
TREETOP ASSET MANAGEMENT S.A.

RESUME DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

INTRODUCTION

Le présent résumé de la politique a pour objet de décrire les pratiques de rémunération de TreeTop Asset Management S.A. relatives à la rémunération versée par la Société à ses employés et à sa direction.

TreeTop Asset Management S.A. (la « Société » ou « TAMSA ») est agréée et réglementée par la Commission de Surveillance du Secteur Financier en tant que société de gestion en vertu du chapitre 15 de la loi luxembourgeoise du 17 décembre 2010 concernant les organismes de placement collectif (la « Loi de 2010 ») et en tant que gestionnaire de fonds d'investissement alternatifs (« GFIA ») en vertu du chapitre 2 de la loi du 12 juillet 2013 relative aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (la « Loi de 2013 »). L'autorisation de la Société est limitée à la gestion d'organismes de placement collectif.

La Loi de 2010 et la Loi de 2013 contiennent un certain nombre de principes (les « Principes ») relatifs à la gouvernance, à la structure de rémunération et à l'alignement des risques que les politiques et les pratiques de rémunération de la société de gestion doivent respecter de manière appropriée. En conséquence, la Société s'engage à mettre en œuvre des politiques et des pratiques de rémunération qui soient compatibles avec une gestion saine et efficace des risques et la favorisent, y compris le cas échéant en termes de risques de durabilité, (ii) n'encouragent pas une prise de risque incompatible avec les profils de risque ou les règles régissant les fonds gérés par la Société (les « Fonds ») et (iii) ne portent pas atteinte au respect de l'obligation de la Société d'agir au mieux de l'intérêt des Fonds. Dans le même temps, afin d'établir une politique de rémunération proportionnelle et appropriée aux caractéristiques de la Société, la Société a également tenu compte de la taille, de l'organisation interne ainsi que de la nature, de la portée et de la complexité de ses activités. Ces principes sont reflétés dans la politique de rémunération de la Société (la « Politique de rémunération »).

GOVERNANCE DE LA REMUNERATION

La Politique de Rémunération de la Société est définie et adoptée par son conseil d'administration (le « Conseil d'Administration »). Compte tenu de la taille de la Société, de la nature de ses actionnaires et du nombre de collaborateurs employés, la Société n'a pas mis en place de comité de rémunération formel. Toutefois, la Société veille à ce que la Politique de Rémunération soit adoptée et examinée au moins une fois par an par le Conseil d'Administration dans le cadre de sa fonction de surveillance. Lorsqu'ils agissent dans leur fonction de surveillance, seuls les Administrateurs non exécutifs votent sur les résolutions proposées. Le Conseil d'administration dans sa fonction de surveillance joue également un rôle actif dans l'examen de la rémunération des fonctions de contrôle « senior ».

Les Dirigeants effectifs sont responsables de la bonne mise en œuvre de la Politique de Rémunération lors de l'examen de la performance du personnel, de la définition de leur rémunération, de l'attribution et du versement de leurs rémunérations variables.

La mise en œuvre de la Politique de Rémunération est, au moins une fois par an, soumise à un examen interne central et indépendant par la fonction d'audit interne, afin de respecter (i) les règles et les réglementations applicables à la Société et (ii) les politiques et procédures de rémunération adoptées par les Administrateurs non exécutifs de la Société.

La fonction d'audit interne rend compte de ses conclusions au Conseil d'Administration.

CHAMP D'APPLICATION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Entités et personnes concernées par la Politique de Rémunération

Les Principes s'appliquent aux catégories de personnel, y compris la direction générale, les preneurs de risques, les fonctions de contrôle et tout collaborateur qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur les profils de risque des sociétés de gestion ou des Fonds qu'ils gèrent. Ces membres du personnel sont appelés « Personnel Identifié ». Bien que la Société ait un registre de toutes les personnes qu'elle emploie qui comprend une évaluation de leur qualification ou non en tant que Personnel Identifié, compte tenu de sa petite taille, la Société adopte comme approche d'appliquer la Politique de Rémunération à l'ensemble du personnel comme s'il s'agissait de Personnel identifié.

Les délégataires de la Société dont les activités ont un impact significatif sur les profils de risque des Fonds entrent également dans le champ d'application de la Politique de Rémunération.

Rémunération concernée par la Politique de rémunération

Aux fins de la Politique de Rémunération, la rémunération comprend :

- toute forme de paiements ou d'avantages versés par la Société à ses employés et à la direction générale, y compris les salaires, les primes et les prestations de pension discrétionnaires¹,
- tout montant versé par les Fonds eux-mêmes au personnel employé par la Société ou ses délégataires, et
- tout transfert de parts ou d'actions des Fonds au profit du personnel employé par la Société ou ses délégataires.

La rémunération² versée par la Société à son personnel et à la direction générale peut être divisée en :

- une composante de rémunération fixe : paiements ou avantages sans prise en compte de critères de performance tels que les salaires mensuels, les cotisations non discrétionnaires au régime de pension de la Société, les indemnités pour la voiture, le téléphone mobile...
- une composante de rémunération variable : paiements supplémentaires ou avantages qui dépendent de critères de performance tels que des primes annuelles ou d'autres critères contractuels tels que la part des commissions trimestrielles.

¹ Toutes les rémunérations peuvent être divisées soit en rémunération fixe (paiements ou avantages sans prise en compte de critères de performance) soit en rémunération variable (paiements supplémentaires ou avantages qui dépendent de la performance ou, dans certains cas, d'autres critères contractuels). Les deux composantes de la rémunération (fixe et variable) peuvent comprendre des paiements ou des avantages monétaires (tels que numéraires, actions, options, annulation de prêts à des membres du personnel en cas de licenciement, cotisations de pension, rémunération par des fonds, par exemple par le biais de modèles de « carried interest ») ou non (directement) monétaires (tels que des « discounts », des avantages sociaux ou des indemnités spéciales pour la voiture, le téléphone mobile, etc.). Les paiements ou avantages annexes qui font partie d'une politique générale, non discrétionnaire et à l'échelle de la Société et qui ne présentent aucun effet incitatif en termes d'hypothèse de risque peuvent être exclus de cette définition de la rémunération aux fins des exigences relatives à l'alignement de la rémunération sur les risques spécifiques.

² Conformément aux lignes directrices de l'ESMA : Toutes les rémunérations peuvent être divisées soit en rémunération fixe (paiements ou avantages sans prise en compte de critères de performance) soit en rémunération variable (paiements supplémentaires ou avantages qui dépendent de la performance ou, dans certains cas, d'autres critères contractuels). Les deux composantes de la rémunération (fixe et variable) peuvent comprendre des paiements ou des avantages monétaires (tels que numéraires, actions, options, annulation de prêts à des membres du personnel en cas de licenciement, cotisations de pension) ou non (directement) monétaires (tels que des « discounts », des avantages sociaux ou des indemnités spéciales pour la voiture, le téléphone mobile, etc.). Les paiements ou avantages annexes qui font partie d'une politique générale, non discrétionnaire et à l'échelle de la Société et qui ne présentent aucun effet incitatif en termes d'hypothèse de risque peuvent être exclus de cette définition de la rémunération aux fins des exigences relatives à l'alignement de la rémunération sur les risques spécifiques de la directive OPCVM.

Afin d'éviter toute ambiguïté, les dividendes ou autres distributions versées par la Société à ses actionnaires en leur qualité d'actionnaires ne sont pas considérés comme des rémunérations et ne relèvent donc pas du champ d'application de la Politique de Rémunération.

PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION DE LA SOCIÉTÉ

La Société a adopté les principes et lignes directrices suivants en matière de rémunération :

1. La Politique de Rémunération est alignée sur :
 - a. la stratégie, les objectifs et les valeurs à long terme de la Société ;
 - b. les intérêts des Fonds et des investisseurs dans ces Fonds.
2. La Politique de Rémunération, conjointement à d'autres politiques et procédures relatives à la gestion des risques et aux conflits d'intérêts, favorise une gestion des risques saine et efficace, y compris le cas échéant en termes de risques de durabilité, et vise à faire en sorte que les membres du personnel qui sont en capacité de prendre des décisions au nom de la Société ou des Fonds ne soient pas encouragés à prendre des risques :
 - a. au-delà de la tolérance au risque de la Société dans le cadre de la gestion de ses propres affaires ; et
 - b. qui soient incompatibles avec les profils de risque, les règles ou les documents constitutifs des Fonds.
3. Le système de rémunération des Dirigeants Effectifs - qui sont les principaux preneurs de risques de la Société - doit les encourager à ne pas prendre de risques inconsidérés et ainsi favoriser le développement à long terme et la bonne gestion de la Société et des Fonds.
4. Le système de rémunération des Gestionnaires de Fonds est une composante CLÉ de la stratégie de la Société visant à attirer et à retenir les meilleurs talents afin de minimiser les risques commerciaux de la Société.
5. La rémunération des Gestionnaires de Fonds est alignée sur l'intérêt du ou des fonds qu'ils gèrent et des investisseurs dans ces fonds. Il convient donc de prendre en compte les critères quantitatifs et qualitatifs suivants : (i) la performance du fonds, (ii) la conservation des actifs et (iii) le respect du mandat d'investissement et des règles et réglementations applicables. L'objectif de la Politique de Rémunération, lorsque celle-ci s'applique aux membres du personnel impliqués dans la gestion des portefeuilles des Fonds, n'est pas de minimiser les risques en termes absolus - les risques font en effet partie intégrante de la gestion de portefeuille - mais de s'assurer que ces risques sont compatibles avec l'objectif, la politique d'investissement et le profil de risque du fonds concerné.
6. La rémunération des employés exerçant des fonctions de contrôle telles que la Conformité et la Gestion des risques doit assurer qu'ils restent indépendants du personnel impliqué dans la fonction de gestion de portefeuille et que, dans la mesure du possible, compte tenu de la taille de la Société, ils ne sont pas indûment influencés par d'autres preneurs de risques, y compris les Dirigeants Effectifs. Ils sont principalement rémunérés conformément à la réalisation des objectifs liés à leurs fonctions, indépendamment de la performance des domaines d'activité qu'ils contrôlent. La rémunération des dirigeants dans les fonctions de gestion des risques et de conformité est supervisée par le Conseil d'Administration.
7. Les autres membres du personnel sont principalement rémunérés par une rémunération fixe alignée sur les normes du marché pour des postes similaires et une rémunération variable discrétionnaire basée principalement sur leur performance individuelle.
8. Lorsque les membres du personnel ont droit à une rémunération variable ou à une prime, les composantes fixes et variables de la rémunération globale sont équilibrées de manière appropriée et la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour permettre le fonctionnement d'une politique totalement flexible, sur les composantes de la rémunération variable, y compris la possibilité de ne pas verser de rémunération variable.

9. La Société n'offre aucune prime garantie, à l'exception, au cas par cas, de la prime d'embauche pour le personnel clé. Une telle prime d'embauche ne peut être versée au-delà de la première année d'emploi.
10. La Société n'accorde pas de paiements en cas de résiliation anticipée de contrats autres que ce qui est légalement prévu ou justifié par l'expérience ou le mandat des individus sur la base des normes du marché au Luxembourg.
11. Dans la mesure où la loi le permet, la Société demandera le remboursement des primes de performance attribuées sur la base de données qui, par la suite, s'avèrent frauduleuses.
12. La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des règles et réglementations applicables.
13. Ces principes et lignes directrices s'appliquent à la rémunération de tout type versée par la Société à son personnel et à tout montant payé directement par les Fonds eux-mêmes, y compris certains types de « carried interest », et à tout transfert de parts ou d'actions des Fonds effectué en faveur du personnel.

STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION

Direction générale de la Société

Lorsqu'une rémunération est versée à une personne en sa qualité d'Administrateur non exécutif de TAMSA, cette rémunération est fixée soit par an, soit par réunion du Conseil d'Administration à laquelle elle a assisté. Les Administrateurs non exécutifs représentant les actionnaires de la Société, les prestataires de services et les partenaires commerciaux peuvent ne percevoir aucune rémunération pour leur mandat d'administrateur non exécutif de la Société.

Afin de réduire les risques de conflit d'intérêt, les Dirigeants Effectifs de la Société ne perçoivent qu'une rémunération fixe. Certains Dirigeants Effectifs sont également actionnaires de la Société.

Gestionnaires de portefeuille

Les gestionnaires de portefeuille actuellement employés par la Société sont également Administrateurs et actionnaires de TAMSA. Par conséquent, ils ne perçoivent aucune rémunération variable.

Fonctions de Contrôle et autres membres du personnel

Les Fonctions de Contrôle et autres membres du personnel sont principalement rémunérés par une rémunération fixe alignée sur les normes du marché au Luxembourg, en tenant compte de leurs responsabilités et de leur expérience professionnelle. Ils ont droit à une rémunération variable sous la forme d'une prime annuelle qui ne dépasse pas 2 mois de salaire. La prime annuelle est définie en fonction de :

- La performance financière globale de la Société ; et
- Leur performance individuelle évaluée en fonction de : la mesure dans laquelle ils ont réussi à accomplir leurs tâches conformément aux attentes de leur poste, à respecter les politiques et procédures internes et à formuler des suggestions pour améliorer les processus opérationnels ainsi que les politiques et procédures de la Société.

50 % des primes relatives à un exercice sont reportées jusqu'à la réalisation de l'audit annuel des fonds et de la Société afin d'assurer que tous les risques significatifs ont été dûment pris en compte.

Les Fonctions de Contrôle, notamment le Gestionnaire des Risques et le Responsable de la Conformité employés par la Société, sont considérées comme des « gestionnaires des risques » clés des Fonds. Leur rémunération doit assurer qu'ils restent indépendants. Leur rémunération est donc examinée par le Conseil d'Administration dans le cadre de sa fonction de surveillance.

Délégataires

Lorsqu'elle délègue à un tiers des fonctions qui comprennent des conseils sur les investissements ou des décisions d'investissement affectant le profil de risque des Fonds, la Société s'assure que le délégataire soit une entité surveillée qui est soumise dans sa juridiction d'origine à des règles similaires ou équivalentes aux Principes. C'est le cas par exemple des banques, des sociétés d'investissement, des sociétés de gestion d'OPCVM et des gestionnaires de FIA basés dans l'Union européenne.

PRINCIPES QUI CESSENT D'ÊTRE APPLIQUÉS PAR LA SOCIÉTÉ

La Société cesse d'appliquer certains Principes, ceux-ci ayant été considérés comme non appropriés ou non proportionnels compte tenu de sa taille, de son organisation et de la nature de ses activités. Ces principes concernent principalement le processus de distribution des rémunérations variables. Ceux-ci ne sont actuellement plus appliqués au motif que (i) la direction générale de la Société ne perçoit aucune rémunération variable, (ii) les Dirigeants Effectifs sont des actionnaires de la Société et ne perçoivent aucune rémunération variable et (iii) les autres employés de la Société ont un impact limité sur le profil de risque des Fonds et la rémunération variable attribuée est modérée tant en termes absolus qu'en proportion de leur rémunération fixe.

La version complète de la Politique de Rémunération de la Société est disponible gratuitement sur demande écrite adressée au Responsable de la Conformité au siège social de TreeTop Asset Management S.A.