



POLITIQUE DE REMUNERATION

Version visée par le Comité des Rémunérations du 3 juillet 2017

et approuvée par le Conseil d'Administration du 5 juillet 2017

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE	3
1. Définitions.....	4
2. Gouvernance des rémunérations	4
2.1 Dispositions générales.....	4
2.2 Direction Générale.....	4
2.2.1 Composition de la Direction Générale.....	4
2.2.2 Rôle en matière de rémunération.....	4
2.3 Conseil d'administration.....	5
2.3.1 Composition du Conseil d'administration	5
2.3.2 Rôle du Conseil d'administration.....	5
2.4 Comité des Rémunérations	5
2.4.1 Composition du Comité des Rémunérations	5
2.4.2 Rôle du Comité des Rémunérations	5
2.5 Fonctions de contrôle et de suivi des risques.....	6
2.5.1 Composition des fonctions de contrôle et de suivi des risques.....	6
2.5.2 Rôle des fonctions de contrôle et de suivi des risques	6
3. Principes relatifs à la détermination et au versement des rémunérations	7
3.1 Principes applicables à l'ensemble du personnel.....	7
3.1.1 Périmètre de la notion de rémunération	7
3.1.2 Principes applicables à la part fixe de rémunération	7
3.1.3 Principes applicables à la rémunération variable collective	8
3.1.4 Principes applicables à la part variable de la rémunération	8
3.1.4.1 Détermination du montant de la part variable de rémunération	8
3.1.4.2 Modalités de versement de la part variable de rémunération	9
3.1.5 Autres éléments de rémunération	9
3.2. Principes applicables au Personnel Identifié	9
3.2.1 Le processus d'identification du Personnel Identifié	10
3.2.2 Les principes de détermination de la rémunération variable pour le Personnel Identifié	10
3.2.2.1 Equilibre des rémunérations	10
3.2.2.2 Période de référence et entretien annuel	10
3.2.3 Mécanismes d'ajustement au risque (y compris le différé de paiement)	10
3.2.3.1 Mécanismes d'ajustement au risque ex ante.....	11
3.2.3.2 Mécanismes d'ajustement au risque ex post.....	11
a) Le « Malus ».....	11
b) Le différé de paiement et les modalités de versement pour le Personnel Identifié	11
3.3 Le principe du non versement d'acomptes	12
4. Modification de la Politique	13
5. Entrée en vigueur de la Politique	13
6. Non-contournement de la Politique.....	13
7. Publicité de la Politique.....	13
7.1 Publicité interne	13
7.2 Publicité externe.....	13

PREAMBULE

Tocqueville Finance S.A. est une société de gestion de portefeuille (ci-après désignée « **Tocqueville Finance** » ou la « **Société de Gestion** ») agréée par l'Autorité des Marchés Financiers (ci-après désignée l'« **AMF** ») pour gérer et commercialiser des organismes de placement collectif en valeurs mobilières (ci-après désignés « **OPCVM** »), des fonds d'investissements alternatifs (ci-après désignés « **AIF** ») et pour gérer des mandats.

La présente politique de rémunération (ci-après désignée la « **Politique** ») vise à encadrer la rémunération de l'ensemble des membres du personnel de Tocqueville Finance.

Tocqueville Finance s'investit ainsi dans une démarche d'alignement des intérêts de ses investisseurs, collaborateurs et dirigeants qui doit permettre l'atteinte des objectifs de gestion sous la contrainte de risques maîtrisés. Tocqueville Finance exclut notamment tout mode de rémunération susceptible de créer des risques excessifs et s'autorise à réduire de manière significative les parts variables de rémunération attribuées au titre d'un exercice durant lequel des pertes auraient été enregistrées. La Politique permet également de composer avec les particularités de l'environnement concurrentiel au sein duquel Tocqueville Finance évolue notamment concernant la gestion des ressources humaines.

Conformément aux dispositions de la directive 2011/61/UE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ci-après désignée la « **Directive AIFM** ») et de la directive 2014/91/UE du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 modifiant la directive 2009/65/CE (ci-après désignée la « **Directive OPCVM V** »), Tocqueville Finance s'engage à établir, mettre en œuvre et maintenir des politiques, procédures et pratiques de rémunération permettant de promouvoir une gestion saine et efficace des risques, ce qui constitue l'un des piliers de la stratégie de la Société de Gestion.

Dans ce contexte, la Politique a notamment été élaborée sur la base des documents suivants :

- la Directive AIFM ;
- la Directive OPCVM V ;
- les orientations de l'Autorité européenne des marchés financiers relatives aux politiques de rémunération saines applicables aux gestionnaires de FIA et d'OPCVM du 31 mars 2016 ;
- les orientations de l'Autorité européenne des marchés financiers relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA datées du 3 juillet 2013 ;
- le règlement général de l'AMF ;
- la position AMF n°2013-11 relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA datée du 14 août 2013 ;
- le guide relatif à la rémunération des gestionnaires de FIA publié par l'AMF le 2 août 2013 ;
- le dossier d'agrément de la Société de Gestion (dont agrément AIFM) ; et
- le guide relatif à la Directive OPCVM V pour les sociétés de gestion de portefeuille publié par l'AMF le 3 août 2016.

1. Définitions

« **Conseil d'administration** » : désigne le conseil d'administration de Tocqueville Finance tel que défini dans ses statuts ;

« **Direction Générale** » : désigne la direction générale de Tocqueville Finance tel que définie dans ses statuts ;

« **Comité des Rémunérations** » : désigne le Comité des Rémunérations de Tocqueville Finance ;

« **Personnel Identifié** » : désigne certains membres du personnel de Tocqueville Finance, comprenant notamment les membres de la Direction Générale, les « **preneurs de risques** », les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout collaborateur dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque de la Société de Gestion ou des fonds d'investissements qu'elle gère, et dont la rémunération globale se situe dans la même tranche que celle de la Direction Générale et des preneurs de risques.

« **Règlement Intérieur** » : désigne le règlement intérieur du Comité des Rémunérations qui décrit, notamment, sa composition et ses modalités de fonctionnement.

2. Gouvernance des rémunérations

2.1 Dispositions générales

La Politique tient compte des exigences organisationnelles et opérationnelles générales de Tocqueville Finance, ainsi que de la nature, la portée et la complexité de ses activités.

La Politique a pour objectif de contribuer activement à l'attraction de nouveaux talents, à la fidélisation et à la motivation des collaborateurs de Tocqueville Finance, ainsi qu'à la performance de la Société de Gestion sur le long terme et à la convergence d'intérêt avec sa clientèle.

La Politique promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement et les documents constitutifs des fonds d'investissements gérés par la Société de Gestion.

La gouvernance des rémunérations de Tocqueville Finance s'appuie sur différents acteurs et instances dont les rôles et attributions sont décrits ci-dessous.

2.2 Direction Générale

2.2.1 Composition de la Direction Générale

La Direction Générale de Tocqueville Finance est assumée par le directeur général, assisté du directeur général délégué.

2.2.2 Rôle en matière de rémunération

La Direction Générale détermine et présente la Politique pour approbation du Conseil d'administration après avis par le Comité des Rémunérations. Elle est responsable du respect de la Politique.

Elle soumet des propositions de modification de la rémunération fixe et/ou variable.

La Direction Générale garantit que l'ensemble des principes et des structures de gouvernance d'entreprise sont pris en considération dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre de la Politique.

La Direction Générale, assistée par le Comité des Rémunérations, identifie le Personnel Identifié.

2.3 Conseil d'administration

2.3.1 Composition du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration est composé de trois membres au moins et de dix-huit au plus, dont son président.

2.3.2 Rôle du Conseil d'administration

La Politique est adoptée par le Conseil d'administration de Tocqueville Finance, sur proposition du directeur général, après avis du Comité des Rémunérations. Le Conseil d'administration approuve toute dérogation ou modification significative apportée à la Politique.

Le Conseil d'administration est également responsable du contrôle de l'application de la Politique. Il examine et supervise les effets de la Politique au regard d'une gestion des risques rigoureuse et efficace. La mise en œuvre de la Politique fait l'objet également, au moins une fois par an, d'une évaluation interne, centrale et indépendante menée par le Comité des Rémunérations.

2.4 Comité des Rémunérations

2.4.1 Composition du Comité des Rémunérations

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, la composition du Comité des Rémunérations instaurée par Tocqueville Finance répond à des objectifs de compétence et d'indépendance dans l'appréciation de la Politique, des pratiques de rémunération et des incitations créées pour la gestion des risques.

Le Comité des Rémunérations est composé de 3 membres désignés par le Conseil d'administration et dont la majorité est indépendante.

Conformément à la réglementation applicable, la majorité des membres du Comité des Rémunérations n'exerce pas de fonctions exécutives au sein de la Société de Gestion, et ce, pour préserver son indépendance.

La composition du Comité des Rémunérations est précisée dans le Règlement Intérieur.

2.4.2 Rôle du Comité des Rémunérations

Le Comité des Rémunérations a pour mission d'assister le Conseil d'administration et, dans ce cadre, de préparer les travaux du Conseil d'administration en matière de rémunération.

A cet effet, le Comité des Rémunérations a pour missions d'examiner, sous la responsabilité du Conseil d'administration :

- (a) la rémunération des directeur général et directeur(s) général(aux) délégué(s) ;

- (b) la supervision des éléments de rémunération proposés aux responsables des fonctions de contrôle et de suivi des risques de Tocqueville Finance ;
- (c) l'établissement et la mise à jour de la liste du Personnel Identifié ;
- (d) le suivi de la prise en compte des spécificités propres au Personnel Identifié dans les modalités de détermination de sa rémunération variable ;
- (e) la contribution à la fixation des principes de détermination des enveloppes de rémunérations variables pour l'exercice écoulé, leur quantum et les modalités de versement de celles-ci, en prenant notamment en compte l'impact des risques inhérents aux activités concernées sur les portefeuilles gérés et/ou sur la Société de Gestion ;
- (f) la proposition d'application d'éventuelles retenues à opérer sur des rémunérations variables antérieurement décidées (ou de tout autre mécanisme impactant à la baisse ou augmentant l'étalement des versements dans le temps), en application des dispositions de la Politique ;
- (g) l'analyse et le suivi des problèmes de rémunération, d'indépendance et d'éventuels conflits d'intérêts relatifs aux membres de la Direction Générale ;
- (h) le montant et la répartition des jetons de présence entre les membres du Conseil d'administration ;
- (i) la Politique de la Société de Gestion ;
- (j) ainsi que toute autre question relative aux rémunérations que tout membre du Conseil d'administration ou du Comité des Rémunérations jugera nécessaire de soumettre au Comité des Rémunérations.

Le Comité des Rémunérations n'a qu'un rôle consultatif relativement aux questions visées ci-dessus.

Il rend compte régulièrement au Conseil d'administration de l'exercice de ses missions et l'informe sans délai de toute difficulté rencontrée.

Le Comité des Rémunérations peut par ailleurs être saisi de toute autre mission, régulière ou ponctuelle, que lui confiera le Conseil d'administration ou son président en liaison avec ses compétences. Il peut, en outre, suggérer au Conseil d'administration de le saisir de tout point particulier lui apparaissant nécessaire ou pertinent et effectue des recommandations sur les sujets ci-dessus.

Les missions du Comité Rémunérations pour le compte du Conseil d'administration de la Société de Gestion ne constituent pas des limites aux pouvoirs du Conseil d'administration, lequel ne peut s'exonérer de sa responsabilité en invoquant les missions ou avis du Comité des Rémunérations de l'article 2 du Règlement Intérieur du Comité des Rémunérations.

2.5 Fonctions de contrôle et de suivi des risques

2.5.1 Composition des fonctions de contrôle et de suivi des risques

Le Directeur Général de la société est aussi le Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne (RCCI).

2.5.2 Rôle des fonctions de contrôle et de suivi des risques

Conformément aux dispositions réglementaires applicables aux sociétés de gestion, notamment aux gestionnaires de FIA et d'OPCVM, les fonctions de contrôle et de suivi des risques sont impliquées dans le processus de revue des rémunérations variables au sein de la Société de Gestion et plus spécifiquement du Personnel Identifié.

Concrètement, les fonctions de contrôle et de suivi des risques contribuent notamment en fonction de leurs périmètres de délégation respectifs :

- (a) au processus de sélection du Personnel Identifié, ce tant s'agissant des activités concernées que, au sein de celles-ci, de la détermination des postes individuels concernés ;
- (b) à la réflexion sur les modalités de détermination des enveloppes de rémunération variable en s'assurant de la prise en compte des différents risques, ainsi que du maintien de la capacité de la Société de Gestion à renforcer si nécessaire ses fonds propres ;
- (c) à l'appréciation de la gestion des risques et de la conformité des opérations par les équipes / collaborateurs concernés, notamment, s'agissant des preneurs de risque ;
- (d) à l'analyse de l'incidence de la structure de rémunération sur la conformité par rapport aux dispositions légales et réglementaires et aux politiques internes ; et
- (e) à l'élaboration des schémas de rémunération variable différée, ainsi qu'à la détermination des critères éventuels pour les malus.

3. Principes relatifs à la détermination et au versement des rémunérations

Certains principes s'appliquent à l'ensemble du personnel de Tocqueville Finance (3.1), d'autres s'appliquent uniquement au Personnel Identifié (3.2).

3.1 Principes applicables à l'ensemble du personnel

La Politique est déterminée de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts et prévenir les prises de risques inconsidérées ou incompatibles avec l'intérêt des clients de la Société de Gestion.

Dans ce contexte, un certain nombre de principes communs sont applicables à l'ensemble du personnel de Tocqueville Finance.

3.1.1 Périmètre de la notion de rémunération

Aux fins de la Politique, la rémunération applicable à l'ensemble du personnel de Tocqueville Finance se compose au minimum des éléments suivants :

- une part fixe qui rémunère la capacité du collaborateur à tenir son poste de façon satisfaisante ;
et
- une part correspondant à l'épargne salariale (incluant la participation et l'intéressement).

Toutefois, pour certains membres du personnel de Tocqueville Finance, ces éléments de rémunération peuvent être complétés d'une part variable qui vise à reconnaître la performance individuelle du collaborateur concerné, ses contributions, son comportement et les résultats de la Société de Gestion dans son ensemble.

En toute hypothèse, un équilibre approprié est établi entre les parts fixe et variable de la rémunération globale du collaborateur. La part fixe de la rémunération représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de part variable de rémunération.

3.1.2 Principes applicables à la part fixe de rémunération

Le salaire de base est le salaire fixe versé sur 12 mois.

La part fixe de la rémunération globale d'un collaborateur rétribue les compétences nécessaires à l'exercice des fonctions. Une fonction est caractérisée par une mission et des contributions, un niveau dans l'organisation et un profil de compétences et d'expérience attendus. Les compétences attendues sont d'ordre technique en lien avec le métier exercé, comportemental, et le cas échéant, managérial.

La part fixe a également vocation à refléter :

- le niveau d'expérience du collaborateur ;
- le niveau de formation du collaborateur ; et
- son ancienneté au sein de la Société de Gestion.

La part fixe est établie à un niveau censé permettre à lui seul d'assurer la rémunération suffisante des collaborateurs dans le cas où les autres composantes de la rémunération globale ne leur seraient pas attribuées au titre d'un ou plusieurs exercices. La part fixe ne dépend pas de la part variable attribuée au collaborateur.

La part fixe de la rémunération globale d'un collaborateur est fixée au moment de son embauche. Elle est revue périodiquement dans le cadre des processus décrits à l'article 4 de la Politique.

La part fixe d'un collaborateur peut faire l'objet d'augmentations ponctuelles discrétionnaires sur proposition du supérieur hiérarchique du collaborateur concerné à la Direction Générale et après validation pour accord du Conseil d'administration.

3.1.3 Principes applicables à la rémunération variable collective

La rémunération variable collective rétribue la performance de la Société de Gestion à travers l'accord de participation de Tocqueville Finance et l'intéressement du Groupe La Banque Postale.

Les collaborateurs peuvent bénéficier de l'abondement lorsqu'ils réalisent des versements volontaires dans le Plan d'Épargne Groupe (PEG).

Les conditions d'application sont renseignées dans les accords d'intéressement et de participation.

3.1.4 Principes applicables à la part variable de la rémunération

Le régime de rémunération variable est un régime facultatif approuvé par le Conseil d'administration chaque année.

Par ailleurs, le personnel engagé dans des fonctions de contrôle, qui se verrait attribuer une part variable de rémunération, sera rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle.

Le Comité des Rémunérations s'en assure notamment lors de la détermination des objectifs des collaborateurs concernés, en concertation avec leur responsable. Le Comité des Rémunérations vérifie également que la part variable de la rémunération des fonctions de contrôle soit indépendante de la performance des secteurs d'exploitation qu'elles contrôlent.

3.1.4.1 Détermination du montant de la part variable de rémunération

La part variable revenant au collaborateur concerné sera déterminée sur la base de critères à la fois quantitatifs et qualitatifs. Ces critères sont déterminés par le responsable hiérarchique de chaque collaborateur et reportés dans les formulaires des entretiens. Le niveau de performance général du collaborateur concerné sur l'année de référence est apprécié d'une manière formelle et globale entre le manager et son collaborateur sur la base des objectifs fixés annuellement.

Lors de cet entretien, il est demandé aux managers d'évaluer :

- l'atteinte des objectifs préalablement fixés ;
- les compétences métiers (technicité et respect des procédures et des réglementations) ;
- les compétences comportementales (orientation client interne et externe / coopération et ouverture / orientation résultats / culture du changement et de l'innovation) ;
- le cas échéant, les compétences managériales (conduite d'équipe / développement des femmes et des hommes).

L'évaluation de la réalisation des objectifs est faite selon 4 niveaux :

- dépassé ;
- atteint ;
- partiellement atteint ;
- non atteint.

Les objectifs fixés doivent permettre de servir au mieux les intérêts de la Société de Gestion et de ses investisseurs. Ils n'ont pas vocation à accroître le niveau des risques intrinsèques de l'activité de Tocqueville Finance.

L'attribution d'une part variable de rémunération garantie est exceptionnelle et s'applique uniquement dans le cadre du recrutement d'un nouveau collaborateur. Elle est limitée à la première année.

3.1.4.2 Modalités de versement de la part variable de rémunération

La part variable de rémunération éventuellement attribuée au collaborateur sera communiquée au plus tôt mi-février et au plus tard à la fin de l'exercice fin avril, une fois la clôture des comptes effectuée.

En cas de versement de la part variable de rémunération, celle-ci aura le caractère de salaire et sera donc assujettie à l'ensemble des cotisations, contributions sociales, taxes et soumise à l'impôt sur le revenu.

La part variable de rémunération d'un collaborateur n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la Directive OPCVM V.

En toute hypothèse, la part variable de rémunération ne sera payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de Tocqueville Finance dans son ensemble.

Par ailleurs, en cas de départ d'un salarié avant la date de clôture de l'exercice, aucune rémunération variable au titre de cet exercice ne lui est due.

3.1.5 Autres éléments de rémunération

Il peut être attribué un véhicule de fonction sur décision de la Direction Générale.

Il n'existe pas, chez Tocqueville Finance, de mécanisme de « carried interest » (rémunération de salariés par affectation d'une partie des revenus du FIA géré).

La Politique est conforme à la convention collective des sociétés financières.

3.2. Principes applicables au Personnel Identifié

L'ensemble des collaborateurs de la Société de Gestion s'inscrit dans le processus de rémunération décrit à l'article 3.1 de la Politique.

Ce rappel effectué, il est toutefois précisé que, conformément aux dispositions de la Directive AIFM et de la Directive OPCVM V, la Société de Gestion, en qualité de gestionnaire de FIA et d'OPCVM, détermine la part variable de rémunération du Personnel Identifié, dont la liste figure en annexe de la

Politique, sur la base de critères quantitatifs et/ou qualitatifs susceptibles de varier selon les typologies de population : Direction, Gestion, Risques et Contrôle.

Ces critères seront revus annuellement dans le cadre de la préparation des entretiens annuels et dépendent de la fonction occupée. Ils peuvent être pondérés afin de refléter au mieux l'enjeu qu'ils représentent dans les missions confiées.

3.2.1 Le processus d'identification du Personnel Identifié

La Direction Générale, assistée du Comité des Rémunérations, a identifié comme entrant dans cette catégorie :

- la Direction Générale (directeur général et directeur général délégué) ;
- les gérants ou co-gérants d'OPC (qu'ils soient des OPC de la Société de Gestion, ou qu'ils soient gérés en délégation pour le compte d'une autre société dans le cadre d'une délégation de gestion formalisée) ;
- les collaborateurs en charge de fonctions de contrôle ;
- les responsables des fonctions support ;
- les collaborateurs en relation avec la clientèle (direction du développement) ;
- les collaborateurs dont la rémunération se situe dans des niveaux similaires aux preneurs de risques.

La liste est examinée ensuite au regard des seuils de matérialité fixés pour les preneurs de risques effectifs, en considérant les rémunérations variables attribuées, exprimées en valeur (euro) et en pourcentage de la rémunération fixe annuelle.

Ainsi, la Direction Générale de Tocqueville Finance définit les preneurs de risque comme les salariés rémunérés par Tocqueville Finance dont la rémunération variable représente plus de 30 % de leur rémunération fixe et est supérieure à 100.000 euros.

Des critères quantitatifs sont définis pour chaque catégorie du Personnel Identifié. Ils sont précisés chaque année en veillant à préserver l'intérêt des clients de Tocqueville Finance et la pérennité de cette société dans le respect des principes précédemment énoncés.

3.2.2 Les principes de détermination de la rémunération variable pour le Personnel Identifié

3.2.2.1 Equilibre des rémunérations

La politique de rémunération variable prévoit un équilibre entre la rémunération fixe et la rémunération variable du Personnel Identifié. A ce titre, la rémunération variable des preneurs de risques ne peut excéder 100% de la rémunération fixe.

3.2.2.2 Période de référence et entretien annuel

La période d'accumulation considérée chaque année débute le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre (inclus). Elle est ponctuée d'un entretien annuel d'évaluation formalisé.

3.2.3 Mécanismes d'ajustement au risque (y compris le différé de paiement)

Deux types de mécanismes sont prévus dans le dispositif de rémunération, permettant la prise en compte :

- d'un dimensionnement de la rémunération variable ex ante, selon le niveau de risques ; et
- d'un mécanisme de correction ex post, selon les observations *a posteriori* des indicateurs de risques retenus dans ce cadre.

3.2.3.1 Mécanismes d'ajustement au risque ex ante

Les gérants d'Organismes de Placements Collectifs (OPC) sont évalués selon des critères quantitatifs et qualitatifs prenant chacun en compte le niveau de risque, et notamment :

- Pour les critères quantitatifs :

- Utilisation de l'indice de Sharpe, représentant la performance ajustée de la volatilité (usage en classement en relatif par rapport à l'univers concurrentiel, déterminant une position en décile, à partir de laquelle pourra être attachée une grille de proportionnalité faisant diminuer la rémunération variable à mesure que le classement positionnera l'OPC dans les déciles inférieurs), à déterminer lors de l'entretien annuel de fixation des objectifs.

- Pour les critères qualitatifs :

- Respect des règles de limites et de conformité
- Investissement dans les projets et le développement

Dans les deux cas :

- Application d'un mécanisme de décote lié au niveau de résultat d'exploitation (REX) observé de l'entreprise, comparé au niveau attendu dans le budget

Les autres preneurs de risques ne sont pas évalués sur des critères reposant sur la performance individuelle de gestion.

3.2.3.2 Mécanismes d'ajustement au risque ex post

a) Le « Malus »

Un mécanisme de malus est activable sur décision du Comité des Rémunérations pour un salarié faisant partie du Personnel Identifié, dans les cas suivants :

- la situation financière de la Société de Gestion est incompatible avec cette distribution ;
- baisse importante des performances financières de l'OPC ou de l'entité organisationnelle dans laquelle travaille le salarié concerné ;
- insuffisance grave de gestion du risque pour l'OPC, ou pour la Société de Gestion, ou pour l'entité organisationnelle dans laquelle travaille le salarié concerné ;
- comportement frauduleux du salarié.

Le malus peut annuler en partie ou en totalité les rémunérations variables non encore versées au salarié concerné.

Le recours à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance en matière de rémunération ou de responsabilité qui limiteraient la portée des dispositions d'alignement sur les risques contenues dans le présent dispositif de rémunération, et notamment qui conduirait à ce titre à entraver le principe d'application des dispositions relatives au malus, est strictement interdit.

Les versements de rémunération liés à la résiliation anticipée d'un contrat de travail correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec.

b) Le différé de paiement et les modalités de versement pour le Personnel Identifié

Régime général applicable au Personnel Identifié

Le paiement des rémunérations variables des preneurs de risques est effectué en tenant compte de deux principes issus de la réglementation :

- En prenant en compte un mécanisme de différé de paiement qui s'articule comme suit :
 - 60% de la rémunération variable versée au terme immédiat de la période d'accumulation (avant la fin du 4^{ème} mois suivant l'exercice écoulé)
 - 40% versés en différé sur 3 années (1/3 par année, après une durée de rétention d'une année)
- En prenant en compte un versement de 50 % du variable en cash, et 50 % complémentaires :
 - soit en parts d'OPC (le ou les OPC à l'origine de la rémunération variable)
 - soit en cash indexé sur un panel représentatif de l'ensemble des activités de gestion de la Société de Gestion (comme indiqué dans l'encadré ci-après)
 - soit en cash indexé sur un ou deux fonds représentatifs de l'activité individuelle du possible bénéficiaire

La combinaison de ces deux principes conduit à verser les variables selon les modalités suivantes :

- 60 % payables en cash immédiatement
- 40 % payable en différé sur 3 ans :
 - soit en parts d'OPC (le ou les OPC à l'origine de la rémunération variable)
 - soit en cash indexé sur un panel représentatif de l'ensemble des activités de gestion de la Société de Gestion (comme indiqué dans l'encadré ci-après)
 - soit en cash indexé sur un ou deux fonds représentatifs de l'activité individuelle du possible bénéficiaire

Les critères détaillés d'indexation du paiement en cash indexé, et d'application de décotes sur les variables différés non payés, sont détaillés ci-dessous.

Modalités d'indexation du variable différé versé en cash indexé

Considérant que les Directives AIFM et UCITS V s'appliquent à l'ensemble des fonds de Tocqueville Finance, et que les principes de détermination et de paiement des rémunérations variables sont similaires, il est adopté un dispositif unique.

L'indexation du cash différé repose sur la performance moyenne d'un panier de fonds, déterminé en prenant en compte :

- les trois OPC présentant les AUM moyens les plus élevés au cours de l'année
- les trois OPC présentant les collectes ou décollectes nettes les plus élevées au cours de l'année. Les collectes ou décollectes sont considérées en valeur absolue.

Au total, six observations sont ainsi réalisées. Dans le cas où un OPC présenterait à la fois l'un des trois AUM moyen les plus élevés, et l'un des trois flux de collecte (positive ou négative) les plus élevés, il serait pris en compte deux fois :

- une fois au titre des AUM
- une fois au titre de la collecte

Le montant de variable différé est déterminé au terme de la période d'accumulation. Le montant ainsi déterminé, pour chaque échéance de paiement, est ajusté de la variation de NAV observée sur le panier d'OPC retenu, cette variation étant calculée :

- du premier jour de départ de la période de différé (premier jour ouvré suivant la fin de la période d'accumulation)
- au dernier jour ouvré de chaque période de différé.

3.3 Le principe du non versement d'acomptes

La rémunération variable comportant par essence un aléa lié aux résultats, aucun acompte ne pourra être distribué quelle qu'en soit la périodicité.

4. Modification de la Politique

Le Comité des Rémunérations réexamine et statue chaque année sur les différents éléments de la Politique.

Il soumet l'ensemble de ses travaux au Conseil d'administration, lequel arrête la Politique ainsi que son application pour l'exercice.

5. Entrée en vigueur de la Politique

La Politique entrera en vigueur après approbation par le Conseil d'administration.

Il est précisé que, s'agissant du dispositif spécifique applicable au sein de la Société de Gestion, celui-ci entrera en vigueur pour les rémunérations variables dues au titre de l'exercice 2018 et payées en 2019.

6. Non-contournement de la Politique

Tocqueville Finance veille à ce que ses collaborateurs s'engagent à ne pas utiliser de stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.

Tocqueville Finance ne versera pas de part variable de rémunération aux collaborateurs concernés par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la Directive OPCVM V. Le Conseil d'administration de Tocqueville Finance veille à garantir le respect de ce principe.

7. Publicité de la Politique

7.1 Publicité interne

La Politique sera affichée dans les locaux de Tocqueville Finance et communiquée aux délégués du personnel de Tocqueville Finance.

7.2 Publicité externe

La Politique sera disponible sur simple demande à l'ensemble des salariés de Tocqueville Finance à compter du 5 juillet 2017.