct de l'organisation;
- Conception des lieux de travail, des processus, des installations, des machines (équipements, procédures opérationnelles et organisation du travail, y compris leur adaptation aux besoins et aux capacités des employés concernés;
- Situations survenant à proximité du lieu de travail et causées par des activités liées au travail sous le contrôle de l'organisation;
- Situations non contrôlées par l'organisation et se produisant à proximité du lieu de travail susceptibles de provoquer des blessures et/ou des troubles de la santé chez les personnes présentes sur le lieu de travail;
- Changements actuels ou proposés dans l'organisation, les opérations, les processus, les activités et le système de gestion de la sécurité et de la santé au travail;
- Évolution des connaissances sur les dangers et informations les concernant;
- Exigences légales.

L'identification des dangers est assurée par des techniciens ayant reçu une formation appropriée, qui sont chargés d'identifier et d'évaluer les risques conformément aux critères établis et de définir les mesures de contrôle appropriées. Ils sont également chargés de contrôler la mise en œuvre des mesures et d'assurer la formation des employés.

[Chapitre "5.1. Sécurité et santé au travail" page 41](#) 

403-3 Services de santé au travail

L'entreprise travaille systématiquement à l'évaluation et au développement de cette question, qui est l'une de ses principales préoccupations.

Afin de garantir de meilleurs services de santé, Conduril encourage activement leur développement. Des visites régulières sont effectuées sur les lieux de travail, avec la préparation de rapports de suivi et la définition d'actions d'amélioration.

Au Portugal, elle dispose d'un médecin et d'une infirmière spécialisés dans la médecine du travail, ainsi que de soixante-sept secouristes internes disponibles pour prodiguer les premiers soins.

En Angola, le service de santé au travail est assuré par la présence de postes de santé dans tous les chantiers de construction, afin de soutenir les employés, tant en matière d'assistance médicale à la suite de situations découlant du travail que de situations de santé en général. Tous les employés ont accès aux postes, aux médicaments et au suivi. Si nécessaire, ils sont orientés vers des hôpitaux et des cliniques pour des examens complémentaires. Les services sont assurés par des infirmières et des médecins qui, outre les soins de santé, mènent des activités de formation/sensibilisation dans le domaine de la santé au travail, de la prévention des maladies et de l'information sur les questions liées à la santé et au bien-être.

403-4 Participação, consulta e comunicação aos colaboradores sobre saúde e segurança no trabalho

Conduril dispose de mécanismes de consultation et de participation des employés afin qu'ils puissent contribuer au développement, à la planification, à la mise en œuvre, à l'évaluation des performances et aux actions d'amélioration continue du système de gestion de la sécurité et de la santé au travail (SGSST).

Ainsi, les réunions, les questionnaires de consultation et le dialogue avec les employés sont encouragés.

Tous les employés bénéficient:

- Du temps, de la formation et des ressources nécessaires à la consultation et à la participation;
- D'informations claires, compréhensibles et pertinentes sur le système de gestion de la SST, en temps opportun;

Conduril prend en considération les obstacles et les barrières qui peuvent surgir lors de la participation des travailleurs (par exemple, l'absence de réponse aux suggestions des travailleurs, les différences linguistiques, les représailles, etc).

403-5 Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail

La réalisation de formations au poste de travail en matière de SST relève de la responsabilité des techniciens ayant reçu une formation appropriée.

Des sessions de formation sont toujours proposées à tous les employés dans les cas suivants:

- Admission dans l'entreprise (début de leur activité);
- Début du travail, pour toutes les activités à commencer;
- Pendant l'exécution du travail, chaque fois que de nouvelles activités commencent;
- Changement de poste de travail ou d'activité;

- Introduction de nouveaux équipements de travail ou modification des équipements existants;
- Adoption d'une nouvelle technologie;
- Aux fournisseurs externes (sous-traitants, travailleurs temporaires, etc.), en ce qui concerne leurs responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail, afin de s'assurer que tous disposent des compétences nécessaires pour mener à bien leurs activités quotidiennes en toute sécurité.

La formation en matière de SST abordera au moins les sujets suivants:

- Les dangers et les risques pour la sécurité et la santé, ainsi que les actions/mesures de protection et de prévention et la manière dont elles s'appliquent, tant en ce qui concerne l'activité exercée que l'entreprise, l'établissement ou le service;
- Le respect des exigences légales et contractuelles en matière de SST pour les travailleurs en sous-traitance et les employés de l'entreprise;
- Les mesures d'urgence et de premiers secours, l'évacuation des employés et les mesures de lutte contre l'incendie, ainsi que les employés ou les services chargés de les mettre en œuvre;
- La Politique de Qualité, d'Environnement et de Sécurité et les objectifs de Sécurité et de Santé au travail;
- La contribution à l'efficacité du Système de gestion de la sécurité, incluant les avantages d'une meilleure performance en matière de Sécurité et Santé au travail;
- Les implications et les conséquences potentielles du manquement aux exigences du système de gestion de la sécurité;
- Les incidents et les résultats des enquêtes pertinentes menées à leur sujet;
- La capacité de se retirer de situations de travail qu'ils considèrent comme un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, ainsi que les mesures et instructions à adopter pour se protéger des conséquences indues de ce retrait.

403-6 Promotion de la santé des travailleurs

En fonction des besoins des différentes zones géographiques où elle opère, Conduril mène des campagnes de promotion de la santé des employés, à savoir:

- Dépistage du VIH/SIDA;
- Campagnes de sensibilisation à la consommation d'alcool et de drogues;
- Campagnes de prévention des maladies (lésions musculo-squelettiques, VIH, choléra, paludisme et Covid-19).

403-7 Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires

Conduril veille à ce que les relations commerciales n'aient pas d'incidence sur la santé et la sécurité des travailleurs, en définissant contractuellement leurs obligations de mettre en œuvre les mesures définies dans les plans de santé et de sécurité.

403-8 Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail

Collaborateurs et autres travailleurs couverts par un SGSST certifié ou audité par une entité externe	N°	%
Collaborateurs	2974	-
Autres travailleurs	4 991	-
Collaborateurs concernés par le SGSST	2 401	81%
Autres travailleurs concernés par le SGSST	4 991	100%
Total concernés par le SGSST	7392	93%

403-9 9 Accidents du travail

		2020	2021	2022
Nombre total de	décès dus à des accidents de travail	0	1	1
	Accidents de travail graves (hors décès)	0	0	1
	Accidents de travail à déclarer obligatoirement (TRI)	30	50	95
	Heures travaillées	4 054 050	4 670 287	5 757 148
Facteur de normalisation du nombre d'heures travaillées		1 000 000		
Indice	de décès résultant d'accidents de travail	0	0	0
	Accidents de travail graves (hors décès)	0	0	0
	Accidents de travail à déclarer obligatoirement	7	11	17
Principaux types d'accidents de travail	Principales causes des accidents de travail survenus en 2020: actes dangereux; manipulation de charges; évaluations des risques (actions de contrôle insuffisantes); Principales causes des accidents de travail survenus en 2021: actes dangereux; manipulation de charges; EPI; Principales causes des accidents de travail survenus en 2022: actes dangereux; manipulation de charges.			

403-10 Maladies professionnelles

Aucun cas de maladie professionnelle n'a été identifié.

Pour toutes les activités, l'identification des dangers et l'évaluation des risques associés à chaque tâche sont effectuées et des mesures de contrôle sont définies pour minimiser les dangers et les risques qui ne peuvent être éliminés, notamment en adaptant le travail à l'homme, en agissant sur la conception, l'organisation et les méthodes de travail et de production, en remplaçant ce qui est dangereux par ce qui est inoffensif ou est supposé être moins dangereux, en donnant la priorité aux mesures de protection collective et en menant des campagnes de promotion de la santé;

[Chapitre "5.1. Sécurité et santé au travail" page 41](#)

GRI 404: Formation et éducation 2016

404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé

	Nb. total de collaborateurs				Nb. total d'heures de formation				Moyenne d'heures de formation			
	Genre	2020	2021	2022	Genre	2020	2021	2022	Genre	2020	2021	2022
Administration	Masculin	6	6	6	Masculin	6	7	124	Masculin	1	1	21
	Féminin	2	2	2	Féminin	26	-	24	Féminin	13	-	12
	Sous-total	8	8	8	Sous-total	32	7	148	Sous-total	4	1	19
Direction/Coordination	Masculin	65	65	62	Masculin	453	1 061	913	Masculin	7	16	15
	Féminin	17	16	16	Féminin	122	140	223	Féminin	7	9	14
	Sous-total	82	81	78	Sous-total	575	1 201	1 136	Sous-total	7	15	15
Technique	Masculin	245	234	259	Masculin	2 026	3 242	3 814	Masculin	8	14	15
	Féminin	48	49	50	Féminin	576	569	553	Féminin	12	12	11
	Sous-total	293	283	309	Sous-total	2 602	3 811	4 367	Sous-total	9	13	14
Opérationnelle/Soutien	Masculin	1 647	1 720	2 426	Masculin	10 373	14 899	27 898	Masculin	6	9	11
	Féminin	165	95	153	Féminin	549	549	885	Féminin	3	6	6
	Sous-total	1 812	1 815	2 579	Sous-total	10 922	15 448	28 783	Sous-total	6	9	11
Total	Masculin	1 963	2 025	2 753	Masculin	12 858	19 209	32 749	Masculin	7	9	12
	Féminin	232	162	221	Féminin	1 273	1 258	1 685	Féminin	5	8	8
	Total	2 195	2 187	2 974	Total	14 131	20 467	34 434	Total	6	9	12

[Chapitre "5.4. Développement de carrière, formation et éducation" page 47](#)

404-2 Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition

En Angola, au Gabon et au Portugal, différentes actions de formation/perfectionnement ont été menées en vue de développer les compétences des employés. Les principales actions menées en 2022 ont été les suivantes: Sécurité lors de l'utilisation de différents équipements (camions-grues, grues mobiles, plateformes élévatrices de personnes, chariots élévateurs, multifonctions, etc.), sécurité lors de l'utilisation et du montage d'échafaudages, mise en place, entretien et retrait de la signalisation routière temporaire, travail en hauteur, cours de secourisme et de sauvetage.

[Chapitre "5.4. Développement de carrière, formation et éducation" page 47](#) 

[Chapitre "5.5. Conduril Academy" page 49](#) 

404-3 Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière

	Nb. total de collaborateurs pouvant faire l'objet d'une évaluation des performances				Nb. total de collaborateurs qui ont fait l'objet d'une évaluation des performances				Pourcentage de collaborateurs qui ont fait l'objet d'une évaluation des performances			
	Genre	2020	2021	2022	Genre	2020	2021	2022	Genre	2020	2021	2022
Administration	Masculin	0	0	0	Masculin	0	0	0	Masculin	-	-	-
	Féminin	0	0	0	Féminin	0	0	0	Féminin	-	-	-
	Sous-total	0	0	0	Sous-total	0	0	0	Sous-total	-	-	-
Direction/Coordination	Masculin	43	43	44	Masculin	41	41	42	Masculin	95%	95%	95%
	Féminin	12	12	13	Féminin	10	10	11	Féminin	83%	83%	85%
	Sous-total	55	55	57	Sous-total	51	51	53	Sous-total	93%	93%	93%
Technique	Masculin	147	140	180	Masculin	119	124	153	Masculin	81%	89%	85%
	Féminin	23	28	41	Féminin	21	26	37	Féminin	91%	93%	90%
	Sous-total	170	168	221	Sous-total	140	150	190	Sous-total	82%	89%	86%
Opérationnelle/Soutien	Masculin	916	826	1408	Masculin	694	634	1 037	Masculin	76%	77%	74%
	Féminin	95	88	107	Féminin	79	74	89	Féminin	83%	84%	83%
	Sous-total	1011	914	1515	Sous-total	773	708	1 126	Sous-total	76%	77%	74%
Total	Masculin	1106	1009	1632	Masculin	854	799	1 232	Masculin	77%	79%	75%
	Féminin	130	128	161	Féminin	110	110	137	Féminin	85%	86%	85%
	Total	1236	1137	1793	Total	964	909	1 369	Total	78%	80%	76%

GRI 405: Diversité et égalité des chances 2016

405-1 Diversité des organes de gouvernance et des collaborateurs

Catégorie	Genre	Nb. de collaborateurs	%
Administration	Masculin	6	75%
	Féminin	2	25%
	Sous-total	8	100%
Direction/Coordination	Masculin	62	79%
	Féminin	16	21%
	Sous-total	78	100%
Technique	Masculin	259	84%
	Féminin	50	16%
	Sous-total	309	100%
Opérationnelle/Soutien	Masculin	2 426	94%
	Féminin	153	6%
	Sous-total	2 579	100%
Total		2 974	100%

Catégorie	Idade	Nb. de collaborateurs	%
Administration	<30	-	-
	30-50	2	25
	>50	6	75
	Sous-total	8	100
Direction/Coordination	<30	1	1%
	30-50	49	63%
	>50	28	36%
	Sous-total	78	100%
Technique	<30	14	5%
	30-50	220	71%
	>50	75	24%
	Sous-total	309	100%
Opérationnelle/Soutien	<30	452	18%
	30-50	1 619	63%
	>50	508	20%
	Sous-total	2 579	100%
Total		2 974	100%

GRI 406: Lutte Contre la Discrimination 2016

406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises

Catégorie	2020	2021	2022
Nb. total d'incidents de discrimination survenus au cours de la période de référence	0	2	0
Nb. d'incidents analysés par l'organisation	0	2	0
Nb. de plans de remédiation mis en œuvre	0	2	0
Nb. de plans de remédiation mis en œuvre, avec des résultats analysés grâce à des processus de révision et de gestion normaux	0	2	0
Nb. d'incidents résolus	0	2	0

Note: Les incidents vérifiés se sont produits au Malawi en 2021 et, dans les deux cas, des mesures disciplinaires ont été adoptées (avertissement verbal et avertissement écrit) et des actions de sensibilisation menées.

GRI 407: Liberté Syndicale et Négociation Collective 2016

407-1 Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de liberté syndicale et de négociation collective peut être en péril

Au cours de l'année 2022, aucun cas de menace pour la liberté d'association et de négociation collective n'a été identifié.

GRI 408: Travail des Enfants 2016

408-1 Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif lié au travail des enfants

Au cours de la période de référence, aucun cas de risque important de travail d'enfants ou de jeunes travailleurs exposés à des travaux dangereux n'a été identifié.

GRI 409: Travail Forcé ou Obligatoire 2016

409-1 Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire

Au cours de l'année 2022, aucun cas de risque important de travail forcé ou d'esclavage n'a été identifié.

[Chapitre "5.3. Lutte contre le travail forcé et l'esclavage moderne" page 46](#) 

GRI 413: Communautés locales 2016

413-1 Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement

		2020	2021	2022
Angola	Nb. total d'opérations	9	12	13
	Nb. d'opérations associées à des programmes d'engagement de la communauté, d'évaluations des impacts et/ou de développement local	4	7	10
	Pourcentage d'opérations associées à des programmes d'engagement de la communauté, d'évaluations des impacts et/ou de développement local (%)	44%	58%	77%
Gabon	Nb. total d'opérations	2	4	3
	Nb. d'opérations associées à des programmes d'engagement de la communauté, d'évaluations des impacts et/ou de développement local	1	2	1
	Pourcentage d'opérations associées à des programmes d'engagement de la communauté, d'évaluations des impacts et/ou de développement local (%)	50%	50%	33%
Malawi	Nb. total d'opérations	14	16	12
	Nb. d'opérations associées à des programmes d'engagement de la communauté, d'évaluations des impacts et/ou de développement local	14	16	12
	Pourcentage d'opérations associées à des programmes d'engagement de la communauté, d'évaluations des impacts et/ou de développement local (%)	100%	100%	100%
Mozambique	Nb. total d'opérations	1	-	2
	Nb. d'opérations associées à des programmes d'engagement de la communauté, d'évaluations des impacts et/ou de développement local	1	-	2
	Pourcentage d'opérations associées à des programmes d'engagement de la communauté, d'évaluations des impacts et/ou de développement local (%)	100%	-	100%
Portugal	Nb. total d'opérations	16	16	16
	Nb. d'opérations associées à des programmes d'engagement de la communauté, d'évaluations des impacts et/ou de développement local	6	4	4
	Pourcentage d'opérations associées à des programmes d'engagement de la communauté, d'évaluations des impacts et/ou de développement local (%)	38%	25%	25%
Zambie	Nb. total d'opérations	5	-	3
	Nb. d'opérations associées à des programmes d'engagement de la communauté, d'évaluations des impacts et/ou de développement local	5	-	3
	Pourcentage d'opérations associées à des programmes d'engagement de la communauté, d'évaluations des impacts et/ou de développement local (%)	100%	-	100%
Total	Nb. total d'opérations	47	48	49
	Nb. d'opérations associées à des programmes d'engagement de la communauté, d'évaluations des impacts et/ou de développement local	31	29	32
	Pourcentage d'opérations associées à des programmes d'engagement de la communauté, d'évaluations des impacts et/ou de développement local (%)	66%	60%	65%

413-2 Activités générant des impacts négatifs substantiels, réels ou potentiels sur les communautés locales

[Chapitre "6.3 Bruit, vibrations, odeurs, poussières, effets visuels et autres effets locaux" page 64](#) 

GRI 416: Santé et Sécurité des Consommateurs 2016

416-1 Évaluation des impacts des catégories de produits et de services sur la santé et la sécurité

Catégorie	2020	2021	2022
Nb. de catégories de produits et de services proposés par l'organisation	1	1	1
Nb. de catégories de produits et de services dans lesquelles les impacts sur la santé et la sécurité sont évalués	1	1	1
Pourcentage de catégories de produits et de services dans lesquelles les impacts sur la santé et la sécurité sont évalués	100%	100%	100%

Note: Le produit et le service de Conduril sont « l'exécution du chantier », chaque chantier faisant l'objet d'une évaluation des incidences sur la sécurité et la santé.

416-2 Cas de non-conformité concernant les impacts des produits et des services sur la sécurité et la santé

Catégorie	2020	2021	2022
Nb. de non-conformités aux règlements entraînant des amendes par l'organisme de contrôle compétent	0	0	0
Nb. de non-conformités aux règlements entraînant des mises en garde par l'organisme de contrôle compétent	0	0	0
Nb. de non-conformités par rapport à des codes volontaires	0	0	0
Nb. total de non-conformités avec les règlements et les codes volontaires	0	0	0

Note: La stratégie globale de Conduril consiste à construire des travaux de génie civil, en respectant les meilleures normes de qualité, d'environnement et sécurité et les spécifications établies dans les cahiers des charges respectifs, en recherchant la satisfaction totale du client et en entretenant avec eux des relations totalement loyales. Conduril s'engage sur l'honneur à exécuter tous les travaux dans le strict respect du contrat: projet, cahier des charges et délai.

FICHE TECHNIQUE

Développement et Coordination

Groupe pour la durabilité Conduril

Soutien technique

Stravillia Sustainability Hub

Images

Conduril - Engenharia S.A. et équipe de photographes: Carlos Teixeira et Bella White

Design

Luis Nossa

CONDURIL ENGENHARIA, S.A.
Avenida Eng.º Duarte Pacheco, 1835
4445-416 Ermesinde
PORTUGAL

Tel.: 229 773 920

Fax: 229 748 668

Email: geral@conduril.pt

www.conduril.pt