



CODE D'ÉTHIQUE

Index de révision

Nouveau chapitre 2 ; ajustements mineurs dans le chapitre des Principes éthiques du Groupe

A	14.09.2023	BFe	CdA
-	02.09.2020-18.03.2021	BFe	CdA
Version	Date	Auteur	Vérifié

Loing SA

Via del Tiglio 2, C.P. 934, CH-6512 Bellinzona-Giubiasco
Telefono +41(0)91 735 31 00
info@loing.ch, www.lombardi.group

INDEX

1.	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	1
1.1	Introduction	1
1.2	Champ d'application	1
1.3	Base juridique	1
2.	VALEURS DU GROUPE	2
2.1	Collaboration	2
2.2	Durabilité	2
2.3	Innovation	2
2.4	Fiabilité	2
2.5	Indépendance	2
3.	PRINCIPES ÉTHIQUES DU GROUPE	3
3.1	Légalité	3
3.2	Honnêteté et transparence	3
3.3	Confiance et intégrité	3
3.4	Réputation	3
3.5	Respect de l'individu et sécurité au travail	3
3.6	Mérite et égalité des chances	4
3.7	Compétence	4
4.	NORMES DE CONDUITE DANS LA GESTION DES ACTIVITES DE L'ENTREPRISE	5
4.1	Anti-corruption	5
4.2	Conflit d'intérêts	5
4.3	Confidentialité	5
4.4	Protection de la propriété intellectuelle	5
4.5	Prévention du blanchiment d'argent, du recel et de l'auto-blanchiment	6
5.	NORMES DE CONDUITE DANS LA GESTION DES RELATIONS AVEC LES TIERS	7
5.1	Clients et partenaires commerciaux	7
5.2	Fournisseurs	7

5.3	Concurrents	7
5.4	Réviseurs, autorités judiciaires, administration publique et syndicats	7
6.	NORMES DE CONDUITE DANS LE DOMAINE DES RESSOURCES HUMAINES	9
6.1	Sélection et formation	9
6.2	Politique de rémunération	9
6.3	L'environnement de travail	9
6.4	Activités collatérales	10
6.5	Utilisation des biens de l'entreprise	10
6.6	Alcool et drogues	10
7.	DISPOSITIONS FINALES	11
7.1	Entrée en vigueur	11
7.2	Mise en œuvre	11
7.3	Système de sanctions	11

1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1 Introduction

1.1.1 Le Groupe Lombardi est un groupe international, composé de Loing SA (la société holding) et de ses filiales, qui opère dans le domaine du conseil, de la conception et de la gestion des travaux dans le secteur du génie civil, en particulier pour les installations hydroélectriques, les travaux souterrains, la mécanique des roches, les travaux routiers, ferroviaires et de construction, les travaux et les installations pour la protection de l'environnement, l'épuration des eaux et le traitement et l'élimination des déchets, ainsi que dans les domaines de l'architecture, de la géotechnique-géologie, de l'ingénierie mécanique et électrique, de la physique du bâtiment, de l'impact environnemental et similaires. Le Groupe Lombardi fonde ses activités internes et externes sur le respect des principes contenus dans ce Code, dans la conviction que la conduite éthique des affaires doit être poursuivie en même temps que le succès commercial.

1.2 Champ d'application

1.2.1 Ce code d'éthique s'applique à toutes les sociétés du Groupe Lombardi. En particulier, les règles du présent Code d'éthique s'appliquent à tous les administrateurs, dirigeants - ou équivalents selon les réglementations en vigueur dans les pays où le Groupe opère – aux employés, collaborateurs, fournisseurs, consultants, clients, partenaires et, plus généralement, à tous ceux qui agissent au nom et pour le compte de Loing SA ou des sociétés qu'elle contrôle directement ou indirectement et à tous ceux qui entrent en contact avec eux pour diverses raisons. Il n'a pas la prétention d'être exhaustif.

1.2.2 Les dispositions du présent Code d'éthique sont considérées comme faisant partie intégrante des obligations contractuelles assumées par les destinataires, dont la violation constitue un manquement aux obligations contractuelles avec toutes les conséquences de droit, y compris la résiliation du contrat ou de l'engagement et l'indemnisation éventuelle des dommages.

1.3 Base juridique

1.3.1 Pour définir ses valeurs, le Groupe Lombardi considère comme essentiels la Déclaration universelle des droits de l'homme de l'ONU, ainsi que les principes énoncés dans le Pacte mondial proposé par l'ONU, et les conventions et recommandations internationales du travail émises par l'ILO (International Labour Organisation).

2. VALEURS DU GROUPE

2.1 Collaboration

2.1.1 La collaboration est à la base de tout succès, elle crée des liens solides, nous permet de partager des expériences et de préserver notre humanité.

2.2 Durabilité

2.2.1 Nous ne pensons pas seulement à nous-mêmes, mais aussi à nos enfants et aux générations futures. Dans nos actions quotidiennes, nous prenons en compte l'environnement, la communauté et l'économie. Nous vivons activement le concept de durabilité et contribuons à un avenir durable.

2.3 Innovation

2.3.1 Nous voulons constamment nous défier et défier notre travail, en tenant compte des évolutions technologiques et sociales. Nous nous formons et adoptons de nouvelles méthodes de travail et de nouvelles technologies qui nous permettent de continuer à atteindre nos objectifs tout en respectant nos valeurs. Le Groupe considère que les investissements dans l'innovation sont essentiels et indispensables pour renforcer sa compétitivité et bâtir son avenir.

2.4 Fiabilité

2.4.1 Nous voulons que nos clients puissent compter sur nous, sachant qu'ils obtiendront des résultats qui répondent à leurs besoins, avec la qualité et la ponctualité appropriées.

2.5 Indépendance

2.5.1 La liberté de choisir notre présent et notre avenir n'a pas de prix. L'indépendance vis-à-vis de toute entité extérieure est une valeur inaliénable pour nous.

3. PRINCIPES ÉTHIQUES DU GROUPE

3.1 Légalité

3.1.1 Toutes les activités du Groupe sont fondées sur le respect des lois et règlements en vigueur dans les pays où il opère. Le Groupe s'engage donc, également par une prévention attentive de la commission de délits, à respecter ces réglementations ainsi que les pratiques généralement reconnues. Il veille également à ce que ses décisions et sa conduite soient conformes aux éventuelles modifications du cadre réglementaire.

3.2 Honnêteté et transparence

3.2.1 Le Groupe communique de manière claire, transparente, précise et opportune, en garantissant l'exhaustivité, la fiabilité, l'uniformité et l'actualité des informations et en évitant les communications trompeuses et les comportements susceptibles de tirer indûment profit des positions de faiblesse ou du manque de connaissances des autres.

3.3 Confiance et intégrité

3.3.1 Les relations du Groupe avec les destinataires sont marquées par la plus grande confiance et intégrité, qui consiste à être fidèle à la parole donnée, aux promesses et aux accords, à agir avec un sens des responsabilités et une attitude de totale bonne foi dans chaque activité ou décision, ainsi qu'une droiture absolue.

3.4 Réputation

3.4.1 La réputation du Groupe est une valeur fondamentale pour le succès de l'entreprise. Elle peut facilement être endommagée par une faute de conduite, une négligence, un manque d'urgence, un manque de responsabilité, la malhonnêteté et d'autres comportements inappropriés. Chaque employé doit se comporter d'une manière qui préserve et protège la réputation du Groupe.

3.5 Respect de l'individu et sécurité au travail

3.5.1 Le Groupe respecte l'individu et développe la valeur de chaque personne, en respectant son intégrité physique, culturelle et morale. Le Groupe ne tolère aucune forme de discrimination ou d'exclusion liée, entre autres, à l'âge, à la culture, à l'origine ethnique, à la nationalité, aux croyances religieuses, à la race, aux opinions politiques, à l'état civil, à la grossesse, au statut

de vétéran, au genre et à l'orientation sexuelle, à la santé ou au handicap. Le Groupe ne tolère aucune forme de harcèlement, d'intimidation ou de mobbing.

3.5.2 Le Groupe s'engage à garantir des bureaux et des sites sains, sûrs et fonctionnels qui permettent à chacun d'exprimer pleinement ses qualités humaines et professionnelles.

3.6 Mérite et égalité des chances

3.6.1 Le Groupe s'engage à offrir les mêmes opportunités d'emploi aux candidats, aux employés et aux collaborateurs, et à assurer un système de sélection, de gestion et de développement du personnel exempt de favoritisme ou de concessions, mais basé exclusivement sur des critères de mérite et de capacité.

3.7 Compétence

3.7.1 Le Groupe s'engage à assurer une formation continue pour garantir des performances professionnelles de haut niveau.

4. NORMES DE CONDUITE DANS LA GESTION DES ACTIVITES DE L'ENTREPRISE

4.1 Anti-corruption

4.1.1 Le Groupe rejette la corruption comme moyen de mener ses activités. Par conséquent, il n'est en aucun cas permis d'adopter un comportement qui pourrait même seulement être interprété comme visant à corrompre ou même seulement à tenter de corrompre des titulaires de fonctions publiques élus, des fonctionnaires ou des personnes chargées d'un service public, ou des particuliers. En particulier, il est expressément interdit d'exploiter les relations existantes avec des personnes occupant une fonction publique officielle ou en tout cas avec des tiers, afin d'obtenir des avantages illicites, ainsi que d'offrir, de promettre ou de donner de l'argent ou d'autres choses (cadeaux précieux, dons importants, parrainages étendus, etc.) à ces dernières afin d'obtenir des services indus pour le Groupe ou pour soi-même.

4.2 Conflit d'intérêts

4.2.1 Le Groupe s'engage à éviter que tout intérêt personnel puisse, d'une manière ou d'une autre, prévaloir sur l'intérêt général de la Société et influencer ses choix. Les employés et les collaborateurs des sociétés du Groupe sont tenus d'éviter et de signaler les conflits d'intérêts entre leurs activités économiques personnelles et familiales et le rôle qu'ils jouent au sein du Groupe. En particulier, chacun est tenu de signaler les situations et activités spécifiques dans lesquelles la personne ou les personnes qui lui sont liées, détiennent des intérêts personnels, économiques et financiers, ainsi que de s'abstenir promptement d'intervenir dans les processus opérationnels/décisionnels, en informant son responsable hiérarchique, afin que ce dernier puisse identifier des solutions opérationnelles pour remédier à la situation d'incompatibilité.

4.3 Confidentialité

4.3.1 Lorsqu'il collecte des données personnelles relatives à ses propres personnes et à des tiers, le Groupe s'engage à traiter ces données dans le respect des droits et libertés fondamentaux, ainsi que de la dignité des personnes concernées, conformément aux dispositions des lois et règlements en vigueur, y compris celles relatives à la vie privée. Le Groupe interdit la divulgation de toutes les informations internes à des personnes non autorisées et, en cas de négligence, cela peut conduire à une infraction pénale.

4.4 Protection de la propriété intellectuelle

4.4.1 Les connaissances développées par les entreprises du Groupe constituent une ressource fondamentale à protéger. En tant qu'acteur du secteur de l'ingénierie, le Groupe est conscient de l'importance de la propriété intellectuelle et respecte et protège donc son contenu sous toutes ses formes, qu'il s'agisse de droits d'auteur, de brevets, de marques, de dessins, de compétences, de secrets commerciaux tels que des stratégies de marketing, d'idées

d'ingénierie, de bases de données, de listes de distribution, d'informations sur les clients, de données et de rapports internes non publiés ou d'autres biens immatériels.

4.5 Prévention du blanchiment d'argent, du recel et de l'auto-blanchiment

- 4.5.1 Toutes les sociétés du Groupe sont conscientes du rôle central joué par les entreprises dans la lutte contre le blanchiment d'argent, le recel et l'auto-blanchiment. Les sociétés du Groupe s'engagent donc à mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires à cet effet. Parmi les autres obligations, il est explicitement interdit d'acheter, de remplacer ou de transférer de l'argent, des biens ou d'autres utilités en étant conscient de leur origine criminelle, ou d'effectuer d'autres opérations en rapport avec eux, de manière à empêcher l'identification de leur origine illégale.

5. NORMES DE CONDUITE DANS LA GESTION DES RELATIONS AVEC LES TIERS

5.1 Clients et partenaires commerciaux

5.1.1 La satisfaction du client est la clé du succès du Groupe, qui respecte les accords contractuels conclus avec la plus grande diligence et s'efforce de maintenir à tout moment la haute qualité de ses services. Les sociétés du Groupe s'engagent à établir avec les clients des relations professionnelles, transparentes, loyales et collaboratives fondées sur la compétence et la confiance. Les sociétés du Groupe établissent des relations professionnelles avec les clients et sélectionnent des partenaires commerciaux jouissant d'une réputation respectable, exerçant des activités licites et partageant des principes éthiques conformes à ceux énoncés dans le présent code d'éthique. En outre, les sociétés du Groupe vérifient au préalable les compétences et les exigences de fiabilité des partenaires commerciaux, conformément aux règlements internes.

5.2 Fournisseurs

5.2.1 Les sociétés du Groupe choisissent leurs fournisseurs en évaluant leur fiabilité, leur qualité, leur honorabilité, leur équité et leur loyauté dans la conduite des affaires, sans se baser uniquement sur des critères économiques. Ils achètent des biens et des services sur la base d'évaluations objectives centrées sur la compétitivité, l'utilité, le prix, l'intégrité et la capacité à garantir une assistance efficace et continue. La sélection des fournisseurs et des entrepreneurs est également basée sur leur respect des principes contenus dans ce code d'éthique et de ceux concernant la lutte contre la corruption.

5.3 Concurrents

5.3.1 Les sociétés du Groupe évitent toute initiative visant à agir de manière déloyale sur le marché, comme, à titre d'exemple mais non exhaustif, des accords explicites ou tacites avec d'autres sociétés pour fixer les prix ou se partager le marché, ou d'autres actions visant à exploiter les règles régissant le marché libre.

5.4 Réviseurs, autorités judiciaires, administration publique et syndicats

5.4.1 Les sociétés du Groupe fournissent aux Réviseurs (ou équivalents selon les lois locales) les informations de manière transparente et objective, en remplissant ponctuellement les formalités requises; elles adoptent une attitude intègre face à l'Autorité Judiciaire, en évitant l'utilisation de fausses informations ou d'informations qui pourraient influencer leur conviction; elles interagissent avec l'Administration Publique de manière correcte, indépendante et impartiale, en respectant les dispositions de ce Code d'Éthique en matière de cadeaux et de donations, etc.; la même attitude marquée par les principes de transparence et d'équité est également adoptée face aux organisations syndicales. En cas d'enquêtes autorisées, il est important que le Groupe et ses collaborateurs coopèrent activement avec les autorités. Toute demande reçue par les autorités doit être immédiatement transmise aux supérieurs afin que

les mesures appropriées puissent être prises pour respecter pleinement les obligations légales. Pendant les enquêtes menées par les autorités, les documents ne doivent en aucun cas être détruits ou altérés. Les mensonges ou les fausses déclarations délibérément trompeuses ne seront pas tolérés.

6. NORMES DE CONDUITE DANS LE DOMAINE DES RESSOURCES HUMAINES

6.1 Sélection et formation

6.1.1 La sélection et la gestion du personnel des sociétés du Groupe sont basées sur des critères de mérite, de compétence et d'évaluation des capacités et du potentiel individuel.

6.1.2 Le Groupe renforce et encourage le développement des compétences et des capacités de son personnel, notamment par le biais de formations et de cours de formation continue. Chaque destinataire s'acquitte avec diligence des activités susmentionnées et signale les activités ultérieures ou spécifiques afin de permettre l'adoption des initiatives nécessaires par la société à laquelle il appartient et éventuellement par les autres sociétés du Groupe.

6.2 Politique de rémunération

6.2.1 Le Groupe adopte une politique de rémunération visant à attirer et à retenir le personnel possédant les compétences professionnelles pour opérer avec succès au sein du Groupe, en s'inspirant des principes du présent Code d'éthique.

Le système de rémunération adopté prévoit des composantes fixes et variables à court et à long terme, basées sur des éléments tels que l'expérience acquise, le mérite démontré, la réalisation des objectifs assignés et le niveau de formation atteint.

Le système de rémunération adopté prévoit l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes à expérience égale, de mérite démontré, de la réalisation des objectifs assignés et de niveau de formation atteint.

6.3 L'environnement de travail

6.3.1 Les sociétés du Groupe s'engagent à garantir à leurs employés et collaborateurs un environnement de travail serein et valorisant et à veiller à ce qu'aucun épisode de harcèlement ou de critique ne soit créé dans les relations interpersonnelles entre employés et collaborateurs.

6.3.2 Dans notre environnement de travail, le personnel se comporte de manière sérieuse, avec ordre et décorum. Les mots façonnent notre culture, c'est pourquoi un langage inapproprié,

des commentaires désobligeants sur les collègues, les partenaires commerciaux, les concurrents et les clients ne sont pas autorisés, que ce soit sous forme verbale ou écrite.

6.4 Activités collatérales

6.4.1 La réalisation d'activités collatérales par des collaborateurs est autorisée pour autant que ces activités n'interfèrent pas avec et ne portent pas préjudice à la réalisation d'activités professionnelles dans les sociétés du Groupe.

6.4.2 Il est interdit d'exercer des activités collatérales contraires aux intérêts du Groupe.

6.5 Utilisation des biens de l'entreprise

6.5.1 Les biens de l'entreprise, y compris les installations et équipements situés sur les lieux de travail, doivent être utilisés exclusivement pour les besoins du service, sauf dans des cas exceptionnels évalués par le supérieur.

6.5.2 Il n'est en aucun cas permis d'utiliser les biens de l'entreprise et, en particulier, les ressources informatiques et de réseau à des fins contraires aux dispositions légales impératives, à l'ordre public ou aux bonnes mœurs, ou pour commettre ou inciter à commettre des délits, pour violer, endommager ou altérer des systèmes d'information ou des informations de tiers ou pour obtenir illégalement des informations confidentielles.

6.5.3 Aucun employé n'est autorisé à faire des enregistrements ou reproductions audiovisuels, électroniques, sur papier ou photographiques des documents de l'entreprise, sauf exclusivement pour des raisons de service.

6.6 Alcool et drogues

6.6.1 La consommation d'alcool et de drogues est interdite sur le lieu de travail.

7. DISPOSITIONS FINALES

7.1 Entrée en vigueur

7.1.1 Le présent Code d'éthique entre en vigueur dès son approbation par le Conseil d'Administration de Loing SA. Toutes les sociétés du Groupe sont tenues de se conformer au présent code d'éthique par une résolution de leur Conseil d'Administration (ou de l'organe administratif équivalent selon la réglementation locale) et de veiller à ce que son contenu soit respecté tant dans le cadre du travail qu'en dehors.

7.2 Mise en œuvre

7.2.1 Grâce à la publication du présent Code d'éthique sur l'intranet de l'entreprise, il devient une partie intégrante et substantielle du contrat de travail de chaque employé/collaborateur de l'entreprise et sera remis à chaque nouvel employé. Il devient aussi une partie intégrante de toutes les relations contractuelles que les sociétés du Groupe établissent avec des tiers. Les sociétés du Groupe s'efforcent de diffuser et de faire connaître les principes éthiques, les valeurs et les règles de conduite contenus dans le présent document, que les destinataires sont donc tenus de connaître et de s'engager à respecter.

7.2.2 Toute personne qui aurait connaissance d'une éventuelle ou présumée infraction est priée de la signaler au Comité d'éthique créé à cet effet, à travers le canal établi dans Look via le lien suivant [Contact Ethics Committee \(office.com\)](mailto:Contact_Ethics_Committee_office.com). Le Groupe s'engage à maintenir la plus grande confidentialité quant à l'identité des personnes qui signalent des violations.

7.3 Système de sanctions

7.3.1 Tous les destinataires du présent code d'éthique ont l'obligation de se conformer aux règles et dispositions qu'il contient. Le non-respect de ces règles fera l'objet de sanctions proportionnelles à la gravité du manquement et après notification des faits, conformément aux dispositions des contrats pertinents en vigueur et des lois/réglementations en vigueur dans le pays où le Groupe opère. Des sanctions financières peuvent être appliquées, allant jusqu'au licenciement/à la résiliation du contrat dans les cas les plus graves ou dans le cas de comportements moins graves mais répétés.

Bellinzona-Giubiasco, 14.09.2023

Michele Fumagalli



Président du CdA Loing SA

Davide Fabbri



Secrétaire du CdA Loing SA