



**POLITIQUE DE REMUNERATION
TOCQUEVILLE FINANCE S.A.**

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE.....	4
1. PRINCIPES DIRECTEURS DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION	6
2. DEFINITIONS.....	7
3. GOUVERNANCE	7
3.1 DISPOSITIONS GENERALES.....	7
3.2 ORGANE DE DIRECTION.....	8
3.2.1 COMPOSITION DE L'ORGANE DE DIRECTION.....	8
3.2.2 ROLE EN MATIERE DE REMUNERATION.....	8
3.3 FONCTION DE SURVEILLANCE	8
3.3.1 COMPOSITION DE LA FONCTION DE SURVEILLANCE	8
3.3.2 ROLE DE LA FONCTION DE SURVEILLANCE	8
3.4 COMITE DES REMUNERATIONS DU GROUPE LBP AM	8
3.4.1 COMPOSITION DU COMITE DES REMUNERATIONS DU GROUPE LBP AM	9
3.4.2 ROLE DU COMITE DES REMUNERATIONS DU GROUPE LBP AM.....	9
3.5 FONCTIONS DE CONTROLE ET DE SUIVI DES RISQUES.....	9
3.5.1 COMPOSITION DES FONCTIONS DE CONTROLE ET DE SUIVI DES RISQUES	9
3.5.2 ROLE DES FONCTIONS DE CONTROLE ET DE SUIVI DES RISQUES.....	9
3.6 FONCTIONS DES RESSOURCES HUMAINES	10
3.7 EVALUATION ANNUELLE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION	10
4. PRINCIPES RELATIFS A LA DETERMINATION ET AU VERSEMENT DES REMUNERATIONS.....	10
4.1 PRINCIPES APPLICABLES A L'ENSEMBLE DU PERSONNEL	10
4.1.1 STRUCTURE DE LA REMUNERATION.....	10
4.1.2 DETERMINATION DE L'ENVELOPPE DE REMUNERATION VARIABLE.....	11
4.1.3 PRINCIPES APPLICABLES A LA PART FIXE DE REMUNERATION	11
4.1.4 PRINCIPES APPLICABLES A LA REMUNERATION VARIABLE COLLECTIVE	12
4.1.5 PRINCIPES APPLICABLES A LA PART VARIABLE INDIVIDUELLE DE LA REMUNERATION.....	12
4.1.5.1 DETERMINATION DU MONTANT DE LA PART VARIABLE INDIVIDUELLE DE REMUNERATION.....	13
4.1.5.2 MODALITES CONCERNANT LE VERSEMENT DE LA PART VARIABLE INDIVIDUELLE DE REMUNERATION.....	14
4.1.7 REGIME DE RETRAITE.....	14
4.1.8 AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATION.....	15
4.2 PRINCIPES APPLICABLES AU PERSONNEL IDENTIFIE.....	15
4.2.1 LE PROCESSUS D'IDENTIFICATION DU PERSONNEL IDENTIFIE.....	15
4.2.2 LES PRINCIPES DE DETERMINATION DE LA REMUNERATION VARIABLE POUR LE PERSONNEL IDENTIFIE.....	16
4.2.2.1 EQUILIBRE DES REMUNERATIONS	16
4.2.2.2 • VERSEMENT DE LA REMUNERATION VARIABLE D'UN PRENEUR DE RISQUES QUI QUITTE LA BANQUE POSTALE SA.....	16
4.2.2.3 PERIODE DE REFERENCE ET ENTRETIEN ANNUEL	16
4.2.2.4 MECANISMES D'AJUSTEMENT AU RISQUE (Y COMPRIS LE DIFFERE DE PAIEMENT)	16
4.2.2.5 MECANISMES D'AJUSTEMENT AU RISQUE EX POST	17
4.2.3 STRUCTURATION ET PRINCIPES APPLICABLES AU VERSEMENT DE LA COMPOSANTE VARIABLE INDIVIDUELLE AU NIVEAU DE LA SOCIETE	17
4.3 LE PRINCIPE DU NON-VERSEMENT D'ACOMPTES	18
5. DELEGATION DE GESTION.....	18
6. MODIFICATION DE LA POLITIQUE.....	19

7.	ENTREE EN VIGUEUR DE LA POLITIQUE	19
8.	NON-CONTOURNEMENT DE LA POLITIQUE.....	19
9.	PUBLICITE DE LA POLITIQUE	19
9.1	PUBLICITE INTERNE	19
9.2	PUBLICITE EXTERNE	19

PREAMBULE

Tocqueville Finance S.A. est une société de gestion de portefeuille (ci-après désignée « **Tocqueville Finance** » ou la « **Société** ») 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** »), pour gérer des mandats et effectuer du conseil en investissement.

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 et a été adoptée par le Conseil d'Administration dans sa fonction de surveillance.

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.

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

- la Directive AIFM ;
- la Directive OPCVM V ;
- la directive 2016/97/UE du Parlement européen et du Conseil du 20 janvier 2016 concernant la distribution d'assurance (ci-après « **DDA** »), transposée en droit français par l'ordonnance du 16 mai 2018 et entrée en vigueur le 1er octobre 2018 ;
- la Directive 2014/65/UE du 15 mai 2014 sur les marchés d'instruments financiers (ci-après « **MIFID II** ») ;
- le Règlement n°2019/2088 du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (ci-après le « **Règlement Disclosure** ») (Article 5) ;
- 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 (Orientations de l'ESMA 2016/411) ;
- les orientations de l'Autorité européenne des marchés financiers relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA datées du 3 juillet 2013 (Orientations de l'ESMA 2013/232) ;
- les orientations de l'Autorité européenne des marchés financiers relatives aux bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières datées du 14 octobre 2016 (Orientations de l'ESMA 2016/575) ;

- les orientations de l'Autorité européenne des marchés financiers sur les politiques et pratiques de rémunération Directive MIF(Orientations de l'ESMA 2013/606) ;
- le règlement général de l'AMF (ci-après le « RGAMF ») et les dispositions du Code Monétaire et Financier (ci-après le « CMF ») ;
- 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 guide relatif à la Directive OPCVM V pour les sociétés de gestion de portefeuille publié par l'AMF le 3 août 2016.

1. Principes directeurs de la politique de rémunération

La Politique respecte les principes et objectifs de la politique du groupe La Banque Postale (ci-après le « Groupe »), dont notamment :

- Respecter l'égalité entre les hommes et les femmes en matière de rémunération en fonction de leur classification, de la séniorité, des compétences et des responsabilités. Plus généralement, le Groupe entend lutter contre toutes les formes de discrimination ;
- Assurer une juste rémunération du travail, assise sur l'expertise, la séniorité et l'expérience professionnelle, en cohérence avec les références marché tout en garantissant l'équité interne ;
- Assurer une cohérence entre les comportements des collaborateurs et les objectifs à long terme du Groupe ;
- Favoriser les évolutions professionnelles internes et la progression de carrière pour encourager l'engagement sur le long terme des collaborateurs.

En outre, la Société s'engage à établir, mettre à jour et maintenir des politiques, procédures et pratiques de rémunération en vue d'assurer une gestion saine des risques et de permettre un contrôle des comportements des membres du personnel en matière de prise de risques.

La Politique est cohérente n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des OPC gérés.

La Politique est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la Société et des OPC gérés.

Elle vise à développer la culture de la conformité et l'éthique vis-à-vis des investisseurs des portefeuilles.

Cette politique est en accord avec les objectifs et les intérêts des gestionnaires des OPC gérés et des investisseurs afin d'éviter les conflits d'intérêts.

Cette Politique s'applique à :

- toutes formes de paiements ou d'avantages payés par la Société ;
- tous montants payés par un OPC lui-même (sauf remboursement des frais et dépenses) y compris certaines commissions de surperformances ;
- tout transfert de parts d'OPC en échange de services professionnels rendus par le Personnel Identifié.

Sont exclues des rémunérations visées par la présente Politique les paiements ou avantages annexes qui font partie d'une politique générale et non discrétionnaire de la Société et qui n'ont aucun effet incitatif sur la gestion des risques (participation et intéressement, PEE, PERCO)

Cette politique de rémunération est intégrée aux politiques de risques mises en place au sein de la Société et à la procédure interne relative à la prévention des conflits d'intérêts.

La Politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la Société et certaines dispositions spécifiques concernant notamment la composition et versement de la rémunération variable au Personnel Identifié ci-après défini.

2. Définitions

« **Comité des Rémunérations du Groupe** » : désigne le comité institué au niveau du Groupe LBP AM. Ce comité est composé de membres qui n'exercent pas de fonctions exécutives au sein de la Société ni du Groupe et dont au moins la majorité des membres est indépendante. Son Président n'exerce pas de fonctions exécutives et est indépendant. Il comporte un nombre approprié de membres disposant d'une expertise et d'une expérience professionnelle suffisante concernant les activités de gestion et de contrôle des risques. Ce comité est en charge notamment de s'assurer de la conformité réglementaire des politiques de rémunération des filiales du Groupe et de leur processus d'identification du Personnel Identifié.

« **Fonction de surveillance** » : désigne le Conseil d'administration de Tocqueville Finance tel que défini dans ses statuts, dans sa fonction de surveillance ;

« **Organe de Direction** » : désigne la Direction Générale de Tocqueville Finance telle que définie dans ses statuts ;

« **Personnel Identifié** » : désigne les personnes suivantes lorsque leur activité professionnelle a une incidence sur le profil de risque de la Société ou les profils de risque des OPC gérés :

- les membres exécutifs et non-exécutifs de l'organe de direction ;
- la direction générale ;
- les personnes exerçant une fonction de contrôle ;
- les membres du personnel responsables de la gestion de portefeuille, de l'administration, du marketing et des ressources humaines ;
- les preneurs de risque et notamment les gestionnaires de fonds, les responsables commerciaux ;
- les personnes qui au vu de leur rémunération globale se situent dans la même tranche de rémunération que les personnes exerçant une fonction de direction et des preneurs de risques pour autant qu'elles aient une influence sur les niveaux de risques des actifs gérés ou de la Société ;
- les employés/personnes dont les activités professionnelles peuvent avoir une incidence significative sur les services d'investissement fournis par la Société et sur les activités de courtage en assurance doivent également être identifiés.

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

3. Gouvernance

3.1 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.

3.2 Organe de Direction

3.2.1 Composition de l'Organe de Direction

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

3.2.2 Rôle en matière de rémunération

L'Organe de Direction détermine et présente la Politique pour approbation par la Fonction de Surveillance 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.

L'Organe de Direction 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.

L'Organe de Direction participe à l'établissement de la liste du Personnel Identifié.

3.3 Fonction de Surveillance

3.3.1 Composition de la Fonction de Surveillance

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

3.3.2 Rôle de la Fonction de Surveillance

La Politique est adoptée par la Fonction de Surveillance de Tocqueville Finance, sur proposition du directeur général, après avis du Comité des Rémunérations de la Société. La Fonction de Surveillance approuve toute dérogation ou modification significative apportée à la Politique.

La Fonction de Surveillance est également responsable du contrôle de l'application de la Politique. Elle 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.

3.4 Comité des Rémunérations du Groupe LBP AM

Dans le cadre de l'intégration de Tocqueville Finance dans le groupe LBP AM, le Conseil d'administration de Tocqueville Finance a décidé lors de sa réunion du 25 novembre 2021 de supprimer le Comité des rémunérations de Tocqueville Finance et de confier ses missions au Comité des nominations et des rémunérations de LBP AM

3.4.1 Composition du Comité des Rémunérations du Groupe LBP AM

Ce comité est composé de membres qui n'exercent pas de fonctions exécutives au sein de LBP AM et dont la majorité est indépendante (quatre membres du Conseil de surveillance dont un appartenant à LBP, un à Aegon AM, et de deux membres indépendants). Ce comité est présidé par un des membres indépendants.

3.4.2 Rôle du Comité des Rémunérations du Groupe LBP AM

Ses missions principales sont notamment les suivantes :

- Il élabore des recommandations sur les rémunérations fixes et variables des membres du Directoire de LBP AM, du Directeur général et du Directeur général délégué de Tocqueville Finance SA,
- Pour les employés bénéficiant des rémunérations les plus élevées, ainsi que pour le Directeur des risques et de la conformité, il étudie les informations présentées par le Directoire de LBP AM,
- Il assiste la Fonction de surveillance dans l'élaboration et la supervision de la Politique de Rémunération de Tocqueville Finance SA et fait part de ses avis,
- Il garantit la participation adéquate des fonctions de contrôle et des ressources humaines dans le dispositif d'élaboration de la Politique de Rémunération. Le Comité des nominations et rémunérations a accès à des avis externes comme internes, indépendamment des avis fournis par le Directoire, et aux données et informations provenant des directions de contrôle,
- Il adopte et réexamine régulièrement les principes généraux de la présente politique.

3.5 Fonctions de contrôle et de suivi des risques

3.5.1 Composition des fonctions de contrôle et de suivi des risques

Les activités de contrôle interne et de suivi des risques ont été transférées à La Banque Postale Asset Management à compter du 1er juillet 2017.

3.5.2 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 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.

3.6 Fonctions des ressources humaines

Les rôles du département des Ressources Humaines sont exercés au niveau de LBP AM qui s'assure en outre de :

- l'élaboration des structures de rémunération attractives dans le but d'attirer et de fidéliser le personnel en garantissant une bonne adéquation avec le profil de risque de la Société,
- la participation au processus de détermination de la liste du Personnel Identifié.

3.7 Evaluation annuelle de la Politique de Rémunération

La Société est responsable de la mise en œuvre de son propre dispositif de contrôle sur la mise en œuvre de sa politique de rémunération.

Les directions en charge des contrôles permanent et périodique, notamment à travers le contrôle effectué par la Direction des Ressources Humaines (dit contrôle de premier niveau), puis le contrôle de fiabilité effectué par la Direction des Risques de LBP AM (dit contrôle de second niveau), s'assurent que la mise en œuvre des dispositions en matière de rémunération variable de l'ensemble des Preneurs de Risques est conforme à la politique édictée au niveau de LBP AM. Elles proposent le cas échéant les mesures correctives.

Enfin, la mise en œuvre de la Politique de rémunération de la Société fait l'objet au moins une fois par an d'une évaluation interne centrale et indépendante par l'Inspection Générale, visant à vérifier le respect des règles et procédures relatives aux rémunérations telles qu'adoptées par le CNR de LBP AM.

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

Certains principes s'appliquent à l'ensemble du personnel de Tocqueville Finance (4.1), d'autres s'appliquent uniquement au Personnel Identifié (4.2).

4.1 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.

4.1.1 Structure de la rémunération

La rémunération applicable à l'ensemble du personnel de Tocqueville Finance se compose des éléments suivants :

- une part fixe qui rémunère la capacité du collaborateur à tenir son poste de façon satisfaisante ;
- une éventuelle part variable individuelle qui vise à reconnaître la performance individuelle du collaborateur concerné, selon les principes et objectifs définis et formalisés ;
- une éventuelle part variable individuelle long terme
- une éventuelle part variable collective telle que décrite ci-dessous.

En toute hypothèse, un équilibre approprié est établi entre la part fixe et variable (hors part variable collective) 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.

Les indemnités de départ doivent être corrélées avec les performances réalisées dans la durée et conçues de telle sorte qu'elles ne récompensent pas l'échec.

En outre, la politique de la Société en matière de retraites est conforme à sa stratégie, ses objectifs, ses valeurs et ses intérêts à long terme, et ne comprend aucun plan de retraite à caractère discrétionnaire.

4.1.2 Détermination de l'enveloppe de rémunération variable

Le montant de l'enveloppe de rémunération variable globale tient compte des risques passés, présents et futurs, notamment en ce qui concerne les critères ESG.

Ajustement Ex Ante :

Le respect de la politique de maîtrise des risques de la Société et de conformité aux normes érigées par les régulateurs constituent des incontournables, qui seront pris en compte dans le cadre de l'évaluation de la performance des salariés et de la détermination de leur part variable :

- au niveau de la part collective, qui comprend un objectif spécifique de maîtrise des risques et de conformité ;
- au niveau de la part individuelle : en cas de manquement à la politique de maîtrise des risques de la Société.

4.1.3 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'expertise du collaborateur ;

- le niveau de formation du collaborateur.

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 ci-après.

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 des ressources humaines et après validation pour accord de l'Organe de Direction.

4.1.4 Principes applicables à la rémunération variable collective

La rémunération variable collective rétribue la performance de la Société à travers l'accord de participation du groupe LBP AM et l'intéressement du Groupe La Banque Postale.

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

Les collaborateurs peuvent bénéficier de l'abondement dans les règles définies par le Plan d'Épargne Entreprise (PEE).

4.1.5 Principes applicables à la part variable individuelle de la rémunération

Le régime de rémunération variable individuelle est un régime facultatif approuvé par la Fonction de surveillance 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.

Enfin l'ensemble des salariés de TFSA ont un objectif commun sur les performances globales de l'entreprise, au sein duquel sont définis plusieurs enjeux extra-financiers, en lien avec la feuille de route stratégique sur l'ISR et la RSE. Par ailleurs, chaque salarié a également un objectif extra financier spécifique en rapport avec les enjeux de son métier.

Ainsi, la part variable individuelle comprend a minima 5% d'objectifs extra-financiers, étant précisé qu'un objectif cible dans les années à venir pourrait être fixé à 40 %.

Par ailleurs, les gérants de placements collectifs ou de mandats individuels de TFSA respectent a minima des contraintes d'exclusion dans leur processus d'investissement.

De plus, les gérants assurent la gestion financière d'OPC justifiant d'un label ISR qui les conduit à prendre en compte des enjeux extra-financiers dans leurs actes de gestion : ces gérants d'OPC ont pour objectif la performance financière des OPC en respectant le cadre exigeant du label ISR.

Les gérants sont, en outre, en charge de la gestion d'OPC qui assurent la promotion des caractéristiques E et/ou S (article 8 SFDR) ou qui poursuivent un objectif d'investissement durable (article 9 SFDR).

Par ailleurs, la méthode GREaT mise en œuvre par les gérants d'OPC de TFSA inclut la prise en compte des risques extra-financiers liés aux pratiques des entreprises via notamment les piliers G (Gouvernance responsable) et R (gestion durable des Ressources) ainsi que des risques en matière de durabilité via le pilier E de Transition Énergétique (avec le risque climat). Par le biais de cette méthodologie propriétaire, les gérants d'OPC procèdent ainsi à une évaluation de l'impact des risques en matière de durabilité sur le rendement des OPC dont ils assurent la gestion financière.

La réalisation de ces différents objectifs entre directement dans le calcul de la rémunération variable de tous les employés.

La rémunération variable long terme complète le mécanisme de rémunération variable individuelle. Ce dispositif prend la forme d'un plan d'attribution en numéraire indexé sur un panier de fonds. Chaque plan sera soumis à l'approbation du Conseil de Surveillance de LBP AM, notamment dans le cadre de l'approbation de sa politique de rémunération. Le détail de ce dispositif figure dans l'annexe 4.

4.1.5.1 Détermination du montant de la part variable individuelle de rémunération

La part variable individuelle revenant au collaborateur concerné sera déterminée sur la base de critères à la fois quantitatifs et qualitatifs y compris la tenue de poste. Un équilibre est assuré entre ces critères qualitatifs et quantitatifs. 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.

La performance globale s'évalue selon une échelle comportant 5 niveaux :

1. Exceptionnelle
2. Au delà des attentes
3. Conforme
4. En dessous des attentes
5. Insuffisante

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

- l'atteinte des objectifs préalablement fixés ; la qualité de la tenue du poste, le niveau d'engagement dans l'entreprise, du niveau de contribution aux projets collectifs de l'entreprise,
- 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 / alignement avec les valeurs de l'entreprise ;
- le cas échéant, les compétences managériales (conduite d'équipe / développement des femmes et des hommes / alignement avec les repères managériaux de l'entreprise.

L'évaluation de la réalisation des objectifs est faite selon plusieurs niveaux, qui pourront évoluer dans le temps ;

- dépassé ;

- atteint ;
- partiellement atteint ;non atteint.
-

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

La fixation des objectifs individuels est mise en place de manière claire, et de telle sorte que les objectifs soient : atteignable, réaliste et mesurable en vue de permettre une évaluation transparente.

Le montant de part variable pourra se voir appliquer une décote liée au niveau de résultat d'exploitation (REX) observé de l'entreprise, comparé au niveau attendu dans le budget.

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.

4.1.5.2 Modalités concernant le versement de la part variable individuelle de rémunération

La part variable de rémunération éventuellement attribuée au collaborateur sera communiquée au plus tard fin avril, une fois la clôture des comptes effectuée.

En cas de versement de la part variable individuelle de rémunération, les sommes attribuées suivront le traitement social et fiscal identique à celui de salaire et sera donc assujetties à l'ensemble des cotisations, contributions sociales, taxes et soumise à l'impôt sur le revenu.

La part variable individuelle 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 ou AIFMD.

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

Aucun acompte ne peut être versé pour quelque motif que ce soit au titre de la part variable individuelle.

Les versements sont effectués après avis formulé du Comité des Rémunérations.

Pour percevoir une part variable, le collaborateur devra être présent au moment du versement des parts variables, et avoir été présent toute l'année de référence sous réserve de l'appréciation et de l'approbation de l'Organe de Direction.

4.1.6 Régime de santé et de prévoyance

Les collaborateurs des entités du Groupe bénéficient d'un régime de santé et de prévoyance.

4.1.7 Régime de retraite

En matière de retraite, les entités du Groupe ne disposent pas de régime actif de retraite à prestations définies et n'ont pas mis en place une politique de prestations de pensions discrétionnaires.

4.1.8 Autres éléments de rémunération

Il peut être attribué un véhicule de fonction sur décision de l'Organe de Direction.

Il n'existe pas, chez Tocqueville Finance, de mécanisme de « carried interest » (rémunération de salariés au travers de la souscription de parts de fonds).

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

4.1.9 Absence de rémunération en capital

La Société est détenue par la Banque postale AM détenue elle-même par La Banque Postale qui en totalité détenue par La Poste, elle-même contrôlée par la Caisse des Dépôts. Cet actionnariat rend inadaptée toute forme de rémunération en capital au sein de la Société.

Les éléments de rémunération variable, tant individuels que collectifs n'incluent à ce jour, aucune forme de rémunération en capital (plan de stock-options, actions gratuites, actions à dividendes prioritaires, etc.) en raison de l'absence de cotation des entités du Groupe et en conséquence, du peu de liquidité qu'offriraient ces instruments.

4.2 Principes applicables au Personnel Identifié

L'ensemble des collaborateurs de la Société s'inscrit dans le processus de rémunération décrit dans 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 3 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.

4.2.1 Le processus d'identification du Personnel Identifié

L'Organe de Direction, assisté 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).

Ainsi, l'Organe de Direction de Tocqueville Finance définit les preneurs de risque comme les salariés rémunérés par Tocqueville Finance dont la rémunération variable est supérieure à un certain seuil fixé annuellement par le Comité des Rémunérations.

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.

La liste des Personnels Identifiés est établie et mise à jour par le responsable des Ressources Humaines de LBP AM conjointement avec les fonctions risques et conformité, et soumises pour validation à l'Organe de Direction, au Comité des Rémunérations de la Société, à la Fonction de Surveillance puis au Comité des Rémunérations du Groupe.

La liste du Personnel Identifié est revue annuellement (Annexe 3).

Les collaborateurs concernés sont en outre informés de leur statut.

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

4.2.2.1 Equilibre des rémunérations

La politique de rémunération variable prévoit un équilibre entre la rémunération fixe et la rémunération variable (hors rémunération variable collective) du Personnel Identifié. Cet équilibre est défini dans le cadre des travaux menés par le Comité des Rémunérations de Tocqueville Finance.

Des détails concernant la limite des rémunérations variables sont prévus en Annexe 1.

4.2.2.2 • Versement de la rémunération variable d'un Preneur de Risques qui quitte La Banque Postale SA

Lorsqu'un Preneur de Risques, quelle qu'en soit la raison, quitte Tocqueville Finance au cours de l'année N, la performance du collaborateur sera évaluée selon le processus d'évaluation, en N+1, de sa performance au titre de l'année N, afin de pouvoir mettre en œuvre les éventuels ajustements au risque ex ante.

4.2.2.3 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.

4.2.2.4 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.

4.2.2.5 Mécanismes d'ajustement au risque ex post

a) La clause de « 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 annoncées non encore versées et non acquise (« Part non Acquise ») 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) La clause de « restitution » ou « clawback »

Le Comité de Rémunération se réserve également la possibilité, dans la mesure du possible selon les restrictions légales et de droit du travail locales, de réclamer la restitution de tout ou partie de la rémunération variable déjà acquise ou versée, notamment lorsque le membre du Personnel Identifié a sensiblement contribué aux performances financières médiocres ou négatives, ainsi qu'en cas de fraude ou d'autre comportement intentionnel ou gravement négligent ayant entraîné des pertes significatives et ce pendant une durée de 5 ans suivant la date de paiement.

Ces conditions sont précisées de manière explicite au collaborateur lors de l'attribution de la part variable de sa rémunération.

4.2.3 Structuration et principes applicables au versement de la composante variable individuelle au niveau de la Société

Le dispositif applicable à la part variable de rémunération, tel que prévu par les textes, est le suivant :

- un dispositif spécifique fondé sur des critères propres à la fonction est appliqué pour les membres des Fonctions de Contrôle ;
- des règles en matière de report, différé et d'ajustement ex-post sont appliquées aux rémunérations variables qui dépassent un certain seuil fixé annuellement par le Comité des Rémunérations :
- la composante variable de la rémunération consiste au moins à hauteur de 50 % en instruments financiers ;

- entre 40% et 60% (pour les rémunérations variables d'un montant particulièrement élevé) de la part variable, selon son montant, est versé de manière différé (part de la rémunération variable annoncée non acquise et non encore versée « Part non Acquise ») ;
- la durée du report du versement est fixée au minimum à trois ans avec versement à hauteur d'un tiers chaque année ;
- les montants différés pourront faire l'objet d'un ajustement ex-post tel que défini ci-dessus.

Le paiement des sommes différées ne pourra pas avoir lieu, en cas de départ avant la date prévue d'acquisition et de versement de la Part non Acquise sous réserve de l'appréciation et de l'approbation de l'Organe de Direction.

Après consultation préalable du Comité des Rémunérations, l'Organe de Direction peut décider dans certains cas (good leavers) le maintien du paiement différé qui prend de toute façon en compte les ajustements ex-post.

Toutefois, en cas de départ à la retraite, ou d'invalidité, les sommes différées non acquises seront versées selon l'échéancier initialement prévu. En cas de décès, ces sommes seront immédiatement versées.

En pratique :

Le paiement des rémunérations variables du Personnel Identifié est effectué en tenant compte les principes issus de la réglementation comme suit :

- 50 % au moins de la part de la rémunération variable est différée sur 3 années
 - avec versement à hauteur d'un tiers chaque année en instrument :
 - en cash indexé sur un panier de fonds représentatif de l'ensemble des activités de gestion de la Société de Gestion (comme indiqué en Annexe 2)
 - il pourrait être envisagé également pour certains collaborateurs de mettre en place des commissions de surperformance.
- Et/ou
- Selon un plan de rémunération variable long terme avec un versement à l'issue d'une période de 3 ans (tel que défini en annexe 4)

Les montants différés pourront faire l'objet d'un ajustement ex-post tel que défini ci-dessus.

4.3 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.

5. Délégation de gestion

En cas de délégation de gestion, l'Organe de Direction s'assurera que les délégataires disposent d'une politique de rémunération aussi efficace que celle de la Société en la matière et que les contrats de

délégation contiennent des dispositions visant à empêcher tout contournement des dispositions relatives à la présente Politique de Rémunération.

6. 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 à la Fonction de Surveillance, laquelle arrête la Politique ainsi que son application pour l'exercice.

7. Entrée en vigueur de la Politique

La Politique entrera en vigueur après approbation par la Fonction de Surveillance.

8. 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 et AIFMD. La Fonction de Surveillance de Tocqueville Finance veille à garantir le respect de ce principe.

9. Publicité de la Politique

9.1 Publicité interne

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

La présente politique a donc vocation à être diffusée sur le site internet de la Société.

9.2 Publicité externe

La Politique sera disponible sur simple demande à l'ensemble des salariés de Tocqueville Finance à compter de sa date de validation.

La Société se conforme aux obligations légales de publication des informations sur la politique de rémunération dans le DICI, prospectus et le rapport annuel.