



# PROGRAMME D'EXÉCUTION NORMATIVE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



MAI 2022

CE PROGRAMME D'EXÉCUTION NORMATIVE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LA  
CORRUPTION A ÉTÉ APPROUVÉ EN RÉUNION DU COMITÉ EXÉCUTIF LE 30 MAI 2022

**INDICE**

**CHAPITRE I**

**Note introductive** ..... 3

**CHAPITRE II**

**Dispositions Préliminaires** ..... 5

- 1. Contexte ..... 5
- 2. Structure ..... 5
- 3. Régime supplémentaire ..... 6
- 4. Publication ..... 6

**CHAPITRE III**

**Responsable d'Exécution Normative (REN)** ..... 6

- 1. Désignation ..... 6
- 2. Durée, conditions et arrêt de l'exercice des fonctions ..... 7
- 3. Compétences ..... 8
- 4. Interdiction de représailles ..... 8

**CHAPITRE IV**

**Plan de Prévention de Risques de Corruption et d'Infractions Assimilées (PPR)** ..... 9

- 1. Objet et contenu ..... 9
- 2. Corruption et infractions assimilées ..... 10
- 3. Responsabilité de l'implantation du PPR ..... 10
- 4. Domaines sensibles de l'activité de l'entreprise ..... 11
- 5. Situations de risque ..... 12
- 6. Probabilité d'incidence et impact des situations de risque ..... 13
- 7. Mesures préventives générales ..... 13
- 8. Mesures préventives spéciales ..... 15
- 9. Dispositions générales ..... 19

**CHAPITRE V**

**Dispositif d'Alerte** ..... 21

- 1. Établissement et contexte ..... 21
- 2. Alertes ..... 21
- 3. Lanceur d'alerte ..... 22
- 4. Objet et caractéristiques du dispositif d'alerte ..... 23
- 5. Envoi d'alertes ..... 24
- 6. Suivi des alertes ..... 24
- 7. Confidentialité ..... 25
- 8. Traitement de données personnelles ..... 26
- 9. Conservation des alertes ..... 26
- 10. Interdiction de représailles ..... 26

## CHAPITRE I

# Note introductive

En vue de son activité continue, Conduril – Engenharia, S.A. a développé ces dernières années une politique globale de compliance ou de bonne gouvernance sociétaire, ayant pour cela, et notamment, institué un Code de Conduite et d'Éthique Professionnelle ainsi qu'un Règlement Interne, qui englobe la performance de l'entreprise et de ses participations

En effet, le Code d'Éthique reporte que: « 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. »

Toutefois, le décret-loi 109-E/2021, du 9 décembre, a créé le Mécanisme National Anticorruption et a établi le Régime Général de Prévention de la Corruption.

À son tour, la loi 93/2021, du 20 décembre, a établi le Régime Général de Protection des Lanceurs d'Alertes d'Infractions, qui excède la Directive (UE) 2019/1937 du Parlement Européen et du Conseil, du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union.

Les organismes encadrés par le Régime Général de Prévention de la Corruption devront adopter et établir un Programme d'Exécution Normative. Il leur faudra également désigner un responsable pour ce Programme afin de garantir et contrôler son implantation.

De par sa dimension, Conduril – Engenharia, S.A. se trouve légalement encadrée par les régimes mentionnés ci-dessus, c'est pourquoi il faudra établir des mécanismes internes en vue de la prévention, détection et sanction des actes de corruption et infractions assimilées, à travers de l'implantation d'un Programme d'Exécution Normative en Matière de Prévention et de Lutte contre la Corruption.

Pour cela, il faudra désigner un responsable pour le Programme, mais il faudra également que l'entreprise possède une série d'instruments, desquels on met en évidence un Plan de Prévention de Risques de Corruption et d'Infractions Assimilées. Lors de son exécution, le Programme d'Exécution Normative sera articulé avec les autres instruments qui le composent, notamment avec le Code de Conduite et avec le Règlement Interne déjà en vigueur, mais aussi avec le Dispositif d'Alerte Interne.

On prétend que ce Programme puisse contribuer à promouvoir, au sein de l'entreprise, le total respect de la législation et réglementation applicables, spécialement en ce qui concerne la lutte contre les comportements illicites qualifiés comme la corruption ou autres. Mais aussi la prise des mesures qui sont une entrave à de tels comportements pour qu'elles permettent l'alerte de ces comportements et la responsabilisation des malfaisants, en conformité avec les principes d'éthique, de rigueur, de transparence et de responsabilité qui guident l'activité de Conduril.

Face à ce qui a été exposé, Conduril – Engenharia, S.A. institue à travers cet instrument son PROGRAMME D'EXÉCUTION NORMATIVE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION, désigné au long de ce document comme Programme d'Exécution Normative ou simplement comme Programme.

## CHAPITRE II

# Dispositions Préliminaires

### 1. Contexte

Ce Programme d'Exécution Normative se reporte à toute l'activité de Conduril – Engenharia, S.A., dorénavant désignée comme entreprise, et englobe toutes ses participations, en relation de groupe ou de domaine, qu'elles aient ou pas leur siège sur le territoire portugais.

### 2. Structure

Le Programme d'Exécution Normative possède les éléments structurels suivants:

- a)** Les règles concernant la figure du Responsable d'Exécution Normative (REN) contenues dans la Chapitre III;
- b)** Le Plan de Prévention de Risques de Corruption et d'Infractions Assimilées (PPR) contenu dans le Chapitre IV;
- c)** Le Dispositif d'Alerte Interne contenue dans le Chapitre V;
- d)** Le Code de Conduite et d'Éthique Professionnelle;
- e)** Le Règlement Interne;
- f)** Le(s) programme(s) de formation en matière de prévention et de lutte contre la corruption à appliquer dans le cadre de l'entreprise et de ses participations;
- g)** Autres documents, actions ou procédures qui soient adoptées, directe ou indirectement, par l'entreprise en matière de prévention et de lutte contre la corruption et infractions assimilées ou pour lesquels le Programme d'Exécution Normative renvoie, notamment le Manuel de Qualité, Environnement et Sécurité.

### **3. Régime supplémentaire**

Pour les cas omis par ce Programme d'Exécution Normative, on applique en outre les dispositions de la loi et des règlements applicables, notamment celles du Régime Général de Prévention de la Corruption et du Régime Général de Protection des Lanceurs d'Alertes d'Infractions.

### **4. Publication**

Le Programme d'Exécution Normative sera publié et disponible sur les sites internet et intranet de l'entreprise et ceux de ses participations, ainsi qu'aux respectifs endroits habituels.

## **CHAPITRE III**

# **Responsable d'Exécution Normative (REN)**

### **1. Désignation**

- 1.1.** Pour garantir et contrôler l'application du Programme d'Exécution Normative, le Conseil d'Administration, ou en alternative, le Comité Exécutif de l'entreprise désignera le Responsable d'Exécution Normative, désormais désigné par l'abréviation REN.
- 1.2.** Ce Responsable peut être un membre des organes sociaux de l'entreprise ou un collaborateur qui soit directeur, coordinateur, responsable de département ou équivalent.
- 1.3.** Pour l'exercice de ses fonctions, le REN:

- a) Agira de manière indépendante et permanente avec autonomie de décision. Son activité ne pourra pas être limitée ou conditionnée, directe ou indirectement, par n'importe quel actionnaire, organe social ou collaborateur;
- b) Aura à sa disposition toute l'information interne ainsi que les moyens humains et techniques nécessaires au bon exercice de ses fonctions.

## **2. Durée, conditions et arrêt de l'exercice des fonctions**

- 2.1. Le Responsable d'Exécution Normative exercera un mandat de trois ans, renouvelable pour une période similaire, qui commence lors de la notification de sa nomination.
- 2.2. Le mandat du REN n'est pas exercé en régime d'exclusivité, ce qui signifie qu'il s'agit d'un ajout à la catégorie et aux fonctions que celui-ci exerce dans l'entreprise. Cette activité ne sera pas l'objet d'une rémunération supplémentaire.
- 2.3. En dépit des dispositions du point précédent, l'exercice des fonctions du REN sera considéré comme faisant partie de la période de travail.
- 2.4. Le REN terminera ses fonctions:
  - a) À la fin de son mandat, si celui-ci n'est pas renouvelé par le Conseil d'Administration ou, en alternative, par le Comité Exécutif de l'entreprise;
  - b) Avant la fin de son mandat, par destitution justifiée par écrit et décidée par le Conseil d'Administration ou, en alternative, par le Comité Exécutif de l'entreprise;
  - c) Par démission, à tout moment, suivant un préavis envoyé par écrit au Comité Exécutif de l'entreprise au moins 30 jours à l'avance.

### **3. Compétences**

Les compétences requises pour le Responsable d'Exécution Normative sont les suivantes:

- a)** Prendre soins du fonctionnement du Programme d'Exécution Normative et de tous les instruments et règlements contenus de ce même Programme;
- b)** Contrôler l'exécution du PPR et pour cela il doit élaborer:
  - i.** Un rapport d'évaluation annuelle, au mois d'avril de l'année suivante à celle qui concerne l'exécution du PPR, contenant par ailleurs la quantification du degré d'implantation des mesures préventives et correctives identifiées, ainsi que la prévision de sa total implantation;
  - ii.** Un rapport d'évaluation alternée, au mois d'octobre de chaque année pour les situations qui soient identifiées de risque élevé ou maximum;
- c)** Gérer le dispositif d'alerte interne aux termes du règlement respectif, pouvant pour cela être aidé par des collaborateurs de l'entreprise qu'il ait désigné ou qu'ils soient désignés par l'entreprise, selon la réception et le suivi des alertes, sans préjudice que l'entreprise puisse déterminer que la réception soit faite extérieurement;
- d)** Représenter l'entreprise ou parce que celle-ci l'en a mandaté, ou dans le cadre de ses fonctions en contexte d'Exécution Normative en Matière de Prévention et de Lutte contre la Corruption et Infractions Assimilées;
- e)** Exercer toutes les autres activités qui lui soient attribuées par loi ou par le règlement.

### **4. Interdiction de représailles**

- 4.1.** L'entreprise interdit tous et n'importe quels actes de représailles contre le REN dans l'exercice de son mandat ou après sa fin.



- 4.2.** On considère un acte de représailles, l'acte ou l'omission, ce qui inclue la menace ou la tentative de l'acte, qui, directe ou indirectement, se passe en contexte professionnel et provoque ou puisse provoquer, de manière injustifiée, des dommages patrimoniaux ou non patrimoniaux au REN.

## CHAPITRE IV

# Plan de Prévention de Risques de Corruption et d'Infractions Assimilées (PPR)

### 1. **Objet et contenu**

- 1.1.** Le Plan de Prévention de Risques de Corruption et d'Infractions Assimilées, désormais désigné par l'abréviation PPR, se reporte à l'organisation et à l'activité de Conduril, ce qui inclut les branches de l'administration et de la direction, ainsi que les branches opérationnelles et de soutien. Il inclut également les participations en rapport de groupe et de domaine.
- 1.2.** Le PPR vise à:
- a)** Identifier, analyser et classer les risques et les situations qui puissent exposer l'entreprise à des actes de corruption et d'infractions assimilées, ce qui inclut les actes associés à l'exercice des fonctions par les titulaires des organes sociaux d'administration

et de direction. Ceci est prise en compte dû à la réalité du secteur et aux zones géographiques où l'entreprise opère;

- b) Établir des mesures préventives et correctionnelles qui permettent de réduire la probabilité d'incidence mais aussi l'impact des risques et des situations identifiées.

## **2. Corruption et infractions assimilées**

- 2.1. De manière générale, un phénomène de corruption arrive quand quelqu'un, directe ou indirectement, donne ou promet (ou essaie de donner ou de promettre) ou sollicite ou accepte une certaine contrepartie, récompense ou avantage (patrimonial ou non patrimonial) pour pratiquer un acte ou une omission contraire aux pouvoirs et devoirs de la personne qui les pratique et de laquelle en ressorte une faveur illicite ou malvenue (commerciale, contractuelle, personnelle, de concours ou autre) de tiers.
- 2.2. Dans le cadre du Régime Général de Prévention de la Corruption, sont compris les délits de corruption et d'infractions assimilées, typifiés par la loi portugaise comme: corruption, réception et offre induit d'avantages, détournement de fonds, participation économique en affaires, concussion, abus de pouvoir, prévarication, trafic d'influence, blanchiment ou fraude pour obtention ou détournement de subventions, contributions ou crédits.

## **3. Responsabilité de l'implantation du PPR**

L'implantation du PPR dans l'entreprise est de la responsabilité du Responsable d'Exécution Normative désigné suivant ce qui est prévu dans le chapitre précédent. Cette implantation inclut l'exécution, le contrôle et la révision.

## **4. Domaines sensibles de l'activité de l'entreprise**

- 4.1.** Les domaines sensibles de l'entreprise qui, constituent des branches d'activité qui établissent ou peuvent venir à établir des contacts avec des institutions ou des personnes externes à Conduril, sont particulièrement susceptibles au risque de la pratique d'actes illicites, comme la corruption ou un acte équivalent en préjudice de l'entreprise.
- 4.2.** L'entreprise a institué, il y a un certain temps, une politique qui consiste à se concentrer sur son activité, avec l'affectation de ses ressources humaines et matérielles, dans le secteur des travaux publics et de la construction et, par conséquent, de ne pas agir directe ou indirectement dans le cadre de la promotion immobilière. Cette politique permet d'éviter les risques de spéculation ainsi que ceux des inégalités sous-jacentes aux variations de cette branche.
- 4.3.** Dans le cadre du PPR, on considérera comme des domaines sensibles de l'activité de l'entreprise:
- a)** N'importe quelle forme de publicité, de communication institutionnelle et d'actions de promotion et de marketing de l'entreprise, reportée à n'importe quelle branche d'activité de celle-ci;
  - b)** L'étude, la préparation et la présentation de projets de n'importe quelle espèce ou spécialité;
  - c)** L'étude, la préparation et la présentation de propositions;
  - d)** Tous les actes qui, directe ou indirectement, visent à la négociation et à la célébration de:
    - i.** Accords préliminaires en vue de la constitution d'associations, externes et internes;
    - ii.** Contrats d'association (accords définitifs d'association), internes et externes;
    - iii.** Constitution de groupements complémentaires d'entreprise;
    - iv.** Sous contrats, notamment de sous-traitance;
    - v.** Contrats d'approvisionnement, location d'équipements, location pour le personnel, ce qui inclut les autorisations

d'utilisation de terrains, dépôt et de prestation de services pour l'exécution de travaux (en cours) ou pas, notamment dans le cadre du fonctionnement de l'entreprise, aussi bien au siège qu'aux succursales.

- e) Exécution de travaux en général, ce qui inclut sa réception, provisoire ou définitive, la période de garantie contractuelle de bonne exécution et la libération des garanties données.

## **5. Situations de risque**

**5.1.** Compte tenu de l'historique de l'entreprise en ce qui concerne la prévention et la lutte contre les actions et les omissions passibles de constituer des situations de corruptions et d'infractions assimilées, et parce que celles-ci n'ont jamais été détectées, aussi bien au niveau interne ou qu'externe, on considère qu'à présent il n'existe pas de situations de risque élevé ou maximum au sein de l'entreprise qui exigent des mesures de prévention plus exhaustives à caractère prioritaire.

**5.2.** On considère les situations de risque commun:

- a) En première ligne, les contacts avec les propriétaires des travaux, organes de fiscalité des travaux, fournisseurs et autres prestataires de services, ce qui inclut la sous-traitance. Ces contacts peuvent être effectués avec des organes de gestion, des collaborateurs internes ou externes, appartenant aux organismes mentionnés ci-dessus, dans un contexte précontractuel, contractuel, post-contractuel et extracontractuel;
- b) En seconde ligne, les contacts avec les organismes administratifs, notamment de contrôle et de supervision, ainsi que les autorités policières et judiciaires.

## **6. Probabilité d'incidence et impact des situations de risque**

- 6.1.** Compte tenu de l'historique de l'entreprise et comme il n'existe pas de registres ou d'indices internes et externes de comportements illicites que l'on qualifierait de corruption, ou équivalents à la corruption, on considère que la probabilité d'incidence de ces comportements dans le cadre de l'entreprise est basse.
- 6.2.** Par conséquent, on ne peut pas définir avec exactitude les impacts concrets ou prévisibles de ces comportements illicites sur l'activité de l'entreprise, au-delà de la définition des mesures préventives générales et spéciales mentionnées ci-dessous, raison pour laquelle on classe comme risque commun l'ensemble des situations prévues dans le point précédent.
- 6.3.** Cependant, la définition de ces comportements, quand celle-ci est possible, sera présentée dans les rapports périodiques de contrôle et d'évaluation qui seront élaborés par le Responsable d'Exécution Normative.

## **7. Mesures préventives générales**

- 7.1.** Sans préjudice des dispositions du Code de Conduite et du Règlement Interne de l'entreprise, les membres des organes sociaux et les collaborateurs de Conduril:
  - a)** Ne peuvent pas accepter ou effectuer des paiements ou encore agir de manière à favoriser les intérêts personnels ou de tiers auprès des clients et des fournisseurs, au détriment de l'entreprise;
  - b)** Ne peuvent pas donner des contributions, en argent ou en genre, à des partis, des associations ou à des mouvements à caractère politique au nom de l'entreprise;
  - c)** Doivent refuser d'obtenir ou de fournir des informations par voie illégale;

- d)** Ne doivent pas, directe ou indirectement, faire des offres à des tiers à titre personnel, devant pour cela respecter les déterminations de l'entreprise pour cet effet;
- e)** Doivent refuser des offres de tiers que, directe ou indirectement, ont pour but l'obtention de n'importe quel avantage;
- f)** Doivent agir de manière à protéger les intérêts des actionnaires, avec l'objectif de créer de la richesse durable pour l'entreprise, mais aussi assurer la véracité, l'adéquation, la rigueur, la transparence et le bénéfice de l'information donnée conforme aux statuts et quand l'Administration leur a attribué cette tâche;
- g)** Doivent donner aux organismes de contrôle et de supervision, ainsi qu'aux autorités judiciaires et policières, les informations qui leur soient demandées ou qui soient utiles ou nécessaires dans le cadre des fonctions respectives et de la connaissance des faits et documents auxquels ils aient accès dans le même cadre. Ils ne doivent pas adopter des comportements qui empêchent ou qui soient une entrave à l'action de ces organismes;
- h)** Doivent agir de manière à ce que les compromis assumés par l'entreprise soient respectés par rapport aux prestataires de services et aux fournisseurs et exiger à ceux-ci le respect de leurs obligations et l'observance de bonnes pratiques et des règles de l'activité en cause, notamment en ce qui concerne l'environnement, la qualité et la sécurité, ayant en compte le normal fonctionnement du marché;
- i)** Doivent promouvoir que les contrats célébrés par l'entreprise expliquent clairement les droits et les obligations des parties et respectent la loi et les règlements applicables;
- j)** Doivent procéder au choix des prestataires de services et des fournisseurs avec des critères objectifs, impartiaux et transparents, ne pas donner de privilèges ou de favoritismes et éviter au maximum les contrats d'exclusivité. Pour ce choix, ils devront prendre en compte les indicateurs économiques et financiers, les

conditions commerciales, la qualité des services et des fournisseurs et le comportement éthique du prestataire et du fournisseur sur le marché et auprès de l'entreprise.

- 7.2.** On considère comme offre, suivant les dispositions des points d) et e), tous les pourboires, commissions, cadeaux, actes de faveur (voyages, hébergements, repas, etc.) ou n'importe quels paiements, quand ces offres se reportent à la collecte, à la célébration et à l'exécution d'affaires et à l'adjudication de contrats par l'entreprise, de manière irrégulière ou illicite, ou qui puissent aussi faciliter les affaires pour leur propre bénéfice ou celui d'un tiers au détriment de l'entreprise.

## **8. Mesures préventives spéciales**

### **8.1.** Valeurs des dons et des offres

- a)** Dons qui peuvent être faits par les organes sociaux de l'entreprise à des tiers: 200,00 €;
- b)** Dons qui peuvent être faits par des collaborateurs de l'entreprise à son nom à des tiers: 200,00 €
- c)** Offres faites par des tiers aux organes sociaux de l'entreprise à titre individuel: 200,00 €
- d)** Offres qui peuvent être reçues par des collaborateurs de l'entreprise, dans le cadre de leur travail et à titre individuel: 200,00 €.

### **8.2.** Nombre recommandé d'entreprises à contacter

- a)** Nombre recommandé d'entreprises à consulter pour la présentation de prix en études et propositions: 3;
- b)** Nombre recommandé d'entreprises à contacter pour la constitution d'associations: 3;
- c)** Nombre recommandé d'entreprises à contacter pour la célébration de contrats en sous-traitance: 3;

- d) Nombre recommandé d'entreprises à contacter pour la célébration d'autres sous contrats (fournisseurs, locations et prestations de services): 3;
- e) Nombre recommandé d'entreprises à contacter pour la célébration de contrats de location pour le personnel en travaux, ayant une offre pour celui-ci: 3.

### **8.3. Roulement et exclusion d'entreprises contactées**

**8.3.1.** On recommande la création, quand c'est possible, d'une routine ou d'un système de roulement entre les entreprises contactées, de manière à éviter les adjudications systématiques à la même entreprise.

**8.3.2.** L'entreprise a déjà implanté une « liste rouge » ou « liste de fournisseurs exclus » qui, en contexte précontractuel, contractuel et extracontractuel, ont adopté des comportements contraires aux dispositions des instruments du Programme d'Exécution Normative, et spécifiquement du Code de Conduite en vigueur dans l'entreprise.

**8.3.3.** Les organismes qui font partie de liste mentionnée ci-dessus ne pourront pas être contactés en vue d'un quelconque engagement avec Conduril dans un délai minimum d'un an après sa respective inclusion dans la liste.

**8.3.4.** Dans ce contexte, dans les procédures définies et implantées, se trouvent les critères d'orientation et de détermination des entreprises à contacter. Ceux-ci se trouvent également dans le Manuel de Qualité, Environnement et Sécurité.

### **8.4. Soumission à l'écrit des communications sensibles**

**8.4.1.** La règle est que toutes les communications à caractère sensible dans les domaines considérés de risque dans l'activité de l'entreprise soient transmises par écrit, même si elles le sont de manière synthétique. Ces communications encadrent les directives, les ordres, les orientations,



les plans d'activité, de caractère général ou concret, qu'elles viennent de l'administration ou des directions, des responsables ou des coordinateurs de secteur ou équivalents.

- 8.4.2.** Au cas où le recours par voix écrite ne soit pas possible dans l'immédiat et que les communications doivent, par force des circonstances, être transmises oralement, elles doivent être confirmées par n'importe quel moyen écrit au plus vite.
- 8.4.3.** On considère comme ayant un caractère sensible les communications dont le contenu, par soi-même ou qu'il soit déformé ou corrompu, soient passibles de dégénérer en pratique d'actes illicites, notamment de corruption ou actes équivalents. On exclut dès à présent de cette obligation les actes instrumentaux, de routine et de simple correspondance.
- 8.5.** Exclusivité dans l'exercice des fonctions
- 8.5.1.** La règle est que, quand le lien n'a pas de dispositions contraires, l'exercice des fonctions dans l'entreprise en régime de contrat de travail, ce qui inclut celles de l'administration, seront exercées en régime de temps complet, éventuellement en régime d'horaire libre, et d'exclusivité.
- 8.5.2.** Excepté l'exercice de postes sociaux dans l'entreprise et dans des entreprises qui en ont des participations ou dans ses participations, ainsi que dans d'autres entreprises dont l'objet social soit différent de celles-ci, si cet exercice est exercé à titre non-exclusif.
- 8.5.3.** Excepté l'exercice de postes sociaux en associations, fondations et institutions sans but lucratif ainsi que de postes politiques ou équivalents, si celui-ci est exercé à titre non-exclusif.
- 8.5.4.** L'exercice des fonctions mentionnées ci-dessus, ainsi que des fonctions rémunérées en dehors de l'entreprise e des entreprises qui en ont des

participations ou ses participations, doit, au cas où l'entreprise ne le sache pas, être communiqué à son administration et autorisé par cette-dernière.

**8.5.5.** Dans le cas où ils ne soient pas obligés à un stricte devoir d'exclusivité, les membres des organes sociaux et les collaborateurs doivent faire savoir à l'entreprise l'exercice des fonctions, rémunérées ou pas, en activités et entreprises hors du groupe économique de Conduril qui s'encadrent dans la même branche d'activité de celle-ci. Si cet exercice existe et si un conflit d'intérêts surgit entre Conduril et l'autre organisme auquel le membre ou collaborateur est en rapport, celui-ci communique à l'entreprise, explicitement et par écrit, l'existence de ce conflit d'intérêts.

## **8.6.** Confidentialité et non concurrence

**8.6.1.** Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires qui leur soient spécifiquement appliqués, les membres des organes sociaux et les collaborateurs de Conduril ne peuvent pas, hors du contexte de l'exercice régulier de ses fonctions et compétences, divulguer toute et n'importe quelle information confidentielle ou réservée à laquelle ils aient accès sur les affaires et questions de l'entreprise, de ses clients et des prestataires de services.

**8.6.2.** De la même manière, ceux-ci ne peuvent pas utiliser les postes et les fonctions qu'ils occupent pour, d'un certain mode, influencer des actions ou omissions de Conduril qui, directe ou indirectement, favorisent leurs propres intérêts ou ceux de tiers en défaveur de celle-ci.

**8.6.3.** L'exercice de fonctions externes à l'entreprise, même quand il s'agit d'une situation prévue et autorisée, ne peut pas venir à configurer, directe ou indirectement, une pratique concurrentielle par rapport à Conduril et à ses participations. On considère pour cet effet comme pratique concurrentielle les actes qui, à titre personnel ou dans le cadre

d'institutions ou entreprises, s'insèrent directement dans le même objet social et branches d'activité que Conduril et ses participations et qui peuvent entraîner un bénéfice économique de ceux-là face à celles-ci.

### **8.7. Conservation et archive de documents**

Sans préjudice des dispositions légales ou réglementaires spécifiques, ou par décision prise par l'administration, tous les documents de l'entreprise doivent rester en archive, physique ou digital, pendant les délais minimum définis dans le Manuel de Qualité, Environnement et Sécurité et par la législation en vigueur.

### **8.8. Procédures en domaines sensibles**

Sans préjudice de ce qui a été mentionné dans d'autres dispositions du PPR, dans les directions et départements dont l'activité intègre des domaines sensibles d'activité de l'entreprise, indiquées ci-dessus au point 5., même si elles sont considérées de risque commun, des procédures existent et se trouvent implantées avec des lignes directives de l'activité de ces directions et départements. Celles-ci réglementent l'exercice des compétences de ses responsables, ainsi que la méthodologie de contrôle de ceux-ci, ce qui inclut la délégation, la subdélégation et la ratification. Ces procédures se trouvent mentionnées dans le Manuel de Qualité, Environnement et Sécurité.

## **9. Dispositions générales**

### **9.1. Alertes**

Les membres des organes sociaux ou les collaborateurs de Conduril qui sachent de n'importe quels comportements qui indiquent la pratique d'actes de corruption et d'infractions assimilées ont le devoir de les reporter à l'entreprise, de préférence et en première ligne à travers le dispositif d'alerte interne créé à cet effet.

### **9.2. Rapports de contrôle et évaluation**

L'exécution du PPR est soumise à l'élaboration des rapports de contrôle suivants, qui seront élaborés par le Responsable d'Exécution Normative:

- i.** Rapport d'évaluation annuelle, au mois d'avril de l'année suivante à laquelle se reporte l'exécution. Ce rapport contient notamment la quantification du degré d'implantation des mesures préventives et correctives identifiées, ainsi que la prévision de sa pleine implantation;
- ii.** Dans le cas où l'on constate l'existence de situations considérées de risque élevé ou maximum, un rapport d'évaluation alternée sera élaboré au mois d'octobre de l'année de l'exécution de respectif PPR.

### **9.3. Audits internes**

**9.3.1.** L'administration peut ordonner des audits pour évaluer l'implantation et l'exécution du PPR.

**9.3.2.** Les audits seront internes ou externes, avec ou sans le soutien du Responsable d'Exécution Normative. Elles peuvent être aléatoires ou spécifiquement déterminées, avec ou sans préavis de réalisation.

**9.3.3.** Ces audits reporteront à l'administration ses résultats et d'éventuels conditionnements, de manière à implanter, si tel en est le cas, les mesures correctives ou d'amélioration nécessaires.

### **9.4. Révision**

Le PPR est revu tous les trois ans ou si on opère un changement dans ses attributions ou dans la structure organique ou sociétaire de l'entreprise qui justifie la révision des risques et des mesures préventives et correctives prévues dans le PPR.

## CHAPITRE V

# Dispositif d'Alerte

### 1. Établissement et contexte

- 1.1. L'entreprise établit un dispositif d'alerte interne, désormais désigné comme dispositif d'alerte, dispositif interne ou dispositif, en respect des régimes légaux de prévention de la corruption et de la protection des lanceurs d'alerte d'infractions.
- 1.2. À toutes fins utiles, le dispositif d'alerte se reporte à l'activité de l'entreprise et englobe toutes ses participations, en rapport au groupe ou au domaine, indépendamment du fait qu'elles aient ou pas leur siège social sur le territoire portugais.

### 2. Alertes

Aux termes légaux, on considère comme alerte pour le recours au dispositif institué, celles qui concernent:

- a) Un acte ou une omission contraire aux règles contenues des actes de l'Union Européenne mentionnés dans l'annexe de la Directive (UE) 2019/1937 du Parlement Européen et du Conseil, les normes nationales qui exécutent, transposent ou fassent respecter ces actes ou n'importe quelles autres normes contenues des actes législatifs d'exécution ou de transposition de ceux-ci, ce qui inclut celles qui prévoient des délits ou des infractions concernant les domaines de:
  - Recrutement public;
  - Services, produits et marchés financiers et prévention de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme;
  - Sécurité et conformité des produits;
  - Sécurité des transports;
  - Protection de l'environnement;
  - Protection contre les radiations et sécurité nucléaire;

- Sécurité des aliments pour consommation humaine ou animal, santé animal et bien-être animal;
  - Santé publique;
  - Défense du consommateur;
  - Protection de la confidentialité et des données personnelles et sécurité du réseau et systèmes d'information;
- b)** Un acte ou une omission contraire et nuisible des intérêts financiers de l'Union Européenne à laquelle se reporte l'article 325 du Traité sur le Fonctionnement de L'Union Européenne (TFUE), suivant ce qui est spécifié dans les mesures applicable de l'Union Européenne;
- c)** Un acte ou une omission contraire aux règles du marché interne de l'Union Européenne, à laquelle se reporte l'article 26 – 2 du TFUE, ce qui inclut les règles de concurrence et l'aide d'État, ainsi que les règles de fiscalité sociétaire;
- d)** La criminalité violente, spécialement violente et hautement organisée, ainsi que les crimes prévus dans l'article 1 – 1 de la loi n. °5/2002, du 11 janvier, qui établit des mesures de lutte contre la criminalité organisée et économique et financière;
- e)** Un acte ou une omission qui contrarie les règles ou normes englobées par les points a) à c);
- f)** Tous les illicites passibles d'être qualifiés comme corruption ou infraction assimilée, reportés dans le Régime Général de Prévention de la Corruption, tels que les délits de corruption, réception et offre indues d'avantages, détournement de fonds, participation économique en affaires, concussion, abus de pouvoir, prévarication, trafic d'influence, blanchiment ou fraude pour obtention ou détournement de subventions, contributions ou crédits.

### **3. Lanceur d'alerte**

- 3.1.** On considère comme lanceur d'alerte celui qui signale une infraction fondée sur des informations obtenues dans le cadre de son activité

professionnelle et en rapport directe ou indirect avec l'activité et l'objet social de l'entreprise et de ses participations.

- 3.2.** Les lanceurs d'alerte peuvent être:
- a)** Des collaborateurs de l'entreprise;
  - b)** Des prestataires de services, des prestataires, des sous-traitants et des fournisseurs de l'entreprise, ainsi que n'importe quelles autres personnes qui agissent sous la supervision et la direction;
  - c)** Des titulaires de participations sociales et des personnes qui appartiennent aux organes sociaux de l'administration ou de gestion ou bien des organes fiscaux ou de supervision de l'entreprise, ce qui inclut des membres non exécutifs;
  - d)** Des bénévoles et des stagiaires, qu'ils soient ou pas rémunérés.
- 3.3.** Ce qui n'exclut pas l'examen de quelqu'un en tant que lanceur d'alerte d'une infraction fondée sur des informations obtenues à travers une relation professionnelle qui entre-temps a cessée, ainsi que pendant le processus de recrutement ou une autre phase de négociation d'une relation professionnelle, entre-temps formalisée ou pas.

#### **4. Objet et caractéristiques du dispositif d'alerte**

- 4.1.** Le dispositif d'alerte a pour but la présentation et le suivi des alertes, la confidentialité de l'identité ou l'anonymat des lanceurs d'alerte, la confidentialité de l'identité de tiers mentionnés dans l'alerte, mais encore empêcher l'accès de ces alertes à des personnes non-autorisées.
- 4.2.** À fins utiles de la réception et du suivie des alertes, le dispositif sera opéré internement par le Responsable d'Exécution Normative, sans préjudice de l'entreprise pouvoir déterminer que le dispositif soit opéré extérieurement, seulement pour la réception des alertes.
- 4.3.** En tout cas, l'indépendance, l'impartialité, la confidentialité, la protection des données, le secret et l'absence de conflits d'intérêts

dans l'exercice des fonctions des personnes indiquées dans le point précédent seront toujours garantis.

## **5. Envoie d'alertes**

Les alertes internes seront exclusivement envoyées par écrit, par n'importe quelle personne indiquée ci-dessus dans le point 3., à l'adresse électronique: [denuncias@conduril.pt](mailto:denuncias@conduril.pt).

## **6. Suivi des alertes**

- 6.1.** Une fois l'alerte reçue, le Responsable d'Exécution Normative la transmettra, dans un délai de trois jours, au Président du Comité Exécutif de l'entreprise, qui, si nécessaire, en fera savoir à l'administrateur de la (des) branche(s) à laquelle (auxquelles) se reporte l'alerte.
- 6.2.** Dans un délai de sept jours après l'alerte, l'entreprise ou le Responsable d'Exécution Normative notifient le lanceur d'alerte de la réception de celle-ci. Dans le cas où on considère qu'il doit y avoir une alerte externe, ils informent le lanceur d'alerte, de manière claire et accessible, des conditions, autorités compétentes, manière et recevabilité de cette forme d'alerte.
- 6.3.** Suite à l'alerte, l'entreprise pratique les actes internes adéquats à la vérification des déclarations contenues dans l'alerte et, si c'est le cas, à la cessation de l'infraction signalée, y compris à travers l'ouverture d'une enquête interne ou de la communication aux autorités compétentes pour l'investigation de l'infraction, ce qui inclut les institutions, organes ou organismes de l'Union Européenne.
- 6.4.** L'entreprise, ou le Responsable d'Exécution Normative, communique au lanceur d'alerte les mesures prévues et adoptées pour donner suite



à l'alerte et au respectif fondement, dans un délai maximum de trois mois à compter de la date de la réception de l'alerte.

- 6.5. Le lanceur d'alerte peut demander, à n'importe quel moment, qu'on lui communique le résultat de l'analyse effectuée à l'alerte dans un délai de 15 jours après sa conclusion.

## **7. Confidentialité**

- 7.1. L'identité du lanceur d'alerte, ainsi que les informations qui, directe ou indirectement, permettent de déduire son identité, ont un caractère confidentiel à accès restreint aux personnes responsables de la réception et du suivi des alertes.
- 7.2. L'obligation de la confidentialité s'étend à ceux qui ont reçu des informations sur les alertes, même s'il ne s'agit pas d'un responsable ou incompetent à sa réception et traitement.
- 7.3. L'identité du lanceur d'alerte ne sera divulguée que s'il y a obligation légale ou par décision judiciaire.
- 7.4. Sans préjudice de ce qui a été exposé dans d'autres dispositions légales, la divulgation de l'information est précédée d'une communication au lanceur d'alerte qui indique les raisons de la divulgation des données confidentielles en cause, excepté si le fait de donner l'information affecte les investigations ou procès judiciaires en rapport.
- 7.5. Les alertes reçues par les autorités compétentes qui contiennent des informations soumises au secret commercial ne sont traitées que pour faire suivre l'alerte. Celui qui en prendra connaissance sera tenu au secret.

## **8. Traitement de données personnelles**

- 8.1.** Lors de la réception et du suivi des alertes, le traitement de données personnelles observe les dispositions légales européennes et nationales de protection des données.
- 8.2.** Les données personnelles qui ne sont manifestement pas importantes pour le traitement de l’alerte ne seront pas conservées et doivent être immédiatement effacées.

## **9. Conservation des alertes**

L’entreprise maintiendra un registre des alertes reçues, qui seront conservées pendant une période minimum de cinq ans et, indépendamment de ce délai, pendant la période des procès judiciaires ou administratifs concernant l’alerte dont l’entreprise en ait connaissance.

## **10. Interdiction de représailles**

- 10.1.** L’entreprise interdit la pratique de tous et n’importe quels actes de représailles contre le lanceur d’alerte.
- 10.2.** On considère un acte de représailles, l’acte ou l’omission, ce qui inclut la menace ou la tentative de l’acte, qui, directe ou indirectement, se passe en contexte professionnel et motivé par une alerte interne, externe ou par divulgation publique, provoque ou puisse provoquer, de manière injustifiée, des dommages patrimoniaux ou non patrimoniaux au lanceur d’alerte.



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](mailto:geral@conduril.pt) • Internet: [www.conduril.pt](http://www.conduril.pt)