

PREAMBULE

Il est constitué une mutuelle appelée MUTUELLE DES ENTREPRISES ET DES INDEPENDANTS DU COMMERCE ET 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 Conseil Supérieur de la Mutualité sous le numéro d'immatriculation 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 (Médicis retraite Madelin, Médicis retraite PERP, Médicis épargne salariale), de constituer des rentes viagères (ou de permettre la constitution d'un capital selon le choix du client, pour Médicis épargne salariale), au profit :

- des travailleurs indépendants et de leurs salariés,
- 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 dans la loi du 11 février 1994 dite "Madelin" ou de celle du 21 août 2003 dite "Fillon" et dans le décret n°2011-1635 du 23 novembre 2011, des rentes à ses membres participants et à leurs ayants droits, sur la base d'un compte ouvert dans la Mutuelle.

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

Conformément à l'Article 4 de ses statuts, Médicis 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.

Médicis, 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 Médicis,
- 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, Médicis a adopté le présent code de déontologie. Par conséquent, chaque administrateur et chaque salarié de Médicis 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.

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

1. DISPOSITIONS GENERALES

Adhésion au code de déontologie

Toute personne administrateur ou salariée de Médicis 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 la mutuelle. Elles forment l'ensemble des règles déontologiques à respecter, avec la réglementation applicable aux actifs dont la mutuelle assume la responsabilité.

Loyauté et respect de l'image de la profession

Dans l'exercice de leurs activités, les administrateurs et les salariés de la mutuelle doivent respecter les valeurs d'honnêteté et de loyauté notamment vis à vis de la mutuelle. Ils sont tenus d'agir dans l'intérêt de la mutuelle 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 Médicis, ni n'utilisera à des fins personnelles des informations sur Médicis.

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 la mutuelle :

- d'accepter ou d'exercer, sans accord préalable du Conseil d'administration, des fonctions dans des entités ayant des relations avec la mutuelle ;
- 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 la mutuelle 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 point 2 de ce code, les administrateurs et les salariés de la mutuelle 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 la mutuelle,
- divulguer à l'extérieur de la mutuelle des faits ou informations de nature confidentielle ou les problèmes spécifiques que la mutuelle peut rencontrer,
- rechercher une médiatisation systématique sans rapport avec les objectifs et la politique de communication de la mutuelle, 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 (ACP et Direction de la Sécurité sociale), au commissaire aux comptes et à l'actuaire de Médicis, 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 Médicis (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 la mutuelle, 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 la mutuelle et ne jamais prendre en compte celui d'un tiers.

Relations avec les entreprises prestataires, partenaires, sociétés de gestion, ou fournisseurs de Médicis

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 Médicis et du contrat de travail, pour les salariés.

Lorsqu'une personne agit en qualité de représentant de Médicis 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 Médicis.

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 Médicis. Il doit donc respecter impérativement les éventuelles procédures et consignes prévues en interne par Médicis en matière de communication avec les médias ou au travers des médias, s'il y en a.

2 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES

Respect de la mutuelle et intégrité du marché

Les administrateurs et les salariés de la mutuelle 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 la mutuelle

- 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 la mutuelle.

→ par ailleurs, aucun administrateur ou salarié de la mutuelle ne peut :

- recommander la réalisation d'opérations de marché sur des titres, sans avoir informé préalablement la mutuelle 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 la mutuelle sur des titres dans lesquels le dit administrateur ou le dit salarié a une participation significative,
- participer à toutes opérations de marché conjointement avec la mutuelle,
- 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 la mutuelle est actionnaire, ni participer aux réunions du Conseil d'administration, sauf accord préalable de la mutuelle ou de sa hiérarchie,

- percevoir toute rémunération relative d'une part, aux placements effectués par la mutuelle et d'autre part, à des placements qui ne font pas partie du champ d'investissement de Médicis. 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 Médicis si la fonction exercée est en qualité de représentant de Médicis,
- 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 placement collectifs ne peuvent, en tous les cas, être assurées que par des membres du Conseil d'administration de Médicis.

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 Médicis,
- 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 la mutuelle. Le Président du Conseil d'administration en informe par la suite le Président de la commission de contrôle interne.

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

- informer les instances citées ci-dessous et/ou la Direction Générale de la mutuelle des éventuelles relations financières, administratives ou actionnariales avec des organismes ou tiers collaborant directement ou indirectement avec la mutuelle 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 la mutuelle, 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 la mutuelle 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 la mutuelle ou de ses Tutelles pour toute opération passée pour compte propre.

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

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.