

Code de déontologie



PREAMBULE

Il est constitué une mutuelle appelée MUTUELLE DES ENTREPRISES DES INDEPENDANTS DU COMMERCE, DE L'INDUSTRIE ET DES SERVICES (M.E.D.I.C.I.S.) qui est une personne morale de droit privé à but non lucratif régie par le Code de la Mutualité et inscrite au Registre National des Mutuelles sous le Numéro 315 062 687. Cette mutuelle est établie au 18 rue de l'Amiral Hamelin, 75780 Paris Cedex 16.

La mutuelle a pour objet, au titre du risque assurance retraite (MEDICIS Retraite, MEDICIS PERP, MEDICIS PERCO), de constituer des rentes viagères (ou de permettre la constitution d'un capital selon le choix du client, pour le PERCO), au profit :

- des travailleurs indépendants et de leurs salariés, et notamment des personnes affiliées au régime Organic, au titre de l'assurance vieillesse obligatoire des indépendants du commerce, de l'industrie et des services,
- des salariés de la Mutuelle,
- des salariés d'organisations partenaires sous le régime de la capitalisation, et notamment dans le cadre de contrats individuels ou collectifs, ou de contrats groupe visés à l'article 41 du 11 février 1994 dite "Madelin" ou de celle du 21 août 2003 dite "Fillon", des rentes à ses membres participants et à leurs ayants droit, sur la base d'un compte ouvert dans la Mutuelle.

Outre la gestion des placements (valeurs mobilières et immobilières), MEDICIS dispose également d'un fonds d'action sociale.

Conformément à l'Article 4 de ses statuts, MEDICIS a décidé de concevoir un code de déontologie afin d'assurer le bon fonctionnement de la mutuelle et de protéger les intérêts de ses adhérents.

MEDICIS, ses administrateurs ainsi que les salariés, doivent à cet effet se soumettre aux principes éthiques généraux suivants :

- se comporter avec loyauté et agir avec équité au mieux des intérêts de leurs adhérents ;
- exercer leur activité avec la compétence, la diligence et le soin qui s'imposent au mieux des intérêts de MEDICIS ;
- éviter les conflits d'intérêts (intérêts personnels et intérêts de la mutuelle) ;
- se conformer à toutes les réglementations applicables à l'exercice de leur activité et respecter les règles internes de déontologie.

Pour l'accomplissement de ces devoirs, MEDICIS a adopté le présent code de déontologie. Par conséquent, chaque administrateur et salarié de MEDICIS s'engagent à respecter ces principes ainsi que les dispositions édictées dans ce code, dans le cadre de l'exercice de leur profession et de leurs fonctions attribuées.

MEDICIS veut également réaffirmer, conformément à ses statuts, que les administrateurs, les salariés et toute autre personne agissant pour le compte de MEDICIS, ont le souci d'assurer tant à l'égard des adhérents de MEDICIS que des prestataires, partenaires, sociétés de gestion ou fournisseurs de MEDICIS, une transparence, une égalité de traitement et une information, garantissant la qualité de l'objet et missions de MEDICIS.

1. DISPOSITIONS GENERALES

ADHESION AU CODE DE DÉONTOLOGIE

Toute personne administrateur ou salariée de MEDICIS accepte implicitement ce code de déontologie. Une copie du code est remise à chaque nouveau membre et reste à tout moment disponible.

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent code de déontologie s'appliquent aux administrateurs et aux salariés de l'Institution. Elles forment l'ensemble des règles déontologiques à respecter, avec la réglementation applicable aux actifs dont l'Institution assume la responsabilité.

LOYAUTÉ ET RESPECT DE L'IMAGE DE LA PROFESSION

Dans l'exercice de leurs activités, les administrateurs et les salariés de l'Institution doivent respecter les valeurs d'honnêteté et de loyauté notamment vis à vis de l'Institution. Ils sont tenus d'agir dans l'intérêt de l'Institution et ont le devoir d'aviser l'autorité compétente de tout fait déontologiquement répréhensible.

Toute personne, administrateur ou salariée, ne pourra tirer profit à des fins personnelles, de son appartenance à MEDICIS, ni n'utilisera à des fins personnelles des informations sur MEDICIS.

Chaque personne doit avoir le souci constant de ne rien faire qui puisse compromettre l'image de la profession. Elle ne s'adonne à aucune publicité qui lui conférerait un avantage professionnel indu ou injuste, qu'elle ne pourrait justifier ou qui serait trompeuse.

CONSIGNES

Il est interdit aux administrateurs et aux salariés de l'Institution :

- d'accepter ou d'exercer, sans accord préalable du Conseil d'administration, des fonctions dans des entités ayant des relations avec l'Institution ;
- d'accepter ou d'exercer, sans accord préalable du Conseil d'administration, des mandats au sein d'organismes exerçant d'autres activités et faisant appel aux mêmes organismes de moyens ;
- de réaliser, pour leur compte personnel ou le compte d'autrui, soit directement, ou par personne interposée, des opérations de marché pour lesquelles ils détiennent une information privilégiée, ou de communiquer cette information à l'extérieur ;
- d'adopter des pratiques susceptibles d'altérer leur jugement et leur liberté de décision.

Tout administrateur ou tout salarié victime de la part d'un intermédiaire ou d'un émetteur de pressions ou de faits déontologiquement condamnables, tels que fausse information, manipulation de cours, délit d'initié, doit en informer l'Institution ou sa hiérarchie.

CONFIDENTIALITÉ GÉNÉRALE

Tout administrateur et salarié est tenu à la discrétion à l'égard des faits ou des renseignements dont il prend connaissance dans le cadre de ses fonctions et qui revêtent un caractère confidentiel.

Au-delà des points évoqués au paragraphe 2 de ce code, les administrateurs et les salariés de l'Institution doivent respecter le secret professionnel et les règles de confidentialité et notamment, ne doivent pas :

- révéler des informations concernant la gestion des placements ou les opérations de marché effectuées ou envisagées pour le compte de l'Institution ;
- divulguer à l'extérieur de l'Institution des faits ou informations de nature confidentielle ou les problèmes spécifiques que l'Institution peut rencontrer ;
- rechercher une médiatisation systématique sans rapport avec les objectifs et la politique de communication de l'Institution, tels qu'ils seront définis. Ils doivent toujours faire preuve de prudence et de réserve en ce qui concerne les informations et les conseils qu'ils sont conduits à donner dans le cadre de leurs relations avec la presse.

A leur demande, les informations mentionnées ci-dessus pourront être divulguées aux autorités de tutelle (CCAMIP et Direction de la Sécurité Sociale), au commissaire aux comptes et à l'actuaire de MEDICIS, lesquels sont eux-mêmes tenus par le secret professionnel.

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Les administrateurs et les salariés doivent tout mettre en œuvre pour éviter de se trouver dans une situation de conflit d'intérêt, pécuniaire ou moral, entre leurs intérêts personnels et les intérêts communs de MEDICIS (principes éthiques généraux du préambule), au titre desquels ils exercent leurs fonctions.

Si une personne, administrateur ou salariée, peut avoir des intérêts financiers directs et substantiels en provenance des prestataires, partenaires, sociétés de gestion ou fournisseurs de l'Institution, elle doit en informer par écrit au préalable le Président du Conseil d'administration.

La gestion des placements doit être réalisée exclusivement dans l'intérêt de l'Institution et ne jamais prendre en compte celui d'un tiers.

RELATIONS AVEC LES ENTREPRISES PRESTATAIRES, PARTENAIRES, SOCIÉTÉS DE GESTION, OU FOURNISSEURS DE MEDICIS

Indépendance

Afin de préserver leur indépendance vis-à-vis des prestataires, partenaires, sociétés de gestion ou fournisseurs, les administrateurs et les salariés doivent, dans le cadre de leurs relations professionnelles, favoriser le pluralisme et choisir ceux-ci sur la base de critères objectifs et de mise en concurrence, afin de protéger les intérêts des adhérents.

Tout administrateur et salarié doit s'abstenir de solliciter ou d'accepter des avantages de la part de ces prestataires, partenaires, sociétés de gestion ou fournisseurs risquant de compromettre son impartialité ou son indépendance de décision, et revêtant un caractère disproportionné dans le cadre de relations d'affaires normales.

Tout administrateur et salarié ne doit pas accepter d'autre rémunération à titre personnel que celle découlant de ses indemnités versées par MEDICIS et du contrat de travail, pour les salariés.

Lorsqu'une personne agit en qualité de représentant de MEDICIS à l'extérieur, elle ne doit pas accepter de rémunération, de commissions, de rétrocessions, de remises ou de bénéfices, versées à titre personnel par les prestataires, partenaires, sociétés de gestion ou fournisseurs, pour des opérations et sur les sommes engagées pour le compte de MEDICIS.

Dans ses relations avec les médias ou autres organismes, chaque administrateur et salarié doit se rappeler qu'il engage directement ou indirectement la responsabilité de MEDICIS. Il doit donc respecter impérativement les éventuelles procédures et consignes prévues en interne par MEDICIS en matière de communication avec les médias ou au travers des médias, si il y en a.

2 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES

RESPECT DE L'INSTITUTION ET INTÉGRITÉ DU MARCHÉ

Les administrateurs et les salariés de l'Institution peuvent, du fait des fonctions exercées, être amenés à avoir connaissance d'informations privilégiées ou être à l'origine d'ordres susceptibles par leur volume, d'influencer les marchés.

Dans ce cadre :

- Ils doivent veiller au respect de l'intégrité du marché et de la primauté de l'intérêt de l'Institution.
- Ils doivent éviter toute situation de conflit d'intérêt, pouvoir retracer les opérations effectuées et justifier la gestion des positions afin de prouver que ces opérations ont été réalisées dans l'intérêt de l'Institution.

Par ailleurs, aucun administrateur ou salarié de l'Institution ne peut :

- recommander la réalisation d'opérations de marché sur des titres, sans avoir informé préalablement l'Institution de toute participation significative que le dit administrateur ou le dit salarié peut avoir dans ces titres ou auprès de l'émetteur de ces titres ;
- réaliser des opérations de marché directement ou indirectement pour le compte de l'Institution sur des titres dans lesquels le dit administrateur ou le dit salarié a une participation significative ;
- participer à toutes opérations de marché conjointement avec l'Institution ;
- prendre à l'égard de sociétés cotées des engagements mêmes implicites qui entraverait sa liberté de décision. En conséquence, un administrateur ou un salarié ne saurait être à titre personnel ou en qualité de représentant permanent d'une personne morale, mandataire social d'une société cotée dont l'Institution est actionnaire, ni participer aux réunions du Conseil d'administration, sauf accord préalable de l'Institution ou de sa hiérarchie ;
- percevoir toute rémunération relative d'une part, aux placements effectués par l'Institution et d'autre part, à des placements qui ne font pas partie du champ d'investissement de MEDICIS. Toute rémunération relative à de tels placements, notamment les jetons de présence afférents à des fonctions au sein d'organismes de placement collectifs (SICAV), doit être :

- adressée au siège social de MEDICIS si la fonction exercée est en qualité de représentant de MEDICIS,
- déclarée par écrit au Président du Conseil d'administration si la fonction est exercée à titre personnel et ce, afin d'éviter toute ambiguïté.

Ces fonctions au sein d'organismes de placements collectifs ne peuvent, en tous les cas, être assurées que par des membres du Conseil d'administration de MEDICIS.

En cas de non respect de cette disposition, le Conseil d'administration se saisira du dossier pour :

- soit exiger le remboursement dans l'année

civile de la rémunération perçue à tort, et ce en cas de représentativité de MEDICIS, - soit appliquer les sanctions adaptées.

DEVOIRS D'INFORMATION

Toutes les obligations déclaratives sont communiquées au Conseil d'administration, ou, à défaut, à la Direction Générale de l'Institution. Le Président du Conseil d'administration en informe par la suite le Président de la Commission de contrôle interne.

Dans ses relations avec l'Institution, l'administrateur ou le salarié de l'Institution doit :

- informer les instances citées ci-dessous et/ou la Direction Générale de l'Institution des éventuelles relations financières, administratives ou actionnariales avec des organismes ou tiers collaborant directement ou indirectement avec l'Institution dans le cadre de la gestion de ses actifs ;
- déclarer l'existence de l'utilisation éventuelle d'un bien immobilier, propriété directe ou indirecte de l'Institution, à des fins locatives ;
- faire preuve d'objectivité, de rigueur et de mesure afin de respecter les contraintes de gestion codifiées par le Conseil d'administration de l'Institution au sein de la Charte de gestion, notamment quant aux objectifs poursuivis et aux risques pouvant être pris ;
- se soumettre, en cas de suspicion ou de fraude avérée, au contrôle de l'Institution ou de ses Tutelles pour toute opération passée pour compte propre.

3 - MESURES ET SANCTIONS APPLICABLES AUX ADMINISTRATEURS ET AUX SALARIÉS DE MEDICIS

Le Conseil d'administration est responsable de la mise en œuvre et de l'application du présent code. Il doit s'assurer du respect par tous les administrateurs et les salariés, des principes éthiques généraux et de leurs dispositions qui y sont énoncées.

En cas de manquement aux principes généraux et dispositions énoncées du présent code de déontologie, le Conseil d'administration est l'autorité compétente pour agir et éventuellement sanctionner les administrateurs et les salariés.

Toute violation des présentes dispositions de la part de l'administrateur pourra entraîner la résiliation de ses fonctions au sein d'une ou des instances auxquelles il participe (Conseil d'administration, Commission de contrôle, etc.), sur décision du Conseil d'administration, et, dans les cas les plus graves, d'éventuelles poursuites civiles ou pénales.

Toute violation des présentes dispositions de la part du salarié pourra faire l'objet, en fonction de sa gravité, de l'une des sanctions disciplinaires prévues par l'article L 122-33 du Code du Travail. Cette violation pourra ainsi être constitutive d'une faute grave susceptible d'entraîner le licenciement du contrevenant. Des poursuites civiles et pénales seront également possibles, en fonction de la gravité des faits.