

Code de conduite

Situation au 31 mai 2024

Code de conduite

1. Introduction 3
2. Principes de gouvernance d'entreprise 3
3. Organe suprême 4
3.1. Composition 4
3.2. Exigences 4
3.3. Rémunération et frais 4
3.4. Durée du mandat et limite d'âge 4
4. Gestion des risques et contrôle interne (CI) 5
4.1. Gestion des risques 5
4.2. Contrôle interne (CI) et système de contrôle interne (SCI) 5
5. Acquisitions 6
6. Contrôle externe 7
7. Publication 7
8. Mise en œuvre 7
Annexe 7

1. Introduction

Le présent code de conduite comprend des lignes directrices et des recommandations en matière de gouvernance d'entreprise pour les membres d'inter-pension (ci-après dénommés institutions collectives et communes ["ICC"]).

Les prescriptions de la LPP et les ordonnances d'exécution constituent la base du document. Sont en outre déterminantes, les réglementations de la Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle (CHS PP), y compris les standards minimaux des directives techniques de la Chambre Suisse des Experts en Caisses de Pensions (CSEP) et les instructions de vérifications d'ExpertSuisse.

2. Principes de gouvernance d'entreprise

L'ICC applique les principes de gouvernance d'entreprise suivants à l'échelle de l'entreprise :

- Attribution claire et documentation des tâches, des compétences, des responsabilités ainsi que des moyens de communication entre les différents décisionnaires et acteurs assumant les risques (ICC, collectivité solidaire, œuvre de prévoyance et/ou compagnie d'assurance) ;
- Séparation claire entre les activités opérationnelles et les activités de contrôle au moyen de mesures appropriées ;
- Mise en place des processus internes de rapports pour la transmission des informations à tous les services concernés ;
- Documentation des décisions essentielles (y compris les mesures) ;
- Mise en place d'une gestion des risques et d'un contrôle interne (CI) efficaces, y compris les fonctions de contrôle (gestion des risques, compliance et - selon les relations d'affaires et la taille de l'ICC - révision interne) et vérification périodique de leur adéquation par une entité indépendante (interne ou externe) ;
- Définition des principes, des processus et des structures permettant le respect des dispositions légales, réglementaires et internes ;
- Définition des principes, des processus et des structures assurant l'intégrité et la loyauté des dirigeants ;
- Définition de principes concernant le comportement requis des collaborateurs et des dirigeants ;
- Mise en place de processus garantissant que les membres de l'organe suprême et de la direction ainsi que les personnes exerçant des fonctions de contrôle disposent en permanence de l'expérience professionnelle, des connaissances techniques et des aptitudes personnelles nécessaires.

3. Organe suprême

3.1. Composition

L'organe suprême paritaire doit être composé de personnes qui, en agissant ensemble en tant qu'organe, veillent à l'accomplissement optimal des tâches intransmissibles et inaliénables.

Dans leur ensemble, les représentants des employeurs et des salariés doivent disposer, compte tenu de la forme d'organisation et de la taille de l'ICC, de connaissances et d'expériences suffisantes pour pouvoir assurer la gestion de l'ICC dans son ensemble.

Il s'agit notamment de connaissances et d'expériences dans le domaine de la prévoyance professionnelle, des placements de la fortune et de la gestion des risques, ainsi que de connaissances suffisantes en matière de gestion, de management stratégique et de finances et comptabilité.

L'organe suprême s'efforce d'atteindre une diversité appropriée en ce qui concerne le sexe, l'âge, le milieu et l'origine de ses membres.

Des représentants externes ainsi que des représentants des retraités peuvent également faire partie de l'organe suprême, si le règlement le prévoit.

3.2. Exigences

Les exigences suivantes sont requises des membres de l'organe suprême :

- être disposé(e) à se familiariser avec les tâches de l'organe suprême et à se former et se perfectionner dans le domaine de la prévoyance professionnelle et de la gestion d'une caisse, et disposer du temps nécessaire à cet effet ;
- Capacité à comprendre et à remettre en question des documents techniques après une période de formation ;
- Intérêt à discuter et à décider de questions stratégiques ;
- Être prêt à prendre des décisions de gestion et à en assumer la responsabilité ;
- Capacité à travailler ensemble pour le bien des assurés et la stabilité financière de l'ICC.

3.3. Rémunération et frais

Le mandat de membre de l'organe suprême doit être honoré par une indemnité de base appropriée et/ou des jetons de présence. Les frais peuvent être indemnisés de manière forfaitaire ou sur la base d'un décompte.

3.4. Durée du mandat et limite d'âge

Il est recommandé de fixer pour l'organe suprême une durée maximale de mandat et une limite d'âge pour ses membres.

4. Gestion des risques et contrôle interne (CI)

4.1. Gestion des risques

Grâce à une gestion des risques adaptée à ses relations d'affaires et à sa taille, l'ICC s'assure que les risques potentiels sont identifiés et évalués à temps et que des mesures sont prises pour prévenir ou couvrir les risques importants et le cumul des risques.

La gestion des risques comprend notamment

- la définition et le contrôle régulier par l'organe suprême des stratégies et des mesures concernant tous les risques encourus ;
- des procédures appropriées garantissant que la surveillance des risques est intégrée dans l'organisation de l'entreprise ;
- l'identification, la surveillance, la quantification et la gestion de tous les risques importants (y compris les cyber-risques) ;
- un rapport interne sur l'identification, l'évaluation et le contrôle des risques et des concentrations de risques, ainsi que des processus opérationnels qui y sont liés.

4.2. Contrôle interne (CI) et système de contrôle interne (SCI)

L'ICC met en place un contrôle interne afin de fournir une garantie raisonnable quant aux risques de gestion, notamment en ce qui concerne l'efficacité des processus opérationnels, la fiabilité des rapports financiers et le respect des normes juridiques et des règles internes.

L'ICC définit des activités de contrôle suffisantes au niveau de l'ICC et des processus pour garantir le respect et l'exécution des opérations, méthodes ou mesures décidées par l'organe suprême et la direction pour faire face aux principaux risques de conduite des activités.

Le management opérationnel et les fonctions de soutien sont chargés de mettre en œuvre les contrôles conformément aux directives de l'organe suprême et de veiller à leur efficacité.

L'organisation du contrôle interne doit tenir compte de la taille, de la complexité et du profil de risque de l'ICC. Il est toutefois recommandé que, quelle que soit la taille de l'ICC, le contrôle interne soit géré de manière systématique et qu'il évolue ainsi vers un système de contrôle interne. Le contrôle interne existe au niveau de l'ICC, des collectivités solidaires et œuvres de prévoyance qui supportent les risques.

En outre, il y a lieu de veiller, au moyen d'un contrôle interne à tous les niveaux, à ce que tous les décideurs sont suffisamment informés des risques liés à leurs décisions et des conséquences qui peuvent en découler :

- pour tous les décideurs, les conflits d'intérêts (art. 51b LPP) sont identifiés et déclarés et des mesures sont prises pour les éviter ;
- pour tous les décideurs, les actes juridiques passés avec des personnes proches (art. 51c LPP mais aussi en cas de lien ou de relation économique) sont identifiés et déclarés et sont effectués aux conditions habituelles du marché ;
- seuls les plans de prévoyance pour lesquels il existe des confirmations de l'expert en prévoyance professionnelle selon l'art. 52e LPP sont établis ;
- seules les stratégies de placement pour lesquelles il existe une base réglementaire sont implémentées.

L'organe suprême s'assure en outre que les exigences en matière de contrôle interne sont remplies, non seulement par l'institution de prévoyance, ses collectivités solidaires et ses œuvres de prévoyance, mais aussi par les tiers qui fournissent des services essentiels à l'institution de prévoyance, aux collectivités solidaires ou aux œuvres de prévoyance. Les services essentiels fournis par des tiers comprennent notamment la conduite des activités, la gestion de fortune, la comptabilité financière et la comptabilité technique.

5. Acquisitions

On entend par acquisition, le processus de conclusion de contrats tels que des contrats de location ou d'acquisition de services ou de produits.

Il est recommandé de fixer dans des directives de l'ICC des prescriptions minimales pour l'achat de biens et de services ainsi que pour les collaborateurs soumis à ces directives.

Les directives peuvent comprendre les exigences et les règles suivantes :

- le devoir de diligence fiduciaire dans la gestion des fonds confiés, comme la mise en place de principes de décision compréhensibles ;
- la sélection, l'instruction et la surveillance des mandataires et, dans le cas de décisions de placement, la compréhension des placements effectués en termes de risques, de rendements attendus et de coûts ;
- le processus d'acquisition dans son ensemble, comme les inventaires d'exigences concernant les moyens de financement ; les applications ; les offres de la concurrence (générales et pour les transactions juridiques avec des proches) ; l'évaluation des offres ainsi que le choix du fournisseur et l'acceptation de l'offre ;
- la surveillance des prestataires et le contrôle des factures ;
- l'examen périodique des relations avec les fournisseurs et le renouvellement des appels d'offres.

6. Contrôle externe

L'organe de révision et l'expert en prévoyance professionnelle sont considérés comme des contrôleurs externes. Un contrôle externe des investissements est recommandé.

Les dispositions relatives à l'indépendance de l'organe de révision s'appliquent par analogie au contrôle des investissements. Le choix des réviseurs externes devrait être réévalué régulièrement.

7. Publication

Les comptes annuels (comprenant le bilan, le compte d'exploitation et l'annexe) doivent être publiés chaque année sur le site Internet de l'ICC et être accessibles à tous.

Les indemnités de courtage versées sont publiées chaque année de la même manière. Elles se basent sur les prix du marché, ce qui doit être vérifié régulièrement par l'organe suprême.

8. Mise en œuvre

La direction informe périodiquement l'organe suprême, les collaborateurs et les mandataires de l'ICC sur le Code de conduite, les directives techniques et leur application au sein de l'ICC.

La direction établit un rapport annuel sur le respect du Code de conduite à l'attention de l'organe suprême.

Annexe

Les ICC engagent contractuellement leurs collaborateurs, ainsi que les prestataires de services mandatés, en particulier

- à défendre les intérêts des assurés et des bénéficiaires de rentes dans le cadre de la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité ;
- à ne pas tirer d'avantages matériels de leur activité qui dépassent les indemnités ordinaires convenues par écrit
- à déclarer les conflits d'intérêts potentiels et à communiquer chaque année les liens d'intérêts susceptibles de compromettre son indépendance.