

POLITIQUE DE REMUNERATION

1. INTRODUCTION ET CHAMP D'APPLICATION

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. (« **TAMSA** » ou la « **Société** ») est une société de gestion d'OPCVM de droit luxembourgeois également agréée en qualité de gestionnaire de fonds d'investissement alternatifs. Les fonds d'investissement gérés par la Société sont désignés ci-après les « **Fonds** ». TAMSA est en outre autorisée à fournir les services d'investissement suivants : a) gestion de portefeuilles d'investissement sur une base discrétionnaire et individualisée, b) conseils en investissement et c) réception et transmission d'ordres (« **RTO** ») de clients.

La Société dispose d'une succursale en Belgique (la « **Succursale** ») et a recours pour la commercialisation de ses services dans ce pays à des agents liés établis en Belgique (les « **Agents** »). Les services prestés par la Succursale sont uniquement du conseil en investissement (non-indépendant) et de la RTO et portent exclusivement sur des parts des Fonds.

La présente politique (la « **Politique** ») définit les principes de rémunération de la Société. Elle est établie conformément aux cadres réglementaires suivants (la « **Réglementation** ») :

- **volet Gestion Collective (i.e. gestion d'organismes de placement collectifs (« OPC »))** : Directive 2009/65/CE telle qu'amendée (UCITS), Directive 2011/61/UE telle qu'amendée (AIFM), Directive 2023/970, Orientations ESMA/2016/411 (UCITS) et ESMA/2013/232 (AIFM), Loi luxembourgeoise du 17/12/2010 (UCITS) et du 12/07/2013 (AIFM), Circulaire CSSF 18/698.
- **volet Services d'Investissement (MiFID)** : Directive 2013/36/UE (CRD), EBA/GL/2021/04, Orientations ESMA 35-43-3565, règles de conduite de la Directive 2014/65/UE (MiFID II) concernant la protection des investisseurs, Directive 2023/970, Circulaire 23/241.

Cette Politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs du Siège et de la Succursale en ce compris les Agents et aux sous-gestionnaires mandatés par la Société.

2. OBJECTIF

L'objectif de la Politique est d'aligner les intérêts des collaborateurs de TAMSA avec la stratégie globale de la Société (notamment en évitant d'inciter à des prises de risques excessives) tout en garantissant un équilibre entre performance, équité des rémunérations et viabilité économique.

En ce qui concerne plus particulièrement les administrateurs, les membres de la direction effective, les preneurs de risques, les fonctions de contrôle et les collaborateurs dont la rémunération totale se situe dans la tranche de rémunération de la direction et des preneurs de risques, dont les activités professionnelles ont une incidence

significative sur le profil de risque de la Société ou sur les profils de risque des Fonds (globalement désignés le « **Personnel identifié** »), la Politique vise à assurer que la structure de leur rémunération :

- promeut une gestion saine et efficace des risques ;
- n'encourage pas une prise de risques incompatible avec (i) l'appétit pour le risque, les valeurs et les intérêts à long terme de la Société et (ii) les profils de risque ou les règles régissant les Fonds ;
- ne compromet pas le respect par la Société de son obligation d'agir au mieux des intérêts des Fonds et des investisseurs dans les Fonds (OPC) et de ses clients (MiFID) ;
- ne crée pas de conflits d'intérêts avec les porteurs de parts (OPC) ou les clients (MiFID) ;
- garantit une rémunération équitable et compétitive ;
- est conforme avec les exigences réglementaires luxembourgeoises et belges.

3. PRINCIPE DE PROPORTIONNALITE

La Société applique le principe de proportionnalité prévu par la Réglementation tenant compte notamment de sa petite taille, de sa structure opérationnelle, de la nature simple des produits gérés et des services offerts et du montant limité des rémunérations variables.

En particulier, elle déroge aux obligations (i) de mettre en place un comité de rémunération et, pour ce qui concerne le Personnel identifié, (ii) de différer sur plusieurs années le paiement des rémunérations variables et (iii) de paiement d'une partie de la rémunération variable en instruments.

L'application du principe de proportionnalité est plus amplement analysée à l'Annexe II.

Cette analyse est revue annuellement et ses conclusions sont validées par le conseil d'administration de la Société.

4. PRINCIPES GENERAUX

Les principes généraux de la Politique de la Société sont les suivants :

- Le conseil d'administration de la Société (le « **Conseil** ») est responsable de l'adoption, de la supervision et de la révision annuelle de la Politique. Compte tenu de la taille de la Société, il n'est pas constitué de comité de rémunération séparé ; cette fonction est exercée directement par le Conseil dans sa fonction de surveillance (avec le support d'un sous-comité ad hoc).
- La Politique vise notamment à assurer que la structure de la rémunération du Personnel identifié promeut une gestion saine et efficace des risques et n'encourage pas une prise de risques incompatible avec (i) l'appétit pour le risque, les valeurs et les intérêts à long terme de la Société et (ii) les profils de risque ou les règles régissant les Fonds.
- La Politique vise également à assurer le respect, par la Société et par chaque collaborateur, de leur obligation d'agir au mieux des intérêts des Fonds, des investisseurs dans les Fonds ainsi que des clients de la Société.
- Afin de garantir leur indépendance et de limiter les risques de conflits d'intérêts les administrateurs non exécutifs perçoivent uniquement une rémunération fixe.
- La rémunération des autres collaborateurs, en ce compris les membres de la direction effective, comprend une composante fixe et généralement, une composante variable.

- Le niveau de rémunération de chaque collaborateur est déterminé au premier chef en tenant compte de la fonction et du niveau de responsabilité de la personne concernée et des standards de marché.
- La composante fixe est la partie principale de la rémunération globale des collaborateurs de la Société et son niveau représente une part suffisamment élevée pour assurer la plus grande souplesse en matière de composante variable, notamment la possibilité de n'en verser aucune.
- L'importance relative des critères retenus pour définir la composante variable de la rémunération dépend de la nature de la fonction exercée par le membre du personnel.
- Pour le personnel de direction, les critères retenus sont liés à l'accomplissement des objectifs stratégiques de la Société et à la conformité avec la Réglementation. Pour le personnel exerçant des fonctions de gestion de portefeuille, les critères pris en compte sont liés (i) à la taille et à la performance des fonds concernés et (ii) à des critères non financiers visant à s'assurer que la prise de risque est cohérente avec le profil de risque des Fonds.
- Pour le personnel exerçant des fonctions commerciales, les critères retenus sont liés (i) aux actifs sous gestion (AuM) et (ii) à des critères non financiers visant à garantir le respect des règles de conduite.
- Pour le personnel exerçant des fonctions de contrôle (i.e. fonction de gestion des risques, de conformité et d'audit interne – si cette dernière fonction n'est pas externalisée), la composante variable de la rémunération est principalement déterminée sur la base de critères non financiers mesurant la réalisation des objectifs liés à ses fonctions et ne dépasse en principe pas deux mois de salaire. Elle n'est jamais fondée sur la performance des domaines d'activités qu'il contrôle.
- La rémunération variable afférente à un exercice donné est versée l'année suivante et exclusivement en numéraire.
- Dans des cas exceptionnels, la Société peut verser une prime d'engagement («bonus garanti») lors de la conclusion d'un contrat de travail ou d'agent au terme d'un délai négocié avec le nouveau collaborateur, qui ne doit pas dépasser 12 mois.
- La Société n'accorde pas d'indemnités de départ anticipé autres que celles autorisées ou imposées par la Réglementation et justifiées par l'expérience, l'ancienneté du collaborateur concerné et les pratiques de marché.
- La Société n'accorde pas d'avantages de retraite discrétionnaires.
- Le volume total des rémunérations variables ne limite pas la capacité de la Société à maintenir une assise financière suffisante.
- Lorsque la Société délègue à des tiers la fonction de gestion des investissements d'un Fonds, elle s'assure que ces tiers ont des pratiques en matière de politique de rémunération conforme à la Réglementation.
- La mise en œuvre de la Politique fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation par la fonction d'audit interne qui vise à vérifier qu'elle respecte les politiques et procédures relatives aux rémunérations adoptées par le Conseil dans l'exercice de sa fonction de surveillance.

5. PERSONNEL IDENTIFIE

La Société identifie les catégories de personnel ayant une incidence significative sur le profil de risque de la Société ou des Fonds (le « **Personnel Identifié** »).

Cette analyse, réalisée par la Direction Effective du Siège, est ensuite présentée au Risk Manager et au Compliance Officer, et aboutit à l'établissement d'une liste de personnes faisant partie du Personnel Identifié.

Siège (Gestion Collective)

Sont classés comme "Personnel Identifié" :

- **Les Membres du Conseil d'Administration (exécutifs ou non exécutifs)** : Fonction décisionnelle sur la stratégie et la politique commerciale de la Société, son organisation et ses politiques notamment en matière de risque et de rémunération.
- **Les Autres Dirigeants de la Société** : Membres de la direction effective, fonction décisionnelle sur la gestion journalière de la Société, mais non membres du conseil d'administration.
- **Les Membres du Comité d'Investissement** : Fonction décisionnelle sur le profil de risque des OPC gérés par la Société.
- **Le Risk Manager** : Responsable de la fonction de contrôle de gestion des risques de la Société et des Fonds.
- **Le Compliance Officer** : Responsable de la fonction de conformité de la Société et des Fonds.

Succursale Belge (Conseil en investissement - MiFID)

Sont classés comme "Personnel Identifié" :

- **Les Dirigeants de la succursale** : Membres de la direction effective de la succursale, fonction décisionnelle sur la gestion journalière de la Succursale.
- **Le Risk Manager** : Responsable de la fonction de contrôle de gestion des risques de la Succursale.
- **Le Compliance Officer de la Succursale** : Responsable de la fonction de conformité de la Succursale.

Identification des collaborateurs

La Société tient un registre des personnes travaillant pour son compte qui font partie du Personnel identifié. Pour chaque personne, le registre comprend une description de son rôle au sein de TAMSA, de la structure de sa rémunération.

Ce registre est revu chaque année lors de la revue de la Politique.

6. STRUCTURE DE LA REMUNERATION

Dispositions générales

Composante Fixe

La rémunération fixe, reflète au premier chef les responsabilités du collaborateur au sein de la Société tenant compte des standards du marché local. La composante fixe peut dans certains cas être expliquée par des facteurs historiques ou des engagements contractuels préalables à la mise en œuvre de la Réglementation.

Dans tous les cas, elle représente la partie principale de la rémunération globale et elle permet de garantir une politique de bonus flexible, en veillant à ce que les collaborateurs ne dépendent pas significativement d'une éventuelle rémunération variable, et pouvant donc aller jusqu'à une absence totale de versement de part variable.

Pour le personnel sous statut d'employé, la rémunération fixe comprend un salaire et des éléments de rémunération non-matérielles dont la nature et le montant dépendent des pratiques locales, de l'ancienneté et de la fonction du collaborateur. Ces avantages en nature ont un caractère fixe.

Pour les Agents la rémunération fixe comprend une mensualité forfaitaire fixe.

Composante Variable (Bonus)

Le bonus est un élément de rémunération variable versé en sus de la rémunération fixe, en fonction de critères de performance, ou de résultats personnels ou collectifs obtenus sur une période donnée.

Les objectifs individuels sont définis en tenant compte de la nature de la fonction et du rôle du collaborateur, ainsi que des résultats attendus du collaborateur et de son équipe.

Sous réserve des dispositions dérogatoires ou spécifiques visées sous (b) ci-dessous pour le Personnel identifié, les bonus sont accordés en général sur la base de l'évaluation de la performance du collaborateur sur un an.

- **Critères** : le bonus est attribué sur la base de critères financiers et/ou non-financiers propres à chaque fonction.
- **Plafond** : conformément à la pratique interne de la Société la rémunération variable est plafonnée à 2 mois de salaire fixe et ne dépasse jamais 50 000 EUR.
- **Proportionnalité** : En raison du principe de proportionnalité, les collaborateurs faisant partie du « Personnel identifié » bénéficient de l'exemption de différé et de paiement en instruments.

Dispositions dérogatoires ou spécifiques pour le Personnel identifié

Membres du conseil d'administration

A. Administrateurs non-exécutifs (Surveillance)

Pour garantir leur indépendance et éviter tout conflit d'intérêts dans leur mission de surveillance, les règles suivantes s'appliquent : leur rémunération est exclusivement composée de jetons de présence fixes décidés (le cas échéant dans le cadre d'une enveloppe globale allouée par le conseil d'administration entre ses membres) par l'Assemblée Générale.

B. Administrateurs exécutifs

Ils perçoivent une rémunération fixe établie conformément aux dispositions générales et une rémunération variable qui suit les dispositions suivantes :

- **Critères** : le bonus est attribué sur la base de critères financiers et non-financiers propres à leur fonction.
- **Plafond** : la part variable de leur rémunération est strictement limitée à maximum 25% de leur rémunération fixe.
- **Proportionnalité** : en raison du principe de proportionnalité, les administrateurs exécutifs bénéficient de l'exemption de différé et de paiement en instruments.

Dirigeants effectifs

Leur rémunération suit les dispositions générales.

Pour des raisons historiques, la rémunération de certains dirigeants effectifs peut être constituée uniquement d'une rémunération fixe.

Responsables des fonctions de contrôle

Leur rémunération suit les dispositions générales.

Dispositions spécifiques pour les Conseillers financiers (Succursale)

Leur rémunération fixe représente une part substantielle de la rémunération globale. Dans un environnement compétitif, elle doit permettre d'attirer, de retenir et de motiver des collaborateurs dont le rôle est essentiel au développement de la Société. Leur rémunération fixe permet également de garantir une rémunération globale assez élevée pour rémunérer l'expérience et les compétences professionnelles même en l'absence de rémunération variable.

Leur rémunération variable repose sur des critères principalement quantitatifs (AUM des clients conseillés) ; cependant, pour rester conforme aux règles de protection des investisseurs, les garde-fous suivants sont instaurés :

- **Critères Quantitatifs (Le "Combien")** : Basés sur le volume d'apports et d'actifs sous conseil. Ce critère encourage donc à la fois le développement commercial et la satisfaction de la clientèle existante. Afin d'éviter tout risque de conflit d'intérêt le taux de commissionnement servant au calcul de la rémunération variable des Conseillers financiers est identique pour tous les Fonds pouvant faire l'objet d'un conseil en investissement de la part des Conseillers.
- **Critères Qualitatifs Correcteurs (Le "Comment")** : Le bonus défini sur base des critères quantitatifs peut être significativement réduit sur la base d'une revue annuelle portant sur :
 1. Le bon respect des procédures.
 2. La conformité des conseils (adéquation au profil client).
 3. La qualité de la documentation (KYC/Questionnaires de risque).
 4. L'absence de plaintes de clients justifiées.

7. DELEGATION DE LA FONCTION DE GESTION DES INVESTISSEMENTS

TAMSA délègue la fonction de gestion des investissements de certains Fonds. Dans ce contexte, conformément aux articles 20 et 13 des Directives OPCVM et AIFM ainsi qu'aux orientations de l'ESMA, TAMSA s'assure dans le cadre de ses procédures de diligence initiale et périodique que :

- les entités auxquelles les activités de gestion d'investissement ont été déléguées sont régies par des dispositions réglementaires sur la rémunération aussi efficaces que celles applicables au titre des orientations de l'ESMA; ou que
- des dispositions contractuelles appropriées sont établies avec les entités auxquelles des activités de gestion d'investissement ont été déléguées afin d'empêcher tout contournement des réglementations relatives à la rémunération énoncées dans les orientations de l'ESMA. Ces dispositions contractuelles doivent concerner tout paiement versé au personnel identifié des délégués à titre de compensation pour la réalisation des activités de gestion d'investissement pour le compte de la Société.

8. MESURES DE PREVENTION DES CONFLITS D'INTERETS

Indépendance des fonctions de contrôle

Les responsables du Risk Management et de la « compliance » (de même que l'audit interne, qui est une fonction externalisée) de la Société sont évalués sur des objectifs propres à leurs fonctions, totalement déconnectés des résultats commerciaux ou des AUM.

Encadrement de la gestion de portefeuille (OPC)

Les mesures suivantes servent de barrière de sécurité :

- Pour les Fonds multi-gestion : l'allocation des Fonds aux différentes composantes du portefeuille est décidée collégalement par le comité d'investissement. La rémunération des membres du comité suit les dispositions de la rémunération du Personnel identifié et n'est pas lié aux performances des Fonds ;
- Pour les Fonds mono-gérant : la fonction de gestion des investissements est soit déléguée à des tiers visés par la procédure décrite à la section 7, soit le gérant ne perçoit qu'une rémunération forfaitaire.

Encadrement du conseil

Les mesures suivantes servent de barrière de sécurité :

- La rémunération fixe des Conseillers financiers est suffisante pour qu'ils ne soient pas dépendants de leur bonus, limitant ainsi l'incitation à la vente inappropriée ;
- Le taux de commissionnement servant au calcul de la rémunération variable des Conseillers financiers est identique pour tous les Fonds conseillés quel que soit le risque inhérent de ceux-ci ou leur rentabilité pour la Société ils n'ont donc pas d'incitation financière à conseiller un produit plutôt qu'un autre ;
- Sur la base des réponses du client à un questionnaire standard, les Conseillers financiers associent au compte du client un profil d'investissement type, le choix du profil d'investissement est revu par la fonction Compliance et par le Comité d'acceptation des Clients (CAC), avant d'être fixé formellement par les dirigeants de la Succursale dans la notification de l'entrée en relation transmise aux clients ;
- Les Conseillers financiers ne peuvent conseiller aux clients que les Fonds qui font partie d'une « matrice conseil » établie par la Société qui associe un ou plusieurs Fonds à chaque profil d'investissement. L'adéquation du ou des Fonds au profil d'investissement des clients est revu par la fonction de gestion des risques - toute dérogation d'un conseiller à cette matrice entraîne un malus dans le calcul du bonus quantitatif (sans préjudice aux mesures correctives imposées par les règles MIFID, telles qu'une modification du portefeuille et/ou une modification du profil).

9. GOUVERNANCE

Rôle du Conseil d'Administration

Le Conseil est responsable de l'adoption, de la supervision et de la révision annuelle de la Politique. A cet effet, il valide la présente Politique de rémunération, ainsi que tous les ajouts ou modifications qui y sont apportés ultérieurement.

Etant donné l'actionnariat privé à caractère familial de la Société, le Conseil, en tant qu'organe de direction stratégique représentant les propriétaires de la Société, joue un rôle très actif dans la définition de la Politique et des structures de rémunération mises en place dans différentes fonctions dont en particulier les personnes en charge du développement commercial, ainsi que dans la détermination de certains packages de rémunération individuels, dont ceux des membres de la direction de la Société.

Compte tenu de la taille de la Société, il n'est pas constitué de comité de rémunération séparé ; cette fonction est exercée directement par le Conseil d'Administration dans sa fonction de surveillance avec le support d'un sous-comité ad hoc.

Rôle du Sous-Comité ad hoc

Le Conseil a mis en place un sous-comité de rémunération en charge de veiller à la mise bonne exécution de la Politique et de faire rapport au Conseil d'Administration au moins une fois par an et chaque fois que nécessaire. Le sous-comité est composé de trois membres dont deux administrateurs non-exécutifs et d'un administrateur délégué.

Le sous-comité est plus particulièrement en charge de :

- Revoir le résultat des évaluations annuelles ;
- Recevoir l'avis du Compliance officer et du Risk manager sur l'adéquation de la Politique ;
- Effectuer la revue annuelle des membres de la direction effective ;
- S'assurer que les rémunérations sont équitables et ne présentent pas de caractère discriminatoire ;
- Décider des augmentations de salaires et des bonus accordés ;
- Faire des propositions d'amélioration de la Politique au Conseil d'Administration.

Rôle du Comité de direction

Le Comité de Direction est responsable de l'application concrète de la présente Politique de rémunération et rend compte au Conseil de tout risque ou manquement matériel.

Rôle des fonctions de contrôle interne

Le Risk Manager fournit une évaluation objective de l'alignement de la structure des rémunérations variables avec le profil de risque réel des portefeuilles. Il rapporte ses conclusions directement au Comité de Direction et, si nécessaire, au conseil d'administration, garantissant que la performance ajustée au risque constitue la base de toute rémunération variable.

Le Compliance Officer revoit la Politique afin de s'assurer qu'elle est conforme à la Réglementation, notamment en termes de gestion des conflits d'intérêt et de respect des règles de conduite. Elle agit également en tant que conseiller permanent auprès des organes de direction, assurant une veille réglementaire et veillant au maintien de la conformité de la Politique avec la Réglementation.

La fonction d'audit interne de la Société (externalisée) vérifie à intervalles réguliers et au moins une fois par an la conformité de la Politique avec la Réglementation et la bonne mise en œuvre par la Société de la Politique approuvée par le Conseil. Le rapport de l'audit interne est transmis au Conseil.

10. TRANSPARENCE ET REPORTING

Conformément à la **Circulaire CSSF 18/698 (5.5.9)**, TreeTop Asset Management SA :

- Conserve la liste actualisée du personnel identifié.
- Publie dans les prospectus des Fonds un résumé de cette Politique et une déclaration indiquant que les détails de la politique de rémunération actualisée sont disponibles sur le site internet de la Société et qu'un exemplaire sur papier sera mis à disposition gratuitement sur demande.
- Publie sur le site internet de la Société les détails de la politique de rémunération actualisée, y compris, notamment, une description de la manière dont les rémunérations et les avantages sont calculés, l'identité des personnes responsables de l'attribution des rémunérations et des avantages.
- Publie dans le rapport annuel des Fonds un résumé de cette Politique et de sa mise en œuvre, incluant les montants globaux de rémunération versés, ventilés par catégorie de personnel.