



CODE DE CONDUITE DE CONDURIL (Éthique et Bonnes Pratiques)



MAI 2022

**CODE DE CONDUITE DE CONDURIL (ÉTHIQUE ET BONNES PRATIQUES)
APPROUVÉ PAR LE DIRECTOIRE LE 30 MAI 2022**

INDICE

1. Introduction	3
2. Les objectifs d'identité de Conduril	4
3. Principes d'éthique de l'administrateur et autres employés de Conduril	5
4. Normes de conduite et bonnes pratiques	7
4.1 Champ d'action	7
4.2 Principes d'action	8
4.3 Efficacité, responsabilité et utilisation des ressources	8
4.4 Principes juridiques	9
4.5 Pratique anticorruption et conformité	9
4.6 Égalité de traitement, non-discrimination et harcèlement	11
4.7 Actifs de l'Entreprise	12
4.8 Confidentialité	12
4.9 Traitement des données personnelles	13
4.10 Engagement entre les parties	13
4.11 Relations avec les actionnaires	13
4.12 Relation avec les fournisseurs	14
4.13 Relation avec les clients	14
4.14 Procédures de base	14
5. Révision et diffusion	15

1. Introduction

1.1

Une entreprise en activité est exposée à un nombre illimité de risques, pas toujours prévisibles, qui nécessitent la création d'un système ou d'une procédure complémentaire pour l'identification, la mesure, le contrôle et la gestion des risques, la mise en œuvre de mesures de gestion des risques et le suivi du processus de gestion des risques. Ces risques deviennent plus difficiles à maîtriser et exigent une attention supplémentaire lorsque les entreprises exercent leurs activités dans des espaces géographiques extérieurs, en dehors de l'environnement naturel et culturel connu. Compte tenu de sa taille, en termes matériels, humains et économiques, et de la portée internationale de son activité, Conduril - Engenharia, S.A., ci-après Conduril, y compris ses filiales, est naturellement et nécessairement soumise à ces risques.

Plusieurs types de risques peuvent être énumérés, à savoir :

- les risques liés au processus opérationnel, qui englobent l'opération elle-même, les perturbations dues à d'éventuelles fraudes externes ou internes, les mauvaises performances des responsables d'affaires, la rentabilité des ressources humaines et la capacité et les bonnes prévisions financières (crédits disponibles, liquidités, taux de change, taux d'intérêt, droits de douane) ;
- les risques liés à de bonnes ou mauvaises informations d'évaluation opérationnelle, financière et stratégique ;
- les risques environnementaux, qui comprennent les phénomènes de concurrence, les options politiques, les exigences légales, fiscales et réglementaires.

1.2

Chaque personne qui travaille dans une entreprise coopérante, que ce soit au niveau de la direction ou aux autres niveaux de la hiérarchie, est liée par un statut qui lui impose une série de règles de conduite et sanctionne ceux qui agissent en non-conformité. Mais cela constitue un niveau minimum d'exigences, dans le cadre légal et afin de sanctionner les cas de violations connues et expresses des obligations, comme un aspect négatif de la relation de collaboration.

Au cours de beaucoup d'années d'expérience, les entreprises ont trouvé utiles, stratégiques et formateurs d'introduire des normes de conduite et de bonnes pratiques en plus de ce minimum, qui valorisent tous les agents, instaillent une culture d'entreprise et les encouragent positivement à s'améliorer vers un niveau plus élevé de performance. Ce modèle se concrétise dans l'action quotidienne, devient une tradition de l'entreprise et est adopté comme un ensemble d'objectifs identitaires, gravés par la routine et préservés dans la culture de l'entreprise.

2.

Les objectifs d'identité de Conduril

- En termes techniques et économiques : elle vise à être une grande entreprise à l'échelle nationale capable de répondre à toute demande qui peut sembler intéressante, que ce soit sur le marché national ou international.
- En termes de nombre total d'employés actifs, elle vise à être une entreprise de taille moyenne, avec des employés dûment qualifiés

ayant une capacité technique, tant pour satisfaire le marché national que pour intervenir ou fournir un soutien aux opérations à l'étranger.

- En termes de compétitivité, elle entend mettre en avant l'excellence de ses procédures et la qualité de sa production, plutôt que de faire de la publicité, en encourageant ses employés à révéler et à mettre en valeur ses attributs dans l'exercice quotidien de leurs activités.
- En termes de relations humaines, elles entendent développer les règles suivantes : reconnaissance en fonction du travail accompli et non en fonction des possibilités ; soutien et encouragement des initiatives valables ; formation permanente et rémunération appropriée.
- En termes d'efficacité, elle vise la rapidité de décision et d'exécution avec le risque d'erreur le plus élevé.
- En termes d'efficacité, elle importe de garder à l'esprit, dans tous les actes, la perspective du profit comme objectif essentiel de l'entreprise, qu'il s'agisse de modération des dépenses, d'options de coût ou de fixation des prix, et toujours dans les limites imposées par le marché.

3. Principes d'éthique de l'administrateur et autres employés de Conduril

- Ils doivent effectuer leur travail au mieux de leurs capacités.
- Ils doivent révéler leur formation morale et les valeurs pertinentes pour leurs activités dans l'entreprise.

- Ils doivent faire passer les intérêts de l'entreprise avant leurs problèmes personnels ou ceux des autres employés.
- Ils doivent préserver la confidentialité des informations obtenues dans le cadre de l'activité professionnelle et ne pas les divulguer lorsqu'elles peuvent porter atteinte aux intérêts de l'entreprise ou porter préjudice à celle-ci.
- Ils doivent rendre compte à leurs clients et à l'entreprise des actes accomplis ou des omissions constatées dans l'exercice de la gestion.
- Ils doivent toujours se présenter comme des agents modérateurs et agir avec impartialité envers les personnes de l'entreprise, en les traitant objectivement.
- Ils doivent interdire les comportements et les actions au sein de l'entreprise qui menacent la morale, les bonnes coutumes et les performances de l'entreprise.
- Ils doivent avoir une conduite exemplaire, tantôt envers les supérieurs, tantôt envers les égaux, tantôt envers les inférieurs.
- Ils doivent se préoccuper du bien-être social de l'entreprise.
- Ils doivent utiliser les fonds de l'entreprise qui leur sont confiés aux fins prévues et rendre compte de leurs dépenses.
- Ils doivent mettre fin à tout type de discussion dans l'environnement de travail, créant ainsi les conditions d'un bon climat relationnel.
- Ils doivent protester contre toute décision erronée prise par une personne ou un organisme, mais uniquement auprès des administrateurs.
- Ils doivent signaler les comportements incorrects sur le lieu de travail.
- Ils doivent respecter les idées des supérieurs, des collègues ou des

inférieurs et en tirer parti lorsqu'elles conduisent à la défense des intérêts de l'entreprise.

- Ils doivent attribuer la valeur méritée aux actions et omissions des autres personnes de l'entreprise, sans se les approprier et doivent mettre leurs connaissances à la disposition des autres.
- Ils doivent se conformer aux directives, délibérations ou règles d'application permanentes de l'entreprise.
- Ils doivent toujours prendre en compte la satisfaction du client, lui fournir des produits ou des services en fonction de la commande et de l'objectif.

4.

Normes de conduite et bonnes pratiques

Le Code de Conduite établit les principes éthiques et les limites des actions de Conduril dans n'importe quelle partie du monde, ainsi que ses engagements envers ses parties prenantes.

4.1 Champ d'action

Le Code de Conduite s'applique à tous les employés de Conduril, étant entendu que toutes les personnes qui exercent des activités au sein de Conduril, y compris les organes de direction et autres administrateurs.

Les obligations des employés, stipulées dans ce code, sont, avec les adaptations nécessaires, également applicables aux mandataires, ainsi

qu'aux prestataires de services qui sont, d'une manière ou d'une autre, habilités à agir au nom de Conduril.

4.2 Principes d'action

Conduril et ses employés guideront leurs décisions et leurs actions par les principes d'action établis dans ce code, en vue de poursuivre les intérêts de Conduril et de respecter les principes de loyauté, d'intégrité, d'exactitude, de légalité, de bonne foi, de transparence, de professionnalisme et de confidentialité, en tenant compte de la mission et des politiques de qualité, d'environnement et de sécurité en vigueur dans Conduril.

4.3 Efficacité, responsabilité et utilisation des ressources

La réputation de Conduril dépend du comportement que chacun de ses employés adopte.

Les employés de Conduril doivent accomplir avec zèle, efficacité et responsabilité les tâches et responsabilités qui leur sont attribuées dans l'exercice de leurs fonctions.

Ainsi, tous les employés de Conduril doivent :

- agir en tenant compte des intérêts de Conduril ;
- appliquer les valeurs de Conduril dans leur comportement professionnel ;
- utiliser le nom Conduril uniquement pour un usage professionnel, sans impliquer l'entreprise dans ses actions à titre personnel ;
- orienter leurs actions dans l'entreprise en motivant une augmentation de la productivité, en maintenant un climat sain de confiance et de respect de la structure hiérarchique, en partageant les connaissances et les informations et en cultivant l'esprit d'équipe ;
- poursuivre le développement professionnel en vue d'une amélioration continue de leurs connaissances et de leurs compétences, en cherchant à tirer le meilleur parti et les meilleurs

- résultats de la formation professionnelle promue par la société ;
- respecter les procédures et normes internes ;
 - respecter les instructions internes relatives à l'utilisation des moyens informatiques et à leur sécurité ;
 - éviter toute utilisation inappropriée des systèmes informatiques, des comptes de messagerie de l'entreprise et de l'Internet ;
 - éviter l'utilisation personnelle des biens de l'entreprise ;
 - respecter et protéger les actifs de l'entreprise, veiller à ce qu'ils ne soient pas perdus, abîmés ou mal utilisés ;
 - veiller sur les biens, matériels et immatériels, de Conduril ou de tiers qui leur sont confiés, y compris les systèmes informatiques ;
 - reconnaître que tous les biens et documents de la société appartiennent à Conduril.

4.4 Principes juridiques

Conduril s'engage à agir dans le plein respect de la législation et de la réglementation en vigueur, ainsi qu'à fournir aux autorités toute la collaboration à sa portée.

Les employés s'engagent à :

- respecter les lois et règlements applicables à son activité ou desquels peut découler la responsabilité de l'entreprise ;
- fournir aux autorités de régulation et de surveillance toute la coopération demandée, sans adopter de comportement susceptible d'entraver l'exercice des pouvoirs de ces entités.

4.5 Pratique anticorruption et conformité

Conduril opère dans de nombreux pays où il existe une grande variété de cultures, de lois et de systèmes politiques. Ainsi, comme règle de base, Conduril doit respecter les lois des pays où il opère, en veillant à ce que ses activités soient menées d'une manière sensible aux traditions culturelles et sociales des différentes communautés avec lesquelles il entre en contact.

La politique de conformité et de bonne gouvernance de Conduril, y compris la prévention et la lutte contre la corruption et les actes connexes, vise à prévenir et à éviter la violation des règles et/ou les écarts de conduite qui peuvent avoir des conséquences négatives pour l'entreprise ou pour la société, en contribuant à l'identification précoce des problèmes et à la prévention des risques.

Il constitue donc un mécanisme de défense de l'entreprise contre les implications indésirables, notamment le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme.

La politique de Conduril et de ses filiales est d'adopter et de promouvoir un comportement guidé par des impératifs d'éthique, de rigueur, de transparence et de responsabilité, notamment par le respect scrupuleux de la législation en vigueur dans les pays où le groupe Conduril opère et des règles internes du groupe lui-même.

Les membres du conseil d'administration, de la direction et les autres employés des entreprises du groupe Conduril s'abstiennent d'accomplir des actes qui configurent ou peuvent configurer des situations de corruption, de pots-de-vin, de réception induue d'avantages et de trafic d'influence. D'une manière générale, il y a corruption lorsque quelqu'un, directement ou indirectement, donne ou promet (ou tente de donner ou de promettre) ou demande ou accepte une contrepartie, une récompense ou un avantage (matériel ou immatériel) pour la pratique d'un acte ou d'une omission contraire au pouvoir et au devoir de la personne qui les accomplit et qui entraîne une faveur illicite et induue (commerciale, concurrentielle, contractuelle, personnelle ou autre) d'un tiers.

A titre d'exemple, tous ceux qui font partie du personnel des entreprises du groupe Conduril ou qui leur sont liés, notamment par des prestations de services, ne peuvent pas :

- accepter ou offrir, directement ou indirectement, des cadeaux,

des pourboires, des commissions, des actes de faveur (voyages, logements, repas, etc.) ou tout paiement lié à l'attraction, à la célébration et à l'exécution d'affaires et à l'attribution de contrats par l'entreprise, de manière irrégulière ou illicite, ou pouvant également faciliter les affaires à leur propre profit ou au profit de tiers au détriment de l'entreprise ;

- utiliser les postes et les fonctions qu'ils occupent, ou les informations auxquelles ils ont accès concernant les activités et les affaires de l'entreprise, de ses clients et de ses prestataires de services, pour influencer des attitudes favorables à leurs propres intérêts ou à ceux de tiers ;
- faire des contributions, monétaires ou en nature, à des partis, associations ou mouvements politiques au nom de l'entreprise ;
- obtenir ou fournir des informations par des moyens illégaux ;
- inciter, persuader ou aider une personne physique ou morale ou une autorité, nationale ou étrangère, à agir de manière illégale ou inappropriée ;
- accepter tout type de cadeau de la part d'un partenaire commercial actuel ou potentiel de l'entreprise si l'exécution d'une faveur est attendue ou implicite ;
- faciliter tout paiement, au nom et pour le compte de l'entreprise, afin d'obtenir un niveau de contrepartie auquel on n'aurait normalement pas droit.

Tout comportement pouvant suggérer la pratique d'actes de corruption et d'infractions connexes doit être signalé par les membres des organes de l'entreprise et les employés qui en ont connaissance, par le biais du canal de signalement interne créé par l'entreprise à cet effet.

4.6 Égalité de traitement, non-discrimination et harcèlement

Les employés de Conduril ne doivent pas adopter de comportement discriminatoire, ainsi que toute forme de harcèlement, fondé sur la

race, le sexe, l'âge, le handicap physique, l'orientation sexuelle, les opinions politiques ou les croyances religieuses, notamment à l'égard des collègues de travail, des supérieurs hiérarchiques et de tous ceux qui sont en contact avec Conduril.

Conduril et ses employés guideront leurs actions selon les plus hauts standards d'intégrité et de dignité individuelle.

4.7 Actifs de l'Entreprise

Les Organes de gestion de Conduril s'engagent à gérer ses propres biens immobiliers et ceux de tiers qui lui sont confiés, dans le but de sauvegarder leur valeur.

4.8 Confidentialité

Les employés de Conduril sont tenus de garder le secret absolu et la confidentialité vis-à-vis de l'extérieur sur toute information dont ils pourraient avoir connaissance dans le cadre de leurs fonctions et qui, par sa nature, pourrait affecter l'image et les intérêts de Conduril, notamment lorsqu'elle a un caractère confidentiel.

Ainsi, tous les employés de Conduril doivent :

- protéger tous les dossiers confidentiels des clients et des fournisseurs, tant sur papier que sous forme électronique ;
- ne pas divulguer d'informations confidentielles à des tiers extérieurs à Conduril, y compris les membres de la famille des employés ;
- ne pas travailler dans des zones publiques en utilisant des informations confidentielles;
- lorsqu'ils quittent l'entreprise, remettre toute information confidentielle en leur possession, y compris les copies de documents originaux.

4.9 Traitement des données personnelles

Conduril s'engage à sauvegarder l'intégrité et la confidentialité des informations personnelles de ses employés et se conforme aux dispositions de la législation nationale et européenne sur le traitement et la protection des données personnelles, notamment en adoptant les mesures organisationnelles et réglementaires nécessaires à cet effet.

4.10 Engagement entre les parties

Conduril s'engage à :

- offrir aux employés des niveaux élevés de satisfaction et d'épanouissement au travail, leur verser une rémunération équitable et leur fournir un environnement de travail sûr et sain ;
- promouvoir le respect et l'égalité des chances pour tous les employés et les employés potentiels ;
- promouvoir l'amélioration personnelle et professionnelle des employés, les hiérarchies jouant un rôle essentiel de responsabilité dans l'identification et la promotion des opportunités de développement ;
- développer un équilibre entre la vie personnelle et professionnelle de ses employés.

4.11 Relations avec les actionnaires

Les employés de Conduril doivent guider leurs actions par la protection et la défense des intérêts des actionnaires.

Conduril s'engage à :

- créer une richesse durable pour les actionnaires ;
- respecter le principe de l'égalité de traitement des actionnaires ;
- fournir des informations en temps utile de manière adéquate, véridique, transparente et précise.

4.12 Relation avec les fournisseurs

Les employés de Conduril doivent sensibiliser les fournisseurs et les prestataires de services à la nécessité de respecter les principes éthiques énoncés dans le présent Code de Conduite, notamment par le biais des contrats conclus avec eux.

Le choix des fournisseurs de Conduril doit :

- être fondé sur des critères de sélection clairs, impartiaux et transparents - éthiques, techniques et économiques - en évitant, dans la mesure du possible, les situations d'exclusivité ;
- être surveillé ;
- promouvoir le respect des normes et pratiques en matière d'environnement, de qualité et de sécurité et d'autres qui résultent de la législation en vigueur.

4.13 Relation avec les clients

Les employés de Conduril doivent maintenir des normes appropriées de courtoisie, de correction et de fierté professionnelle dans leurs relations avec les clients.

Conduril s'engage à :

- satisfaire les besoins du Client, lui accorder la meilleure attention et le traiter avec honnêteté ;
- respecter les droits et les engagements contractuels des clients, en cherchant à satisfaire et à dépasser leurs attentes ;
- maintenir des niveaux élevés de compétences techniques, en fournissant des services de qualité et en agissant avec efficacité, diligence et neutralité ;
- fournir toutes les informations de manière pertinente, véridique et précise.

4.14 Procédures de base

Dans le cadre de l'initiative, tous les employés et les cadres de Conduril

doivent respecter scrupuleusement la relation hiérarchique, lorsqu'il s'agit d'actions innovantes, en obtenant une acceptation préalable supérieure.

Dans le cadre de la négociation, tous les employés et les gestionnaires doivent prendre en compte les règles suivantes :

- les propositions de négociation sont élaborées et étudiées dans le but d'être claires, intéressantes pour Conduril et appétissantes pour l'autre partie ;
- avant d'entamer des négociations, ils doivent consulter leurs supérieurs pour obtenir leur approbation.

Dans le cadre des réunions, tous les employés et les managers doivent veiller à les préparer, avec l'aide éventuelle de leurs supérieurs ou de leurs subordonnés, en étudiant les alternatives de proposition ou de décision et en les mettant en balance. Pendant les réunions, il faut toujours traiter les autres participants avec respect et considération afin de ne pas créer de conflits et de faciliter les bonnes solutions.

Dans le cadre de la rédaction de la correspondance, il est toujours important de tenir compte de l'objectif des discours, en les subordonnant, dans leur forme et leur contenu, à la stratégie qui sous-tend le sujet abordé.

5. Révision et diffusion

Le Code de Conduite doit être révisé tous les trois ans, ou chaque fois qu'un changement se produit dans la structure organique ou la structure de l'entreprise qui justifie la révision.

Le présent Code et ses révisions seront publiés sur l'intranet et sur le site web officiel de Conduril.



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 • Internet: www.conduril.pt