



Vergütungspolitik Tocqueville Finance

PRÄAMBEL

Tocqueville Finance S.A. ist eine von der Autorité des Marchés Financiers (nachstehend "Tocqueville Finance" oder "Gesellschaft") zugelassene Vermögensverwaltungsgesellschaft (nachstehend "Gesellschaft").

Tocqueville Finance" oder die "Gesellschaft"), die von der Autorité des Marchés Financiers (nachstehend "AMF" genannt) zur Verwaltung von Wertpapieren zugelassen ist und die "AMF") zur Verwaltung und Vermarktung von Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (nachstehend "OGAW" genannt), alternative Investmentfonds (nachstehend "AIF" genannt), Mandate zu verwalten und Anlageberatung zu leisten.

Diese Vergütungspolitik (nachstehend "Politik" genannt) zielt darauf ab, einen Rahmen zu schaffen für die Rahmen für die Vergütung aller Mitarbeiter von Tocqueville Finance und wurde vom Verwaltungsrat in seiner Aufsichtsfunktion angenommen.

Verwaltungsrat in seiner Aufsichtsfunktion verabschiedet.

Tocqueville Finance verpflichtet sich damit, die Interessen der Anleger, der Mitarbeiter und der Geschäftsführung in Einklang zu bringen, Mitarbeiter und des Managements, was die Erreichung der Managementziele im Rahmen kontrollierter kontrollierten Risiken. Insbesondere schließt Tocqueville Finance jede Form der Vergütung aus, die zu übermäßiger Risiken und erlaubt sich, die variablen Anteile der Vergütung deutlich zu reduzieren Vergütung für ein Geschäftsjahr, in dem Verluste zu verzeichnen waren, deutlich zu reduzieren. Die Diese Politik ermöglicht es auch, den Besonderheiten des Wettbewerbsumfelds Rechnung zu tragen, in dem das Unternehmen tätig ist.

Diese Politik ermöglicht es auch, den Besonderheiten des Wettbewerbsumfelds, in dem Tocqueville Finance tätig ist, gerecht zu werden, insbesondere im Hinblick auf die Personalverwaltung.

Im Einklang mit den Bestimmungen der Richtlinie 2011/61/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 8.

Juni 2011 über die Verwalter alternativer Investmentfonds (nachstehend die "AIFM-Richtlinie") und die Richtlinie") und der Richtlinie 2014/91/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Juli 2014 zur Änderung der Richtlinie 2009/65/EG (im Folgenden als "OGAW-V-Richtlinie" bezeichnet), verpflichtet sich Tocqueville Finance Vergütungsgrundsätze, -verfahren und -praktiken festzulegen, umzusetzen und beizubehalten Förderung eines soliden und wirksamen Risikomanagements, das eine der Säulen der Strategie des Unternehmens darstellt.

In diesem Zusammenhang wurde die Politik insbesondere auf der Grundlage der folgenden Texte entwickelt

- die AIFM-Richtlinie
- der OGAW-V-Richtlinie
- der Richtlinie 2016/97/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Januar 2016 über den Vertrieb (im Folgenden "DDA"), die durch die Verordnung vom 16. Mai 2018 in französisches Recht umgesetzt wurde 2018 umgesetzt wurde und am 1. Oktober 2018 in Kraft getreten ist;
- die Richtlinie 2014/65/EU vom 15. Mai 2014 über Märkte für Finanzinstrumente (im Folgenden "MIFID II ");
- Verordnung 2019/2088 vom 27. November 2019 über die Veröffentlichung von Nachhaltigkeitsinformationen im Finanzdienstleistungssektor (im Folgenden "Verordnung 2019/2088") Nachhaltigkeit im Finanzdienstleistungssektor (im Folgenden "Offenlegungsverordnung") (Artikel 5);
- die Leitlinien der Europäischen Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde für eine solide Vergütungspolitik Vergütungspolitik für AIF- und OGAW-Manager vom 31. März 2016 2016 (ESMA-Leitlinien 2016/411);
- die Leitlinien der Europäischen Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde für die Vergütungspolitik von AIF- und OGAW-Managern Vergütungsgrundsätze für AIF-Manager vom 3. Juli 2013 (ESMA-Leitlinie 2013/232) ;
- die Leitlinien der Europäischen Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde für eine solide Vergütungspolitik im Rahmen der Vergütungspolitik im Rahmen der Richtlinie über Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (OGAW) vom 14. Oktober 2016 (ESMA-Leitlinie 2016/575);
- die Leitlinien der Europäischen Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde zu Vergütungspolitik und – praxis Vergütungsrichtlinie (ESMA-Leitlinie 2013/606);
- die Allgemeine Verordnung der AMF (im Folgenden "RGAMF") und die Bestimmungen des Monetary and Financial Code (im Folgenden der "CMF");
- AMF-Position 2013-11 über die Vergütungspolitik für AIF-Verwalter, vom 14. August 2013;
- der von der AMF am 2. August 2013 veröffentlichte Leitfaden zur Vergütung von AIF-Verwaltern - den von der AMF veröffentlichten Leitfaden zur OGAW-V-Richtlinie für Vermögensverwaltungsgesellschaften am 3. August 2016 veröffentlicht hat.

. Leitprinzipien der Vergütungspolitik Die Politik steht im Einklang mit den Grundsätzen und Zielen der Politik der Gruppe La Banque Postale (nachstehend die "Gruppe"), einschließlich Gruppe (nachstehend die "Gruppe"), darunter insbesondere :

- Achtung der Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Entlohnung nach Wahrung der Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Entlohnung entsprechend ihrer Einstufung, ihrem Dienstalter, ihren Fähigkeiten und ihrer Verantwortung. Allgemeiner ausgedrückt, beabsichtigt die Gruppe, gegen alle Formen der Diskriminierung zu kämpfen;

- Gewährleistung einer gerechten Entlohnung für die geleistete Arbeit auf der Grundlage von Fachwissen, Dienstalter und Berufserfahrung im Einklang mit Gewährleistung einer angemessenen Vergütung der Arbeit auf der Grundlage von Fachwissen, Dienstalter und Berufserfahrung, die sich an den Marktpräferenzen orientiert und gleichzeitig die interne Gleichbehandlung garantiert;
- Sicherstellung der Kohärenz zwischen dem Verhalten der Mitarbeiter und den langfristigen Zielen der Gruppe Ziele der Gruppe;
- Förderung der internen beruflichen Entwicklung und des beruflichen Aufstiegs, um das langfristige Engagement der Mitarbeiter zu fördern.

Darüber hinaus hat sich das Unternehmen verpflichtet, Vergütungsrichtlinien, -verfahren und -praktiken einzuführen, zu aktualisieren und beizubehalten um ein solides Risikomanagement zu gewährleisten und die Überwachung des Vergütungsverhaltens der Mitarbeiter zu ermöglichen.

Die Politik ist kohärent und ermutigt die Mitarbeiter nicht zur Übernahme von Risiken.

Die Politik ist kohärent und ermutigt nicht zu einer Risikobereitschaft, die nicht mit den Risikoprofilen, den Vorschriften oder dem Verhalten der Mitarbeiter vereinbar ist.

Die Politik steht im Einklang mit der wirtschaftlichen Strategie des Fonds.

Die Richtlinie steht im Einklang mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und Interessen der Gesellschaft und der verwalteten Fonds.

Sie zielt darauf ab, eine Kultur der Compliance und Ethik für die Anleger in den Portfolios.

Diese Politik steht im Einklang mit den Zielen und Interessen der Manager der verwalteten Fonds und der Anleger, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

der Anleger, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

Diese Politik gilt für :

- alle Formen von Zahlungen oder Zuwendungen der Gesellschaft;
- alle von einem OGA selbst gezahlten Beträge (mit Ausnahme der Erstattung von Kosten und Auslagen), einschließlich bestimmter einschließlich bestimmter Erfolgshonorare;
- jede Übertragung von Anteilen an OGA als Gegenleistung für die von den identifizierten Mitarbeitern erbrachten professionellen Dienstleistungen.

Identifiziertes Personal.

Die unter diese Richtlinie fallenden Vergütungen umfassen keine Nebenzahlungen oder Leistungen die Teil einer allgemeinen, nicht diskretionären Politik der Gesellschaft sind und keinen Anreizeffekt auf das Risikomanagement haben Anreizeffekt für das Risikomanagement (Gewinnbeteiligungs- und Anreizsysteme, PEE, PERCO) Diese Vergütungspolitik ist in die Risikopolitik des Unternehmens und in das interne Verfahren für das Risikomanagement integriert.

Diese Vergütungspolitik ist in die unternehmensinterne Risikopolitik und in das interne Verfahren zur Vermeidung von Interessenkonflikten integriert.

Die Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter des Unternehmens und enthält einige spezifische Bestimmungen über die Vergütung.

TOCQUEVILLE FINANCE Vergütungspolitik Tocqueville Finance

Die Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter des Unternehmens und enthält einige spezifische Bestimmungen, die insbesondere die Zusammensetzung und Zahlung der variablen Vergütung an Identifiziertes Personal, wie unten definiert.

. Definitionen

"Vergütungsausschuss des Unternehmens": bezeichnet den Vergütungsausschuss von Tocqueville Der Vergütungsausschuss von Tocqueville Finance, dessen Zusammensetzung und Aufgaben im Folgenden definiert werden.

"Gruppen-Vergütungsausschuss": bezeichnet den auf Gruppenebene eingerichteten Ausschuss. Dieser Ausschuss setzt sich aus Mitgliedern zusammen, die keine exekutiven Funktionen innerhalb der Gesellschaft oder der Gruppe ausüben und von denen mindestens die Mehrheit der Mitglieder aus der Er setzt sich aus Mitgliedern zusammen, die keine exekutiven Funktionen innerhalb der Gesellschaft oder der Gruppe ausüben und von denen mindestens die Mehrheit der Mitglieder unabhängig ist. Sein Vorsitzender ist nicht-exekutiv und unabhängig.

Er hat keine leitenden Funktionen und ist unabhängig. Er setzt sich aus einer angemessenen Anzahl von Mitgliedern zusammen, die über ausreichende und Berufserfahrung in den Bereichen Risikomanagement und Kontrolle.

und Kontrolltätigkeiten. Dieser Ausschuss ist insbesondere für die Sicherstellung der Einhaltung der Vergütungspolitik der Tochtergesellschaften der Gruppe und deren Verfahren zur Identifizierung von Identifizierung des Personals.

"Aufsichtsfunktion": bezieht sich auf den Verwaltungsrat von Tocqueville Finance, wie in der Satzung definiert, in seiner Tocqueville Finance: bezeichnet den Verwaltungsrat von Tocqueville Finance in seiner satzungsgemäßen Funktion als Aufsichtsorgan;

"Leitungsorgan": bezeichnet die allgemeine Leitung von Tocqueville Finance gemäß ihrer Satzung ihrer Satzung;

"Identifiziertes Personal": bezieht sich auf die folgenden Personen, wenn ihre berufliche Tätigkeit Auswirkungen auf das Risikoprofil der Gesellschaft hat "Identifiziertes Personal": bezieht sich auf die folgenden Personen, wenn ihre berufliche Tätigkeit Auswirkungen auf das Risikoprofil der Gesellschaft oder die Risikoprofile der verwalteten OGA hat

- die geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder des Verwaltungsorgans
- die Geschäftsleitung ;
- Personen, die eine Kontrollfunktion ausüben;
- die Mitarbeiter, die mit der Portfolioverwaltung, der Verwaltung, dem Marketing und Personalwesen;
- Risikoträger, einschließlich Fondsmanager, Vertriebsleiter ;
- Personen, deren Gesamtvergütung in der gleichen Größenordnung liegt wie die von Personen in derselben Position Vergütungsgruppe mit Personen in einer Führungsfunktion und Risikoträgern soweit sie Einfluss auf das Risikoniveau der verwalteten Vermögenswerte oder der Gesellschaft haben;

- Mitarbeiter/Personen, deren berufliche Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf die die von der Gesellschaft erbrachten Wertpapierdienstleistungen und das Versicherungsmaklergeschäft auswirken können, sollten ebenfalls angegeben werden.

Die Versicherungsmaklertätigkeiten müssen ebenfalls angegeben werden.

"Geschäftsordnung": die Geschäftsordnung des Vergütungsausschusses, in der seine Zusammensetzung und Arbeitsweise beschrieben werden, Insbesondere seine Zusammensetzung und Arbeitsweise.

3. Governance

3.1 Allgemeine Bestimmungen

Die Politik berücksichtigt die allgemeinen organisatorischen und operativen Anforderungen von Tocqueville Finance sowie der Art, dem Umfang und der Komplexität seiner Tätigkeiten Rechnung.

Ziel der Politik ist es, aktiv zur Gewinnung neuer Talente sowie zur Bindung und Motivation der Mitarbeiter von Tocqueville Finance beizutragen.

Sie soll dazu beitragen, neue Talente anzuziehen, die Mitarbeiter von Tocqueville Finance zu halten und zu motivieren sowie die langfristige Leistung der Verwaltungsgesellschaft und der Verwaltungsgesellschaft und die langfristige Leistung der Verwaltungsgesellschaft sowie die Übereinstimmung der Interessen mit denen ihrer Kunden.

Die Politik fördert ein solides und effizientes Risikomanagement und ermutigt nicht zum Eingehen von Risiken, die nicht mit den Risikoprofilen, den Vorschriften und den Verwaltungsunterlagen der Investmentfonds übereinstimmen Die Politik fördert ein solides Risikomanagement und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die nicht mit den Risikoprofilen, den Vorschriften und den Verwaltungsunterlagen der von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten Investmentfonds vereinbar sind.

Die Steuerung der Vergütung von Tocqueville Finance stützt sich auf verschiedene Akteure und Gremien deren Aufgaben und Zuständigkeiten im Folgenden beschrieben werden.

3.2 Verwaltungsorgan

3.2.1 Zusammensetzung des Verwaltungsorgans

Die allgemeine Leitung von Tocqueville Finance wird vom geschäftsführenden Direktor wahrgenommen, der vom stellvertretenden geschäftsführenden Direktor unterstützt wird.

3.2.2 Rolle in Bezug auf die Vergütung

Das Leitungsorgan legt die Vergütungspolitik fest und legt sie dem Aufsichtsrat zur Genehmigung vor.

Funktion nach Beratung durch den Vergütungsausschuss. Es ist verantwortlich für die Einhaltung der Politik.

Es unterbreitet Vorschläge für Änderungen der festen und/oder variablen Vergütung.

Das Leitungsorgan stellt sicher, dass alle Corporate-Governance-Grundsätze und -Strukturen bei der Entwicklung der Vergütungspolitik berücksichtigt werden.

TOCQUEVILLE FINANCE Vergütungspolitik Tocqueville Finance

Strukturen bei der Entwicklung und Umsetzung der Vergütungspolitik berücksichtigt werden.

Politik.

Das Leitungsorgan beteiligt sich an der Erstellung der Liste der identifizierten Mitarbeiter.

3.3 Aufsichtsfunktion

3.3.1 Zusammensetzung der Aufsichtsfunktion

Der Verwaltungsrat besteht aus mindestens drei und höchstens achtzehn Mitgliedern, einschließlich seines Vorsitzenden.

3.3.2 Rolle der Aufsichtsfunktion

Die Politik wird vom Aufsichtsrat von Tocqueville Finance auf Vorschlag des Direktors und nach Anhörung der Geschäftsführung der Gesellschaft verabschiedet.

Direktors und nach Rücksprache mit dem Vergütungsausschuss der Gesellschaft. Der Aufsichtsrat genehmigt jede Abweichung oder wesentliche Änderung der Richtlinie.

Die Aufsichtsfunktion ist auch für die Überwachung der Anwendung der Politik zuständig. Sie überwacht die Auswirkungen der Politik im Hinblick auf ein strenges und wirksames Risikomanagement.

wirksames Risikomanagement.

Die Umsetzung der Politik wird außerdem mindestens einmal jährlich einer internen, zentralen und unabhängigen Bewertung durch die Kommission unterzogen.

3.4 Vergütungsausschuss der Gesellschaft

3.4.1 Zusammensetzung des Vergütungsausschusses

In Übereinstimmung mit den geltenden Rechtsvorschriften setzt sich der von Tocqueville Finance eingesetzte Vergütungsausschuss Die Zusammensetzung des von Tocqueville Finance eingerichteten Vergütungsausschusses entspricht den Zielen der Kompetenz und Unabhängigkeit bei der Unabhängigkeit bei der Bewertung der Politik, der Vergütungspraktiken und der für das Risikomanagement geschaffenen Anreize.

Der Vergütungsausschuss setzt sich aus drei Mitgliedern zusammen, die vom Verwaltungsrat ernannt werden.

Bei diesen Mitgliedern handelt es sich um nicht-exekutive Mitglieder des Aufsichtsrates.

In Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften ist die Mehrheit der Mitglieder des Vergütungsausschusses In Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften bekleidet die Mehrheit der Mitglieder des Vergütungsausschusses keine Führungspositionen im Unternehmen, um seine Unabhängigkeit zu wahren.

Die Zusammensetzung des Vergütungsausschusses ist in der Geschäftsordnung festgelegt.

3.4.2 Rolle des Vergütungsausschusses

Der Vergütungsausschuss hat die Aufgabe, den Aufsichtsrat zu unterstützen und in diesem Zusammenhang die Arbeit der Aufsichtsfunktion in Bezug auf die Vergütung vorzubereiten.

TOCQUEVILLE FINANCE Vergütungspolitik Tocqueville Finance

Zu diesem Zweck hat der Vergütungsausschuss die Aufgabe, unter der Verantwortung des Aufsichtsfunktion:

- (a) die Vergütung des Geschäftsführers und des/der stellvertretenden Geschäftsführer(s);
- (b) die Überwachung der Vergütungselemente, die für die Leiter der Kontroll- und Risikoabteilung vorgeschlagen werden
- (c) Erstellung und Aktualisierung der Liste des identifizierten Personals
- (d) Überwachung der Berücksichtigung der Besonderheiten des identifizierten Personals bei der Festsetzung seiner variablen Vergütung;
- (e) Mitwirkung an der Festlegung der Grundsätze für die Festlegung der variablen Vergütungspakete für das abgelaufene Geschäftsjahr, ihrer Höhe und der Zahlungsbedingungen, wobei insbesondere die Auswirkungen der mit den betreffenden Tätigkeiten verbundenen Risiken auf die Portfolios der Tätigkeiten der Bank berücksichtigt werden; f) Mitwirkung an der Festlegung der Grundsätze für die Festlegung der variable der betreffenden Tätigkeiten auf die verwalteten Portfolios und/oder auf die Verwaltungsgesellschaft;
- (f) der Vorschlag, von zuvor beschlossenen variablen Vergütungen Abzüge vorzunehmen (oder einen anderen Mechanismus, der die Verteilung der Zahlungen über die Zeit verringert oder erhöht), in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der Richtlinie der Richtlinie;
- (g) die Analyse und Überwachung der Vergütung, der Unabhängigkeit und potenzieller Interessenkonflikte der Mitglieder des Direktoriums;
- (i) die Vergütung von Führungskräften, die für Risikomanagement- und Compliance-Funktionen zuständig sind und Compliance-Funktionen;
- (k) jede andere Angelegenheit im Zusammenhang mit der Vergütung, die ein Mitglied des Verwaltungsrats oder des Vergütungsausschusses als notwendig erachtet, um sie dem Vergütungsausschuss vorzulegen.

Der Vergütungsausschuss hat in Bezug auf die oben genannten Angelegenheiten nur eine beratende Funktion.

Er berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig über die Erfüllung seiner Aufgaben und unterrichtet ihn unverzüglich über aufgetretene Schwierigkeiten.

Er unterrichtet den Aufsichtsrat unverzüglich über aufgetretene Schwierigkeiten.

Der Vergütungsausschuss kann auch mit anderen regelmäßigen oder Ad-hoc-Aufgaben betraut werden Der Vergütungsausschuss kann auch mit anderen regelmäßigen oder Ad-hoc-Aufgaben betraut werden, die ihm der Aufsichtsrat oder sein Vorsitzender im Rahmen seiner Zuständigkeiten. Er kann dem Aufsichtsrat auch vorschlagen, ihn mit einem bestimmten Punkt zu befassen, den er für notwendig oder relevant hält.

Er kann dem Aufsichtsrat auch vorschlagen, ihn zu einem bestimmten Punkt, den er für notwendig oder relevant hält, zu konsultieren, und Empfehlungen zu den oben genannten Fragen abgeben.

Die Aufgaben des Vergütungsausschusses im Namen der Aufsichtsfunktion der Gesellschaft stellen keine Einschränkung der Befugnisse des Vergütungsausschusses dar.

Die Aufgaben des Vergütungsausschusses im Auftrag des Aufsichtsrats der Gesellschaft stellen keine Einschränkung der Befugnisse des Aufsichtsrats dar, der sich nicht Der Aufsichtsrat kann nicht von seiner Verantwortung entbunden werden, indem er sich auf die Aufgaben oder Stellungnahmen des Vergütungsausschusses gemäß Artikel 2 der Geschäftsordnung des Vergütungsausschusses.

3.5 Risikoüberwachung und Kontrollfunktionen

3.5.1 Zusammensetzung der Kontroll- und Risikoüberwachungsfunktionen

3.5.2 Rolle der Risikokontroll- und -überwachungsfunktionen

Gemäß den für Verwaltungsgesellschaften geltenden aufsichtsrechtlichen Bestimmungen, insbesondere Gemäß den für Verwaltungsgesellschaften, insbesondere für AIF- und OGAW-Verwalter, geltenden aufsichtsrechtlichen Bestimmungen sind die Risikokontroll- und -überwachungsfunktionen in den Prozess der Überprüfung der Vergütung eingebunden.

Konkret tragen die Risikokontroll- und -überwachungsfunktionen je nach ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen insbesondere zu Folgendem bei

(a) das Auswahlverfahren für identifiziertes Personal, sowohl in Bezug auf die betreffenden Tätigkeiten als auch, im Rahmen dieser Tätigkeiten, die Festlegung der einzelnen betroffenen Positionen;

(b) Prüfung der Methoden zur Festlegung der variablen Vergütungspakete, um sicherzustellen, dass die verschiedenen Risiken berücksichtigt werden und die Fähigkeit der Verwaltungsgesellschaft, ihr Eigenkapital gegebenenfalls zu stärken, erhalten bleibt;

(c) Bewertung des Risikomanagements und der Einhaltung der Vorschriften durch die zuständigen Teams/Mitarbeiter, insbesondere im Hinblick auf die Risikoträger;

(d) Analyse der Auswirkungen der Vergütungsstruktur auf die Einhaltung rechtlicher und regulatorischer Anforderungen und interner Richtlinien; und

(e) die Gestaltung aufgeschobener variabler Vergütungssysteme sowie die Festlegung etwaiger Kriterien für Kriterien für einen Malus.

3.6 Aufgaben der Personalabteilung

Die Aufgaben der Personalabteilung werden auf der Ebene des LBPAM wahrgenommen, das Folgendes gewährleistet zusätzlich zu :

- die Entwicklung attraktiver Vergütungsstrukturen mit dem Ziel, Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten, indem sie ein gutes Arbeitsklima gewährleisten die Entwicklung attraktiver Vergütungsstrukturen mit dem Ziel, Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten, indem eine gute Übereinstimmung mit dem Risikoprofil des Unternehmens gewährleistet wird,

- Beteiligung an der Erstellung der Liste der identifizierten Mitarbeiter.

4. Grundsätze für die Festlegung und Auszahlung der Vergütung

Einige Grundsätze gelten für das gesamte Personal von Tocqueville Finance (4.1), andere gelten nur für das identifizierte Personal (4.2).

4.1 Für das gesamte Personal geltende Grundsätze

Die Politik ist so angelegt, dass Interessenkonflikte vermieden werden und die Einnahme von oder mit den Interessen der Kunden der Verwaltungsgesellschaft unvereinbar sind.

In diesem Zusammenhang gelten für alle Mitarbeiter von Tocqueville Finance eine Reihe gemeinsamer Grundsätze von Tocqueville Finance.

4.1.1 Struktur der Vergütung

Die für das gesamte Personal von Tocqueville Finance geltende Vergütung setzt sich wie folgt zusammen den folgenden Elementen:

- einem festen Anteil, der die Fähigkeit des Mitarbeiters vergütet, seine Arbeit zufriedenstellend auszuführen
- einer individuellen variablen Komponente, mit der die individuelle Leistung des betreffenden Mitarbeiters anerkannt werden soll die Leistung des betreffenden Mitarbeiters gemäß den festgelegten und formalisierten Grundsätzen und Zielen
- eine mögliche kollektive variable Komponente, wie nachstehend beschrieben.

In jedem Fall wird ein angemessenes Gleichgewicht zwischen dem festen und dem variablen Anteil (ohne den kollektiven variablen Anteil) der Gesamtvergütung des Mitarbeiters hergestellt.

der Gesamtvergütung des Mitarbeiters. Der fixe Teil der Vergütung stellt einen Der fixe Teil der Vergütung stellt einen ausreichend hohen Anteil an der Gesamtvergütung dar, um eine völlig flexible Politik für den variablen Teil der Vergütung zu ermöglichen.

Der feste Teil der Vergütung stellt einen ausreichend hohen Anteil an der Gesamtvergütung dar, um eine völlig flexible Politik für den variablen Teil der Vergütung zu ermöglichen.

Abfindungszahlungen sollten an die Leistung im Zeitverlauf gekoppelt und so gestaltet sein, dass sie nicht dass sie nicht so gestaltet sind, dass sie Versagen nicht belohnen.

Darüber hinaus steht die Rentenpolitik des Unternehmens im Einklang mit seiner Strategie, seinen Zielen, Werten und langfristigen Interessen Die Rentenpolitik des Unternehmens steht im Einklang mit seiner Strategie, seinen Zielen, seinen Werten und seinen langfristigen Interessen und umfasst keine diskretionären Rentenpläne.

4.1.2 Festsetzung der variablen Vergütung

Die Höhe des gesamten variablen Vergütungspakets trägt vergangenen, gegenwärtigen und zukünftigen Risiken Rechnung und künftige Risiken, insbesondere im Hinblick auf ESG-Kriterien.

4.1.3 Grundsätze für den festen Teil der Vergütung

Das Grundgehalt ist das über 12 Monate gezahlte Festgehalt.

Der fixe Teil der Gesamtvergütung eines Mitarbeiters honoriert die Fähigkeiten, die zur Erfüllung der die Erfüllung der Funktion. Eine Funktion zeichnet sich durch einen Auftrag und Beiträge aus, eine Ebene in der Organisation Eine Funktion zeichnet sich durch einen Auftrag und Beiträge, eine Ebene in der Organisation und ein erwartetes Profil von Fähigkeiten und Erfahrungen aus. Die erwarteten Fähigkeiten Der Vergütungsausschuss achtet darauf, dass dies bei der Festlegung der Ziele für die betreffenden Mitarbeiter in Absprache mit deren Vorgesetzten der Fall ist. Der Vergütungsausschuss prüft der variable Teil der Vergütung der Kontrollfunktionen ist unabhängig von der Leistung der Betriebsbereiche, die sie abdecken.

Der variable Teil der Vergütung der Kontrollfunktionen ist unabhängig von der Leistung der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche.

Schließlich haben alle Mitarbeiter der FASNK ein gemeinsames Ziel in Bezug auf die Gesamtleistung des Unternehmens, innerhalb dessen Leistung, innerhalb derer mehrere extra-finanzielle Themen definiert sind, die sich im Laufe der Zeit entwickeln können (Ausbildungsquote zu extra-finanziellen Themen Zeit (Fortbildungsquote zu CSR- und SRI-Themen, Erreichung der im strategischen SRI-Fahrplan festgelegten Ziele).

Darüber hinaus halten die Verwalter der kollektiven Kapitalanlagen oder der Einzelmandate der TFSA eine Ausschlussbedingungen in ihrem Anlageprozess.

Darüber hinaus gewährleisten die Verwalter die finanzielle Verwaltung von OGA mit SRI-Label, was sie dazu veranlasst bei ihrer Verwaltungstätigkeit außerfinanzielle Aspekte zu berücksichtigen: Diese Fondsverwalter streben an Das Ziel dieser Fondsmanager ist die finanzielle Performance der Fonds unter Einhaltung des anspruchsvollen Rahmens des SRI-Labels.

Die Verwalter sind auch für die Verwaltung von OGA zuständig, die die E- und/oder S-Merkmale aufweisen (Artikel 8 SFDR) oder ein nachhaltiges Anlageziel verfolgen (Artikel 9 SFDR).

(Artikel 9 SFDR).

Darüber hinaus umfasst die von den OGA-Verwaltern der TFSA angewandte GREAT-Methode die Berücksichtigung der extra-finanziellen Risiken im Zusammenhang mit extra-finanziellen Risiken im Zusammenhang mit den Unternehmenspraktiken, insbesondere über die Kriterien G (Responsible Governance) und R (Sustainable Resource Management), sowie Nachhaltigkeitsrisiken über die Säule Transition Nachhaltigkeitsrisiken über die Säule E (mit Klimarisiko) der Energy Transition.

Mithilfe dieser proprietären Methodik bewerten die Fondsmanager die Auswirkungen von Nachhaltigkeitsrisiken auf die Mit dieser firmeneigenen Methodik bewerten die Fondsmanager die Auswirkungen von Nachhaltigkeitsrisiken auf die Performance der von ihnen verwalteten Fonds.

Die Erreichung dieser verschiedenen Ziele ist direkt mit der Berechnung der variablen Vergütung aller Mitarbeiter verbunden.

4.1.5.1 Bestimmung der Höhe des individuellen variablen Teils der

Vergütung

Der individuelle variable Teil der Vergütung des betreffenden Mitarbeiters wird auf der Grundlage quantitativer und qualitativer Kriterien, einschließlich der Arbeitsleistung, festgelegt.

Sowohl quantitative als auch qualitative Kriterien, einschließlich der Arbeitsleistung, werden berücksichtigt. Es wird ein Gleichgewicht zwischen diesen Kriterien und quantitativen Kriterien. Diese TOCQUEVILLE FINANCE Vergütungspolitik Tocqueville Finance

Kriterien werden vom direkten Vorgesetzten des jeweiligen Mitarbeiters festgelegt und Diese Kriterien werden vom direkten Vorgesetzten jedes Mitarbeiters festgelegt und in den Gesprächsformularen festgehalten. Das allgemeine Leistungsniveau des Mitarbeiters Das allgemeine Leistungsniveau des betreffenden Mitarbeiters während des Bezugsjahres wird zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeiter formell und global bewertet.

die Führungskraft und der Mitarbeiter Bei diesem Gespräch wird die Führungskraft gebeten, insbesondere Folgendes zu bewerten

- die Erreichung der zuvor gesetzten Ziele, die Qualität der Arbeitsleistung, den Grad des die Qualität der Arbeitsleistung, den Grad des Engagements für das Unternehmen, den Grad des Beitrags zu den gemeinsamen Projekten des Unternehmens die kollektiven Projekte des Unternehmens,
- geschäftliche Fähigkeiten (technische Fähigkeiten und Einhaltung von Verfahren und Vorschriften)
- Verhaltenskompetenz (interne und externe Kundenorientierung / Zusammenarbeit und Offenheit Offenheit / Ergebnisorientierung / Kultur des Wandels und der Innovation);
- gegebenenfalls Führungskompetenzen (Teamführung / Entwicklung von Frauen und Männern).

Die Bewertung der Zielerreichung erfolgt auf mehreren Ebenen, die sich im Laufe der Zeit ändern können Zeit;

- übertroffen ;
- erreicht ;
- teilweise erreicht;

Die gesetzten Ziele müssen im besten Interesse der Gesellschaft und ihrer Anleger liegen.

Anleger liegen. Sie sind nicht dazu bestimmt, das immanente Risiko der Geschäftstätigkeit von der Geschäftstätigkeit von Tocqueville Finance.

Die Beschreibung dieser Ziele nach Mitarbeiterkategorien ist in Anhang 1 enthalten.

Die Höhe des variablen Anteils kann einem Abschlag unterliegen, der von der Höhe des Betriebsergebnisses abhängt Die Höhe des variablen Anteils kann einem Abschlag unterliegen, der von der Höhe des vom Unternehmen festgestellten Betriebsergebnisses (REX) im Vergleich zu dem im Budget erwarteten Niveau abhängt.

Die Gewährung eines variablen Anteils der garantierten Vergütung ist eine Ausnahme und gilt nur im Zusammenhang mit der Einstellung eines neuen Mitarbeiters. Sie ist auf das erste Jahr beschränkt.

4.1.5.2 Bedingungen für die Zahlung des variablen Anteils

4.1.5.2 Bedingungen für die Auszahlung des individuellen variablen Teils der Vergütung

Der variable Teil der Vergütung, der dem Arbeitnehmer zugewiesen werden kann, wird spätestens Ende April nach Ablauf des Geschäftsjahres mitgeteilt.

Spätestens Ende April nach Abschluss des Geschäftsjahres.

Im Falle der Auszahlung des variablen individuellen Teils der Vergütung werden die zugewiesenen Beträge sozial und steuerlich genauso behandelt wie das Gehalt.

TOCQUEVILLE FINANCE Vergütungspolitik Tocqueville Finance

Der variable Teil der Vergütung wird sozial und steuerlich genauso behandelt wie das Gehalt und unterliegt daher allen Sozialversicherungsbeiträgen Sozialversicherungsbeiträge, Steuern und Einkommensteuer.

Der individuelle variable Teil der Vergütung eines Arbeitnehmers wird nicht über Instrumente oder Methoden gezahlt, die die Umgehung der Anforderungen der OGAW-V-Richtlinie oder der AIFMD erleichtern.

In jedem Fall wird der individuelle variable Vergütungsanteil nur dann ausgezahlt oder unverfallbar, wenn seine Höhe mit der finanziellen Situation des Fonds vereinbar ist.

mit der finanziellen Situation von Tocqueville Finance als Ganzes vereinbar ist.

Für den individuellen variablen Teil darf aus keinem Grund eine Vorschusszahlung geleistet werden.

Die Auszahlung erfolgt nach Stellungnahme des Vergütungsausschusses.

Um einen variablen Anteil zu erhalten, muss der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Auszahlung des variablen Anteils anwesend sein und während des gesamten Jahres anwesend gewesen sein.

Er muss zum Zeitpunkt der Auszahlung des variablen Anteils anwesend sein und während des gesamten Bezugsjahres anwesend gewesen sein, vorbehaltlich der Beurteilung und Genehmigung durch das Genehmigungsorgan des Leitungsorgans.

4.1.6 3.1.5 Sonstige Vergütungsbestandteile

Ein Dienstwagen kann auf Beschluss des Verwaltungsrats zugewiesen werden.

Tocqueville Finance verfügt nicht über einen "Carried-Interest"-Mechanismus (Vergütung der Mitarbeiter durch Zeichnung von Fondsanteilen).

(Vergütung von Mitarbeitern durch die Zeichnung von Fondsanteilen).

Die Politik steht im Einklang mit dem Tarifvertrag für Finanzunternehmen.

4.2 Grundsätze für das identifizierte Personal

Alle Mitarbeiter des Unternehmens unterliegen dem in der Richtlinie beschriebenen Vergütungsprozess.

Politik.

In Übereinstimmung mit den Bestimmungen der AIFM-Richtlinie und der OGAW-V-Richtlinie wird jedoch festgelegt, dass der OGAW-V-Richtlinie die Verwaltungsgesellschaft in ihrer Eigenschaft als AIF- und OGAW-Verwalter den variablen Teil der Vergütung des identifizierten Personals, der in Anhang 4 der Policy aufgelistet sind, auf der Grundlage quantitativer und/oder qualitativer Kriterien, die je nach Art der Population variieren können: Management Management, Geschäftsführung, Risiko und Kontrolle.

Diese Kriterien werden jährlich im Rahmen der Vorbereitung der Jahresbeurteilung überprüft und hängen von der jeweiligen Position ab.

hängen von der jeweiligen Position ab. Sie können so gewichtet werden, dass sie den Anteil, den sie an der Gesamtbeurteilung haben, am besten widerspiegeln.

Sie können so gewichtet werden, dass sie die Herausforderung, die sie für die übertragenen Aufgaben darstellen, am besten widerspiegeln.

4.2.1 Der Prozess der Identifizierung des Personals

Das Leitungsorgan hat mit Unterstützung des Vergütungsausschusses folgende Kategorien ermittelt

Kategorie:

- Generaldirektion (Vorstandsvorsitzender und stellvertretender Vorstandsvorsitzender);
- Manager oder Co-Manager von OGA (unabhängig davon, ob es sich um OGA der Verwaltungsgesellschaft handelt oder ob sie im Auftrag anderer Gesellschaften verwaltet werden) die im Rahmen einer formellen Verwaltungsdelegation im Auftrag einer anderen Gesellschaft verwaltet werden (Verwaltungsdelegation);
- Mitarbeiter, die mit Kontrollfunktionen betraut sind
- Leiter von Unterstützungsfunktionen;
- Mitarbeiter, die mit Kunden in Kontakt stehen (Entwicklungsabteilung);
- Mitarbeiter, deren Vergütung ähnlich hoch ist wie die der Risk Taker.

Die Liste wird dann anhand der für die tatsächlichen Risikoträger festgelegten Wesentlichkeitsschwellen geprüft, wobei die ihnen gezahlte variable Vergütung berücksichtigt wird.

Die Liste wird dann anhand der für die tatsächlichen Risikoträger festgelegten Wesentlichkeitsschwellen geprüft, wobei die ihnen gewährte variable Vergütung, ausgedrückt in Euro, berücksichtigt wird.

So definiert der Verwaltungsrat von Tocqueville Finance als Risikoträger die folgenden Mitarbeiter

Mitarbeiter, die von Tocqueville Finance bezahlt werden und deren variable Vergütung einen bestimmten Schwellenwert überschreitet, der jährlich vom jährlich durch den Vergütungsausschuss festgelegt wird.

Für jede Kategorie von identifiziertem Personal werden quantitative Kriterien festgelegt. Sie werden jedes Jahr neu festgelegt, wobei die Interessen der Kunden von Tocqueville Finance und die langfristigen Ziele des Unternehmens berücksichtigt werden.

in Übereinstimmung mit den oben genannten Grundsätzen.

Die Liste des identifizierten Personals wird vom Personalleiter der LBPAM erstellt und aktualisiert.

Die Liste des identifizierten Personals wird vom Personalleiter der LBPAM in Zusammenarbeit mit den Risiko- und Compliance-Funktionen erstellt und aktualisiert und dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt.

Die Liste der identifizierten Personen wird vom Personalleiter der LBPAM in Zusammenarbeit mit den Risiko- und Compliance-Funktionen erstellt und dem Vorstand, dem Vergütungsausschuss des Unternehmens, dem Aufsichtsrat und dem Vergütungsausschuss zur Genehmigung vorgelegt.

TOCQUEVILLE FINANCE Vergütungspolitik Tocqueville Finance

Die Liste der identifizierten Mitarbeiter wird jährlich überprüft (Anhang 4).

Auch die betroffenen Mitarbeiter werden über ihren Status informiert.

4.2.2 Grundsätze für die Festlegung der variablen Vergütung für

Identifiziertes Personal

4.2.2.1 Ausgewogenheit der Vergütung

Die Politik der variablen Vergütung sieht ein Gleichgewicht zwischen fester und variabler Vergütung (ohne kollektive variable Vergütung) für identifiziertes Personal vor.

Dieses Gleichgewicht wird im Rahmen der Arbeit des Vergütungsausschusses von Tocqueville Finance festgelegt.

Einzelheiten zur Begrenzung der variablen Vergütung sind in Anhang 2 enthalten.

4.2.2.2 Bezugszeitraum und jährliche Überprüfung

Der jährlich betrachtete Abgrenzungszeitraum beginnt am 1. Januar und endet am 31. Dezember (einschließlich). Er wird durch ein formalisiertes jährliches Beurteilungsgespräch unterbrochen.

4.2.2.3 Risikoausgleichsmechanismen (einschließlich Zahlungsaufschub)

In der Vergütungsregelung sind zwei Arten von Mechanismen vorgesehen, die Folgendes ermöglichen des Vergütungssystems, die die Berücksichtigung von :

- eine variable Ex-ante-Vergütung, die sich nach der Höhe des Risikos richtet; und
- einen Ex-post-Korrekturmechanismus, der sich nach den a posteriori-Beobachtungen der Risikoindikatoren richtet der in diesem Rahmen verwendeten Risikoindikatoren.

4.2.2.4 Ex-ante-Risikoanpassungsmechanismen

Die Verwalter von Organismen für gemeinsame Anlagen (OGA) werden nach quantitativen und qualitativen Kriterien bewertet, von denen jedes das Risiko des Scheiterns des Fonds berücksichtigt.

Für die quantitativen und qualitativen Kriterien, von denen jedes die Höhe des Risikos berücksichtigt, und zwar insbesondere - Für die quantitativen Kriterien :

Verwendung des Sharpe-Index, der die volatilitätsbereinigte Performance darstellt (Verwendung in Rangfolge im Vergleich zum Wettbewerbsuniversum, Bestimmung einer Dezilposition, aus der ein von dem aus ein Proportionalitätsraster angebracht werden kann, das die variable Vergütung als variablen Vergütung in dem Maße, wie die Rangfolge den OGA in die unteren Dezile bringt), zu sein (z.B. eine Dezil-Position, ab der ein Proportionalitätsraster angebracht werden kann, das die variable Vergütung in dem Maße reduziert, wie die Rangfolge den OGA in die unteren Dezile platziert), die während der jährlichen Zielvereinbarungssitzung festgelegt wird.

- Für die qualitativen Kriterien :

Einhaltung der Grenzwerte und der Compliance-Vorschriften

Investitionen in Projekte und Entwicklung In beiden Fällen :

TOCQUEVILLE FINANCE Vergütungspolitik Tocqueville Finance

Anwendung eines Abschlagsmechanismus in Abhängigkeit von der Höhe des Betriebsergebnisses (REX) des Unternehmens im Vergleich zur Höhe der im Budget erwarteten Höhe. Das sonstige identifizierte Personal wird nicht anhand von Kriterien bewertet, die auf der individuellen Managementleistung beruhen.

4.2.2.5 Ex-post-Risikoausgleichsmechanismen

a) Die "Malus"-Klausel

Ein Malus-Mechanismus kann durch Beschluss des Vergütungsausschusses für einen Mitarbeiter aktiviert werden des identifizierten Personals in den folgenden Fällen

- die finanzielle Situation der Verwaltungsgesellschaft ist mit dieser Aufteilung nicht vereinbar;
- eine erhebliche Verschlechterung der finanziellen Leistungsfähigkeit des OGA oder der organisatorischen Einheit, in der der betreffende Mitarbeiter tätig ist in der der betreffende Mitarbeiter tätig ist;
- eine schwerwiegende Unzulänglichkeit des Risikomanagements für den OGA oder die Verwaltungsgesellschaft oder für die organisatorische Einheit, in der der betreffende Mitarbeiter tätig ist;
- betrügerisches Verhalten des Mitarbeiters.

Durch den Malus kann die angekündigte, aber noch nicht ausgezahlte und noch nicht verdiente variable Vergütung ganz oder teilweise gestrichen werden ("Teilbetrag").

Der Malus kann die gesamte oder einen Teil der nicht verdienten variablen Vergütung ("Unverdienter Anteil") des betreffenden Mitarbeiters streichen.

Die Anwendung individueller Absicherungs- oder Versicherungsstrategien in Bezug auf die Vergütung oder Haftung, die den Umfang des Risikos begrenzen würden.

die den Anwendungsbereich der in diesem Vergütungssystem enthaltenen Bestimmungen zur Risikoausrichtung einschränken würden die den Anwendungsbereich der in diesem Vergütungssystem enthaltenen Bestimmungen zur Risikoausrichtung einschränken würden, und die insbesondere als solche zu einer Beeinträchtigung des Grundsatzes der Anwendung der Malus-Bestimmungen führen würde, ist strengstens untersagt.

Entschädigungszahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Arbeitsvertrags entsprechen der Leistung im Laufe der Zeit und sind nicht dazu bestimmt, Versagen zu belohnen.

b) Die "Clawback"-Klausel

Der Vergütungsausschuss behält sich außerdem die Möglichkeit vor, im Rahmen der lokalen gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Beschränkungen rechtlichen und arbeitsrechtlichen Beschränkungen möglich ist, die gesamte oder einen Teil der bereits verdienten oder gezahlten variablen Vergütung zurückzufordern bereits verdienten oder gezahlten Vergütung zu verlangen, insbesondere wenn der identifizierte Mitarbeiter wesentlich zu einer schlechten oder negativen finanziellen Leistung beigetragen hat, sowie im Falle von Betrug oder sonstigem Betrug oder sonstiges vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten, das zu erheblichen Verlusten führt, für einen Zeitraum für einen Zeitraum von 5 Jahren ab dem Zeitpunkt der Auszahlung.

Diese Bedingungen werden dem Arbeitnehmer bei der Gewährung des variablen Teils seiner Vergütung ausdrücklich mitgeteilt.

4.2.3 Struktur und Grundsätze für die Auszahlung der

individuellen variablen Komponente auf Unternehmensebene Das in den Texten vorgesehene System für den variablen Teil der Vergütung sieht wie folgt aus - Für die Mitglieder der Kontrollfunktionen gilt ein spezifisches System, das auf funktionsspezifischen Kriterien beruht.

Mitglieder der Kontrollfunktionen;

- auf die variablen Vergütungen werden Regeln für den Aufschub, die Zurückstellung und die nachträgliche Anpassung angewandt variable Vergütung, die einen bestimmten, jährlich vom Entschädigungsausschuss festgelegten Schwellenwert überschreitet Vergütungsausschuss:

- Die variable Komponente der Vergütung besteht zu mindestens 50 % aus Finanzinstrumenten ;

- zwischen 40 % und 60 % (bei besonders hohen variablen Vergütungen) der variablen Komponente, je nach Höhe, aufgeschoben (Teil der variablen Vergütung) angekündigte und noch nicht ausgezahlte Vergütung ("Unearned portion");

- die Dauer der aufgeschobenen Zahlung wird auf mindestens drei Jahre festgelegt, wobei jedes Jahr ein Drittel ausgezahlt wird eines Drittels jedes Jahr;

- die aufgeschobenen Beträge können einer Ex-post-Anpassung, wie oben definiert, unterworfen werden.

Die Zahlung der aufgeschobenen Beträge darf nicht erfolgen, wenn das Ausscheiden vor dem geplanten Zeitpunkt der und die Auszahlung des nicht erworbenen Anteils vorbehaltlich der Bewertung und Genehmigung durch das des Leitungsorgans.

Nach vorheriger Konsultation des Vergütungsausschusses kann das Leitungsorgan in bestimmten Fällen beschließen Fällen (Good Leavers) beschließen, die aufgeschobene Zahlung beizubehalten, die in jedem Fall den Ex-post-Anpassungen Rechnung trägt.

Im Falle von Pensionierung, Tod oder Invalidität werden die nicht unverfallbaren aufgeschobenen Beträge jedoch sofort ausgezahlt.

In der Praxis :

Die Auszahlung der variablen Vergütung an das identifizierte Personal erfolgt unter Berücksichtigung der Grundsätze des Reglements wie folgt:

50% der variablen Vergütung wird sofort in bar ausgezahlt;

50% der variablen Vergütung wird über 3 Jahre aufgeschoben, wobei jedes Jahr ein Drittel in bar ausgezahlt wird ein Drittel der variablen Vergütung wird über einen Zeitraum von 3 Jahren aufgeschoben, wobei jedes Jahr ein Drittel in Form von Instrumenten ausgezahlt wird:

- in bar, indiziert auf einen Korb von Fonds, die für alle Managementaktivitäten der Verwaltungsgesellschaft repräsentativ sind Verwaltungstätigkeiten der Verwaltungsgesellschaft (wie in Anhang 3 angegeben) - Für bestimmte Mitarbeiter könnte auch die Einrichtung von Leistungsvergütungen in Betracht gezogen werden.

TOCQUEVILLE FINANCE Vergütungspolitik Tocqueville Finance

Die aufgeschobenen Beträge können einer Ex-post-Anpassung wie oben definiert unterliegen.

4.3 Der Grundsatz, keine Vorauszahlungen zu leisten

Da die variable Vergütung naturgemäß ergebnisabhängig ist, dürfen zu keinem Zeitpunkt Abschlagszahlungen geleistet werden.

verteilt werden, unabhängig von der Häufigkeit.

5. Delegation der Geschäftsführung

Im Falle einer Delegation der Geschäftsführung stellt das Leitungsorgan sicher, dass die Beauftragten über eine Vergütungspolitik verfügen, die ebenso wirksam ist wie diejenige der Gesellschaft.

die in dieser Hinsicht ebenso wirksam ist wie die der Gesellschaft, und dass die Übertragungsvereinbarungen Bestimmungen enthalten, die die Delegationsvereinbarungen Bestimmungen enthalten, die eine Umgehung der Bestimmungen dieser Vergütungspolitik zu verhindern.

6. Änderung der Richtlinie

Der Vergütungsausschuss überprüft und entscheidet jedes Jahr über die verschiedenen Elemente der Politik.

Er legt seine gesamte Arbeit dem Aufsichtsrat vor, der über die Politik und ihre Anwendung im Geschäftsjahr entscheidet.

Die Vergütungspolitik und ihre Anwendung für das Geschäftsjahr.

7. Inkrafttreten der Politik

Die Politik tritt nach Genehmigung durch die Aufsichtsfunktion in Kraft.

8. Nichtumgehung der Politik

Tocqueville Finance stellt sicher, dass seine Mitarbeiter sich verpflichten, keine persönlichen Absicherungsstrategien oder persönliche Absicherungsstrategien oder Versicherungen im Zusammenhang mit der Vergütung oder Haftung zu verwenden, um Tocqueville Finance stellt sicher, dass sich seine Mitarbeiter verpflichten, keine persönlichen Absicherungsstrategien oder Versicherungen im Zusammenhang mit der Vergütung oder Haftung zu verwenden, um den Auswirkungen der in den Vergütungsvereinbarungen enthaltenen Risikoausrichtung entgegenzuwirken.

Tocqueville Finance zahlt den betreffenden Mitarbeitern keine variablen Vergütungen durch durch Instrumente oder Methoden, die die Umgehung der Anforderungen von OGAW V und AIFMD erleichtern.

OGAW V und AIFMD. Der Aufsichtsrat von Tocqueville Finance stellt sicher, dass dieser Grundsatz beachtet wird.

9. Bekanntmachung der Richtlinie

9.1 Interne Bekanntmachung

TOCQUEVILLE FINANCE Vergütungspolitik Tocqueville Finance

Die Richtlinie wird in den Räumlichkeiten von Tocqueville Finance aufgehängt und den Personalvertretern von Tocqueville Finance mitgeteilt.

Vertreter des Personals von Tocqueville Finance.

Die vorliegende Richtlinie soll auch auf der Website des Unternehmens veröffentlicht werden.

9.2 Externe Bekanntmachung

Die Politik ist auf Anfrage für alle Mitarbeiter von Tocqueville Finance ab dem Datum ihrer Bestätigung verfügbar.

Die Gesellschaft erfüllt die gesetzlichen Verpflichtungen zur Veröffentlichung von Informationen über die Vergütungspolitik im Internet.

Die Gesellschaft kommt den gesetzlichen Verpflichtungen nach, Informationen über die Vergütungspolitik im DICI, im Prospekt und im Jahresbericht zu veröffentlichen.