

---

# TREETOP ASSET MANAGEMENT S.A.

## SAMENVATTING VAN HET BELONINGSBELEID

### INLEIDING

Deze beleidssamenvatting bevat een beschrijving van de praktijken van TreeTop Asset Management S.A. met betrekking tot de beloningen die de vennootschap aan haar medewerkers en management betaalt.

TreeTop Asset Management S.A. (de "Vennootschap" of "TAMSA") heeft een vergunning van en valt onder het toezicht van de Commission de Surveillance du Secteur Financier als beheermaatschappij conform hoofdstuk 15 van de Luxemburgse wet van 17 december 2010 betreffende instellingen voor collectieve belegging (de "wet van 2010") en als beheerder van alternatieve beleggingsfondsen conform hoofdstuk 2 van de wet van 12 juli 2013 betreffende beheerders van alternatieve beleggingsfondsen (de "wet van 2013"). De vergunning van de Vennootschap is beperkt tot het beheer van instellingen voor collectieve belegging.

De wet van 2010 en de wet van 2013 bevatten een aantal principes (de "principes") op het gebied van governance, betalingsstructuur en risicoafstemming die de beheermaatschappij in haar beleid en haar praktijken op het gebied van beloningen moet naleven. De Vennootschap engageert zich om een beloningsbeleid en beloningspraktijken te hanteren die (i) stroken met een degelijk en doeltreffend risicobeheer en een degelijk en doeltreffend risicobeheer bevorderen, (ii) niet aanmoedigen om risico's te nemen die niet overeenstemmen met de risicoprofielen of de regels die gelden voor de fondsen die de Vennootschap beheert (de "fondsen") en (iii) niet in strijd zijn met de plicht van de Vennootschap om te handelen in het belang van de fondsen. Tegelijkertijd heeft de Vennootschap, om een beloningsbeleid op te stellen dat proportioneel en gepast is voor de kenmerken van de Vennootschap, ook rekening gehouden met de omvang, de interne organisatie, de aard, de reikwijdte en de complexiteit van haar activiteiten. Het beloningsbeleid van de Vennootschap (het "beloningsbeleid") weerspiegelt die principes.

### GOVERNANCE OP HET GEBIED VAN BELONINGEN

Het beloningsbeleid van de Vennootschap wordt vastgelegd en goedgekeurd door de raad van bestuur (de "raad van bestuur"). Gezien de omvang van de Vennootschap, de aard van haar aandeelhouders en het aantal werknemers heeft de Vennootschap geen formeel beloningscomité opgericht. De Vennootschap ziet er evenwel op toe dat het beloningsbeleid op zijn minst jaarlijks wordt vastgesteld en herzien door de raad van bestuur, die daarbij handelt in zijn hoedanigheid van toezichthouder. Wanneer de raad van bestuur in die hoedanigheid optreedt, stemmen enkel bestuurders die geen uitvoerende functie hebben over de voorgestelde resoluties. De raad van bestuur speelt in zijn hoedanigheid van toezichthouder ook een actieve rol in de herziening van de beloningen voor senior controlefuncties.

De uitvoerend bestuurders zijn verantwoordelijk voor de correcte toepassing van het beloningsbeleid bij de evaluatie van de prestaties van de medewerkers, de vastlegging van de beloning van de medewerkers, en de toekenning en betaling van variabele beloningen.

De uitvoering van het beloningsbeleid wordt ten minste één keer per jaar onderworpen aan een centrale en onafhankelijke interne controle, die wordt uitgevoerd door de interne controledienst, om na te gaan of (i) de voorschriften en regelgeving die van toepassing zijn op de Vennootschap en (ii) het beleid en de procedures op het gebied van beloningen die door de bestuurders van de Vennootschap zonder uitvoerende functie zijn vastgelegd, zijn nageleefd.

De interne controledienst brengt aan de raad van bestuur verslag uit over zijn bevindingen.

## TOEPASSINGSGBIED VAN HET BELONINGSBELEID

### Entiteiten en personen die onder het beloningsbeleid vallen

De principes gelden voor alle medewerkers van wie de beroepsactiviteiten een aanzienlijke impact hebben op het risicoprofiel van de beheermaatschappijen of het fonds dat ze beheren, met inbegrip van senior management, risiconemers, controlefuncties en alle medewerkers van wie de totale beloning binnen de beloningsschaal van het senior management en risiconemers vallen. Die medewerkers worden "Identified Staff" genoemd. Hoewel de Vennootschap een register van alle medewerkers bijhoudt waarin wordt aangegeven of ze al dan niet tot de Identified Staff behoren, past de Vennootschap het beloningsbeleid gezien haar beperkte omvang toe op alle medewerkers, ook indien ze niet tot de Identified Staff behoren.

Vertegenwoordigers van de Vennootschap van wie de activiteiten een aanzienlijke impact op het risicoprofiel van de fondsen hebben, vallen ook onder dit beloningsbeleid.

### Beloningen die onder het beloningsbeleid vallen

Voor dit beloningsbeleid betekent een beloning:

- alle vormen van betalingen of voordelen die de Vennootschap doet of toekent aan haar medewerkers en senior management, met inbegrip van lonen, bonussen en discretionaire pensioenbijdragen<sup>1</sup>;
- elk bedrag dat de fondsen zelf betalen aan medewerkers van de Vennootschap of haar vertegenwoordigers; en
- elke overdracht van deelnemingsrechten of aandelen van de fondsen aan medewerkers van de Vennootschap of haar vertegenwoordigers.

Beloningen<sup>2</sup> die door de Vennootschap worden betaald aan haar medewerkers en senior management kunnen worden opgesplitst in:

- een vaste component: betalingen of voordelen die niet afhangen van prestatiecriteria, zoals een maandloon, niet-discretionaire bijdragen aan het pensioenplan van de Vennootschap, toeslagen voor een auto of mobiele telefoon enz.
- een variabele component: extra betalingen of voordelen die afhangen van prestatiecriteria, zoals jaarlijkse bonussen of andere contractueel vastgelegde criteria, zoals een aandeel in de kwartaalvergoedingen.

Om misverstanden te voorkomen: dividenden en andere vormen van uitkeringen van de Vennootschap aan haar aandeelhouders in hun hoedanigheid van aandeelhouders worden niet beschouwd als een beloning en vallen dan ook niet onder dit beloningsbeleid.

---

<sup>1</sup> Alle beloningen zijn vast (betalingen of voordelen die niet gebaseerd zijn op prestatiecriteria) of variabel (extra betalingen of voordelen die afhangen van prestaties of, in bepaalde gevallen, andere contractueel vastgelegde criteria). Bij beide soorten beloningen (vaste en variabele) kan het gaan om geldelijke betalingen of voordelen (zoals cash, aandelen, opties, afbetaling van leningen aan medewerkers bij ontslag, pensioenbijdragen, beloningen betaald door fondsen, bijvoorbeeld in het kader van "carried interest"-modellen) of voordelen die niet (rechtstreeks) van geldelijke aard zijn (zoals kortingen, extralegale voordelen of bijzondere toelagen voor een auto, mobiele telefoon enz.). Aanvullende betalingen of voordelen die deel uitmaken van een algemeen niet-discretionair beleid dat voor de hele Vennootschap geldt en die niet aanzetten tot het nemen van meer risico's, kunnen van deze definitie van beloningen worden uitgesloten voor de specifieke beloningsvereisten met betrekking tot risicoafstemming.

<sup>2</sup> Volgens de richtlijnen van de ESMA: alle beloningen zijn vast (betalingen of voordelen die niet gebaseerd zijn op prestatiecriteria) of variabel (extra betalingen of voordelen die afhangen van prestaties of, in bepaalde gevallen, andere contractueel vastgelegde criteria). Bij beide soorten beloningen (vaste en variabele) kan het gaan om geldelijke betalingen of voordelen (zoals cash, aandelen, opties, afbetaling van leningen aan medewerkers bij ontslag, pensioenbijdragen) of voordelen die niet (rechtstreeks) van geldelijke aard zijn (zoals kortingen, extralegale voordelen of bijzondere toelagen voor een auto, mobiele telefoon enz.). Aanvullende betalingen of voordelen die deel uitmaken van een algemeen niet-discretionair beleid dat voor de hele beheermaatschappij geldt en die niet aanzetten tot het nemen van meer risico's, kunnen van deze definitie van beloningen worden uitgesloten voor de specifieke beloningsvereisten met betrekking tot risicoafstemming die zijn vastgelegd in de UCITS-richtlijn.

## BELONINGSPRINCIPES VAN DE VENNOOTSCHAP

De Vennootschap heeft de volgende beloningsprincipes en -richtlijnen bepaald.

1. Het beloningsbeleid is afgestemd op:
  - a. de strategie, de langetermijndoelstellingen en de waarden van de Vennootschap;
  - b. de belangen van de fondsen en van de beleggers in die fondsen.
2. Het beloningsbeleid, en andere beleidsdocumenten en procedures in verband met risicobeheer en belangenconflicten, moedigt een degelijk en doeltreffend risicobeheer aan en moet ervoor zorgen dat medewerkers die in naam van de Vennootschap of de fondsen beslissingen kunnen nemen, niet aangemoedigd worden om risico's te nemen:
  - a. die de risicotolerantie van de Vennootschap voor het beheer van haar eigen zaken overschrijden; en
  - b. die niet stroken met het risicoprofiel, de reglementen of de statuten van de fondsen.
3. De beloningsregeling voor uitvoerend bestuurders, de belangrijkste risiconemers van de Vennootschap, moet hen aanmoedigen om de Vennootschap en de fondsen goed te beheren en zich te concentreren op de ontwikkeling op lange termijn.
4. De beloningsregeling voor de fondsbeheerders is een cruciaal onderdeel van de strategie van de Vennootschap om de meest getalenteerde beheerders aan te trekken en te behouden en het operationele risico van de Vennootschap tot een minimum te beperken.
5. De beloning van de fondsbeheerders is afgestemd op de belangen van het fonds dat of de fondsen die ze beheren en de belangen van de beleggers in die fondsen. Ze moet dan ook gebaseerd zijn op de volgende kwantitatieve en kwalitatieve criteria: (i) fondsrendement, (ii) vermogensretentie en (iii) naleving van het beleggingsmandaat en de toepasselijke voorschriften en regelgeving. Wanneer het beloningsbeleid van toepassing is op medewerkers die betrokken zijn bij het beheer van de portefeuilles van de fondsen, heeft dat beleid niet tot doel het risico in absolute cijfers tot een minimum te beperken (risico is inherent aan portefeuillebeheer), maar ervoor te zorgen dat het risico in lijn is met de doelstelling, het beleggingsbeleid en het risicoprofiel van het betreffende fonds.
6. De beloning van medewerkers in controlefuncties, zoals compliance en risicobeheer, moeten erop toezien dat ze onafhankelijk blijven tegenover de medewerkers die betrokken zijn bij het portefeuillebeheer en dat ze, voor zover dat mogelijk is gezien de omvang van de Vennootschap, niet op ongepaste wijze worden beïnvloed door andere risiconemers, met inbegrip van uitvoerend bestuurders. Ze worden hoofdzakelijk beloond op basis van de verwezenlijking van de doelstellingen die zijn vastgesteld voor hun functies, los van de prestaties van het bedrijfsonderdeel dat ze controleren. De raad van bestuur houdt toezicht op de beloning van de senior medewerkers met een risicobeheer- of compliancefunctie.
7. Andere medewerkers worden hoofdzakelijk beloond met een vaste beloning conform de marktnorm voor soortgelijke posities en een discretionaire variabele beloning, die vooral gebaseerd is op hun persoonlijke prestaties.
8. Wanneer medewerkers recht hebben op een variabele beloning of een bonus, worden het vaste en het variabele deel van de totale beloning passend afgewogen en maakt het vaste deel een voldoende groot deel uit van de totale beloning om een optimale flexibiliteit van het beleid toe te laten met betrekking tot het variabele deel van de beloning, inclusief de mogelijkheid om geen variabele beloning uit te betalen.
9. De Vennootschap biedt geen gegarandeerde bonussen, behalve welkomstbonussen voor cruciale medewerkers, waarover geval per geval wordt beslist. Zo'n welkomstbonus mag niet meer bedragen dan het eerste jaarloon.
10. De Vennootschap doet geen andere betalingen voor een vroegtijdige contractbeëindiging dan die in de wet voorzien zijn of die gerechtvaardigd zijn door de ervaring of de anciënniteit van de betrokken persoon op basis van de marktnorm in Luxemburg.
11. Voor zover de wet dat toelaat, vraagt de Vennootschap om de terugbetaling van prestatiebonussen die zijn uitgekeerd op basis van gegevens die achteraf vervalst blijken.

12. Variabele beloningen worden niet betaald via structuren of methoden die het gemakkelijker maken om de vereisten of de toepasselijke reglementen en regelgeving te omzeilen.
13. Deze principes en richtlijnen gelden voor alle soorten beloningen die de Vennootschap aan haar medewerkers betaalt, voor alle bedragen die rechtstreeks door de fondsen zelf betaald worden, met inbegrip van carried interests, alsook voor alle overdrachten van deelnemingsrechten en aandelen van de fondsen aan medewerkers.

## BELONINGSSTRUCTUUR

### Senior management van de Vennootschap

Wanneer een beloning wordt betaald aan een persoon in zijn/haar hoedanigheid van niet-uitvoerend bestuurder van TAMSA, is dat een vaste beloning op jaarbasis of per bijgewoonde bestuursvergadering. Niet-uitvoerend bestuurders die de aandeelhouders van de Vennootschap, dienstverleners en zakenpartners vertegenwoordigen, mogen geen beloning krijgen voor hun mandaat als niet-uitvoerend bestuurder van de Vennootschap.

Uitvoerend bestuurders van de Vennootschap krijgen enkel een vaste beloning. Zij worden aangemoedigd door het succes van de Vennootschap en de fondsen op lange termijn als aandeelhouders van TAMSA. Het succes van de Vennootschap op lange termijn hangt af van de toepassing van een degelijk beleid en degelijke procedures op het gebied van risicobeheer om het financiële en het reputatierisico te beperken. Bovendien zijn de belangen van de aandeelhouders van de Vennootschap nauw verbonden met de belangen van die fondsen en hun beleggers, aangezien een groot deel van de aandeelhouders van de Vennootschap beleggingen aanhoudt in de fondsen die de Vennootschap beheert.

### Portefeuillebeheerders

Portefeuillebeheerders die momenteel bij de Vennootschap in dienst zijn, zijn ook bestuurders en aandeelhouders van TAMSA. Zij ontvangen dan ook geen variabele beloning.

### Controlefuncties en andere medewerkers

Controlefuncties en andere medewerkers worden hoofdzakelijk vergoed met een vaste beloning die overeenstemt met de marktnorm in Luxemburg op basis van hun verantwoordelijkheden en hun beroepservaring. Ze hebben recht op een variabele beloning, meer bepaald een jaarlijkse bonus, die niet meer bedraagt dan twee maandlonen. De jaarlijkse bonus wordt bepaald op basis van:

- de algemene financiële prestaties van de Vennootschap; en
- hun persoonlijke prestaties, die worden beoordeeld op basis van: de kwaliteit van hun werk, de naleving van de interne beleidslijnen en procedures en de suggesties die ze hebben gedaan om de processen, beleidslijnen en procedures van de Vennootschap te verbeteren.

50% van de bonussen van een boekjaar wordt uitgesteld tot na de jaarlijkse audit van de fondsen en de Vennootschap om te verzekeren dat alle wezenlijke risico's in aanmerking zijn genomen.

Controlefuncties, met inbegrip van de Risk Manager en de Compliance Officer van de Vennootschap, worden als cruciale risicobeheerders voor de fondsen beschouwd. Hun beloning moet hun onafhankelijkheid garanderen en wordt daarom gecontroleerd door de raad van bestuur, die dat doet in zijn hoedanigheid van toezichthouder.

### Vertegenwoordigers

Wanneer aan een derde partij functies worden gedelegeerd die ook het verlenen van beleggingsadvies of het nemen van beleggingsbeslissingen die het risicoprofiel van de Fondsen beïnvloeden, inhoudend, ziet de

Vennootschap erop toe dat de vertegenwoordiger een entiteit is die onder toezicht staat en in het rechtsgebied waar die gevestigd is, onderworpen is aan regels die vergelijkbaar zijn met of gelijkwaardig zijn aan de principes. Dat is bijvoorbeeld het geval voor banken, beleggingsmaatschappijen, beheerders van ICBE's en alternatieve beleggingsfondsen die in de Europese Unie gevestigd zijn.

## **PRINCIPES DIE NIET DOOR DE VENNOOTSCHAP WORDEN TOEGEPAST**

De Vennootschap past een aantal principes niet toe, omdat ze als ongeschikt of niet-proportioneel worden beschouwd in het licht van de omvang, de organisatie en de aard van de activiteiten van de Vennootschap. Die principes houden vooral verband met de uitbetaling van variabele beloningen. Ze worden momenteel niet toegepast, omdat (i) het senior management van de Vennootschap geen variabele beloningen krijgt, (ii) de uitvoerend bestuurders aandeelhouder zijn van de Vennootschap en geen variabele beloningen krijgen en (iii) andere medewerkers die rechtstreeks in dienst zijn bij de Vennootschap een beperkte impact hebben op het risicoprofiel van de fondsen en de toegekende variabele beloning zowel in absolute cijfers als in verhouding tot hun vaste beloning matig is.

*De volledige tekst van het beloningsbeleid van de Vennootschap wordt kosteloos ter beschikking gesteld na ontvangst van een schriftelijke aanvraag die gericht is aan de Compliance Officer in het hoofdkantoor van TreeTop Asset Management S.A.*