



TREETOP ASSET MANAGEMENT S.A.

SAMENVATTING VAN HET BELONINGSBELEID

1. INLEIDING EN TOEPASSINGSGBIED

Deze samenvatting van het beleid heeft tot doel de beloningspraktijken van TreeTop Asset Management S.A. te beschrijven met betrekking tot de beloning die de Vennootschap aan haar werknemers en haar directie betaalt.

TreeTop Asset Management S.A. (« **TAMSA** » of de « **Vennootschap** ») is een Luxemburgse beheermaatschappij van UCITS die tevens is erkend als beheerder van alternatieve beleggingsfondsen. De door de Vennootschap beheerde beleggingsfondsen worden hierna de « **Fondsen** » genoemd. TAMSA is bovendien gemachtigd om de volgende beleggingsdiensten te verlenen: a) portefeuillebeheer op discretionaire en gepersonaliseerde basis, b) beleggingsadvies en c) het ontvangen en doorgeven van orders (« **RDO** ») van cliënten.

De Vennootschap heeft een bijkantoor in België (de « **Bijkantoor** ») en doet voor de commercialisering van haar diensten in dat land een beroep op verbonden agenten gevestigd in België (de « **Agenten** »). De door het Bijkantoor verleende diensten bestaan uitsluitend uit (niet-onafhankelijk) beleggingsadvies en RDO en hebben uitsluitend betrekking op rechten van deelneming in de Fondsen.

Dit beleid (het « **Beleid** ») bepaalt de beloningsprincipes van de Vennootschap. Het is opgesteld in overeenstemming met de volgende regelgevende kaders (de « **Regelgeving** »):

- **luik Collectief Beheer (d.w.z. beheer van instellingen voor collectieve belegging («ICB»)):** Richtlijn 2009/65/EG zoals gewijzigd (UCITS), Richtlijn 2011/61/EU zoals gewijzigd (AIFM), Richtlijn 2023/970, ESMA-richtsnoeren ESMA/2016/411 (UCITS) en ESMA/2013/232 (AIFM), Luxemburgse wet van 17/12/2010 (UCITS) en van 12/07/2013 (AIFM), CSSF-circulaire 18/698.
- **luik Beleggingsdiensten (MiFID):** Richtlijn 2013/36/EU (CRD), EBA/GL/2021/04, ESMA-richtsnoeren 35-43-3565, gedragsregels van Richtlijn 2014/65/EU (MiFID II) met betrekking tot de bescherming van beleggers, Richtlijn 2023/970, Circulaire 23/241.

Dit Beleid is van toepassing op alle medewerkers van het Hoofdkantoor en van het Bijkantoor, met inbegrip van de Agenten, en op de door de Vennootschap gemandateerde onderbeheerders.

2. DOEL

Het doel van het Beleid is de belangen van de medewerkers van TAMSA af te stemmen op de algemene strategie van de Vennootschap (met name door te vermijden dat excessieve risico's worden aangemoedigd), terwijl tegelijkertijd een evenwicht wordt gewaarborgd tussen prestaties, billijkheid van de beloning en economische draagkracht.

Vooraf met betrekking tot de bestuurders, de leden van de effectieve leiding, de risiconemers, de controlefuncties en de medewerker van wie de totale beloning zich in de beloningsschijf van de directie en de risiconemers bevindt, en van wie de beroepsactiviteiten een significante invloed hebben op het risicoprofiel van

de Vennootschap of op de risicoprofielen van de Fondsen (gezamenlijk aangeduid als het «**Geïdentificeerd Personeel**»), beoogt het Beleid te waarborgen dat de structuur van hun beloning:

- een gezond en doeltreffend risicobeheer bevordert;
- geen risicobereidheid aanmoedigt die onverenigbaar is met (i) de risicobereidheid, de waarden en de langetermijnbelangen van de Vennootschap en (ii) de risicoprofielen of de regels die de Fondsen beheersen;
- de naleving door de Vennootschap van haar verplichting om in het beste belang van de Fondsen en de beleggers in de Fondsen (ICB) en van haar cliënten (MiFID) te handelen, niet in gevaar brengt;
- geen belangenconflicten creëert met de aandeelhouders van rechten van deelneming (ICB) of de cliënten (MiFID);
- een billijke en concurrerende beloning waarborgt;
- in overeenstemming is met de Luxemburgse en Belgische wettelijke vereisten.

3. PROPORTIONALITEITBEGINSEL

De Vennootschap past het proportionaliteitsbeginsel toe aan de voorziene Regelgeving, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met haar beperkte omvang, haar operationele structuur, de eenvoudige aard van de beheerde producten en de aangeboden diensten en het beperkte bedrag aan variabele beloningen.

In het bijzonder wijkt zij af van de verplichtingen (i) om een remuneratiecomité op te richten en, wat het Geïdentificeerd Personeel betreft, (ii) de betaling van variabele beloningen over meerdere jaren uit te stellen en (iii) een deel van de variabele beloning in instrumenten uit te betalen.

De toepassing van het proportionaliteitsbeginsel wordt nader geanalyseerd in Bijlage II.

Deze analyse wordt jaarlijks herzien en de conclusies ervan worden gevalideerd door de raad van bestuur van de Vennootschap.

4. ALGEMENE BEGINSELEN

De algemene beginselen van het Beleid van de Vennootschap zijn de volgende:

- De raad van bestuur van de Vennootschap (de «**Raad**») is verantwoordelijk voor de goedkeuring, het toezicht op en de jaarlijkse herziening van het Beleid. Gezien de omvang van de Vennootschap is er geen afzonderlijk remuneratiecomité ingesteld; deze functie wordt rechtstreeks door de Raad in zijn toezichthoudende functie uitgeoefend (met steun van een ad-hoc subcomité).
- Het Beleid beoogt onder meer te waarborgen dat de beloningsstructuur van het Geïdentificeerd Personeel een gezond en doeltreffend risicobeheer bevordert en geen risicobereidheid aanmoedigt die onverenigbaar is met (i) de risicobereidheid, de waarden en de langetermijnbelangen van de Vennootschap en (ii) de risicoprofielen of de regels die de Fondsen beheersen.
- Het Beleid beoogt eveneens de naleving door de Vennootschap en door elke medewerker te waarborgen van hun verplichting om in het beste belang van de Fondsen, de beleggers in de Fondsen en de cliënten van de Vennootschap te handelen.
- Om hun onafhankelijkheid te waarborgen en de risico's op belangenconflicten te beperken, ontvangen niet-uitvoerende bestuurders uitsluitend een vaste beloning.

- De beloning van de andere medewerkers, met inbegrip van de leden van de effectieve leiding, omvat een vaste component en doorgaans een variabele component.
- Het beloningsniveau van elke medewerker wordt in de eerste plaats bepaald rekening houdend met de functie en het verantwoordelijkheidsniveau van de betrokken persoon en met de marktstandaarden.
- De vaste component is het belangrijkste deel van de totale beloning van de medewerkers van de Vennootschap en haar niveau is voldoende hoog om de grootste flexibiliteit te verzekeren met betrekking tot de variabele component, met name de mogelijkheid om helemaal geen variabele beloning uit te keren.
- Het relatieve belang van de criteria die worden gebruikt om de variabele component van de beloning vast te stellen, hangt af van de aard van de door het personeelslid uitgeoefende functie.
- Voor leidinggevend personeel houden de gehanteerde criteria verband met de realisatie van de strategische doelstellingen van de Vennootschap en met de naleving van de Regelgeving. Voor personeel dat portefeuillebeheertaken uitoefent, houden de in aanmerking genomen criteria verband met (i) de omvang en de prestaties van de betrokken fondsen en (ii) niet-financiële criteria om te waarborgen dat de risicobereidheid coherent is met het risicoprofiel van de Fondsen.
- Voor personeel dat commerciële functies uitoefent, houden de gehanteerde criteria verband met (i) de activa onder beheer (AuM) en (ii) niet-financiële criteria om de naleving van de gedragsregels te waarborgen.
- Voor personeel dat controlefuncties uitoefent (d.w.z. risicobeheer, compliance en interne audit – indien deze laatste functie niet is uitbesteed), wordt de variabele component van de beloning voornamelijk bepaald op basis van niet-financiële criteria die de realisatie meten van de aan zijn functies verbonden doelstellingen en bedraagt zij in beginsel niet meer dan twee maanden salaris. Zij is nooit gebaseerd op de prestaties van de bedrijfsonderdelen waarop het toezicht houdt.
- De variabele beloning met betrekking tot een bepaald boekjaar wordt het daaropvolgende jaar uitgekeerd en uitsluitend in contanten.
- In uitzonderlijke gevallen kan de Vennootschap een aanwervingspremie («gegarandeerde bonus») uitbetalen bij de sluiting van een arbeidsovereenkomst of agentuurovereenkomst na een onderhandelde termijn met de nieuwe medewerker, die niet langer mag zijn dan 12 maanden.
- De Vennootschap voorziet geen andere vergoedingen bij vervroegde beëindiging dan die toegestaan of opgelegd zijn door de Regelgeving en gerechtvaardigd worden door de ervaring, de anciënniteit van de betrokken medewerker en de marktpraktijken.
- De Vennootschap geeft geen discretionaire pensioenvoordelen toe.
- Het totale volume van de variabele beloningen beperkt de capaciteit van de Vennootschap niet om een voldoende financiële basis te behouden.
- Wanneer de Vennootschap de functie van beleggingsbeheer van een Fonds aan derden delegeert, zorgt zij ervoor dat deze derden beloningsbeleidpraktijken hebben die in overeenstemming zijn met de Regelgeving.
- De uitvoering van het Beleid wordt minstens eenmaal per jaar geëvalueerd door de interne auditfunctie, die erop toeziet dat het Beleid voldoet aan de beloningsbeleidslijnen en -procedures die door de Raad in het kader van zijn toezichthoudende functie zijn aangenomen.

5. GEÏDENTIFICEERD PERSONEEL

De Vennootschap identificeert de categorieën van personeel die een significante invloed hebben op het risicoprofiel van de Vennootschap of van de Fondsen (het «**Geïdentificeerd Personeel**»).

Deze analyse, uitgevoerd door de Effectieve Directie van het Hoofdkantoor, wordt vervolgens voorgelegd aan de Risk Manager en de Compliance Officer, en leidt tot de opstelling van een lijst van personen die deel uitmaken van het Geïdentificeerd Personeel.

Hoofdkantoor (Collectief Beheer)

Als «Geïdentificeerd Personeel» worden geclassificeerd:

- **De leden van de Raad van Bestuur (uitvoerend of niet-uitvoerend):** beslissingsfunctie inzake de strategie en het commerciële beleid van de Vennootschap, haar organisatie en haar beleidslijnen, met name op het gebied van risico en beloning.
- **De andere leidinggevenden van de Vennootschap:** leden van de effectieve leiding, beslissingsfunctie inzake het dagelijks bestuur van de Vennootschap, maar geen lid van de raad van bestuur.
- **De leden van het Investeringscomité:** beslissingsfunctie inzake het risicoprofiel van de door de Vennootschap beheerde ICB.
- **De Risk Manager:** verantwoordelijke voor de controlefunctie van het risicobeheer van de Vennootschap en de Fondsen.
- **De Compliance Officer:** verantwoordelijke voor de compliancefunctie van de Vennootschap en de Fondsen.

Belgisch Bijkantoor (Beleggingsadvies - MiFID)

Als «Geïdentificeerd Personeel» worden geclassificeerd:

- **De leidinggevenden van het bijkantoor:** leden van de effectieve leiding van het Bijkantoor, beslissingsfunctie inzake het dagelijks bestuur van het Bijkantoor.
- **De Risk Manager:** verantwoordelijke voor de controlefunctie van het risicobeheer van het Bijkantoor.
- **De Compliance Officer van het Bijkantoor:** verantwoordelijke voor de compliancefunctie van het Bijkantoor.

Identificatie van de werknemers

De Vennootschap houdt een register bij van de personen die voor haar rekening werken en deel uitmaken van het Geïdentificeerd Personeel. Voor elke persoon bevat het register een beschrijving van zijn/haar rol binnen TAMSA en van de structuur van zijn/haar beloning.

Dit register wordt jaarlijks herzien tijdens de herziening van het Beleid.

6. BELONINGSSTRUCTUUR

Algemene bepalingen

Vaste Component

De vaste beloning weerspiegelt in de eerste plaats de verantwoordelijkheden van de medewerker binnen de Vennootschap, rekening houdend met de lokale marktstandaarden. De vaste component kan in bepaalde

gevallen worden verklaard door historische factoren of contractuele verbintenissen die voorafgingen aan de implementatie van de Regelgeving.

In alle gevallen vertegenwoordigt zij het belangrijkste deel van de totale beloning en maakt zij het mogelijk een flexibel bonusbeleid te garanderen, waarbij ervoor wordt gezorgd dat de medewerkers niet in belangrijke mate afhankelijk zijn van eventuele variabele beloning, en dit kan dus zelfs leiden tot een volledige afwezigheid van uitbetaling van een variabel deel.

Voor personeel in werknemersstatuut omvat de vaste beloning een salaris en niet-monetaire beloningselementen waarvan de aard en het bedrag afhangen van de lokale praktijken, de anciënniteit en de functie van de medewerker. Deze voordelen in natura hebben een vast karakter.

Voor de Agenten omvat de vaste beloning een forfaitaire vaste maandelijkse vergoeding.

Variabele component (Bonus)

De bonus is een variabel beloningselement dat bovenop de vaste beloning wordt uitgekeerd, op basis van prestatiecriteria of persoonlijke of collectieve resultaten die over een bepaalde periode werden behaald.

De individuele doelstellingen worden bepaald rekening houdend met de aard van de functie en de rol van de medewerker, evenals de verwachte resultaten van de medewerker en zijn/haar team.

Onder voorbehoud van de afwijkende of specifieke bepalingen bedoeld onder (b) hieronder voor het Geïdentificeerd Personeel, worden bonussen in het algemeen toegekend op basis van de evaluatie van de prestaties van de medewerker over één jaar.

- **Criteria** : de bonus wordt toegekend op basis van financiële en/of niet-financiële criteria die eigen zijn aan elke functie.
- **Plafond** : overeenkomstig de interne praktijk van de Vennootschap wordt de variabele beloning beperkt tot 2 maanden vaste beloning en overschrijdt zij nooit 50 000 EUR.
- **Proportionaliteit** : wegens het proportionaliteitsbeginsel genieten de medewerkers die deel uitmaken van het «Geïdentificeerd Personeel» van de vrijstelling inzake uitstel en uitbetaling in instrumenten.

Afwijkende of specifieke bepalingen voor het Geïdentificeerd Personeel

Leden van de raad van bestuur

A. Niet-uitvoerende bestuurders (Toezicht)

Om hun onafhankelijkheid te waarborgen en elk belangenconflict in hun toezichthoudende opdracht te vermijden, gelden de volgende regels: hun beloning bestaat uitsluitend uit vaste presentiegelden die worden beslist (in voorkomend geval in het kader van een globale enveloppe die door de raad van bestuur onder zijn leden wordt toegewezen) door de Algemene Vergadering.

B. Uitvoerende bestuurders

Zij ontvangen een vaste beloning die is vastgesteld overeenkomstig de algemene bepalingen en een variabele beloning die de volgende bepalingen volgt:

- **Criteria** : de bonus wordt toegekend op basis van financiële en niet-financiële criteria die eigen zijn aan hun functie.
- **Plafond** : het variabele deel van hun beloning is strikt beperkt tot maximaal 25% van hun vaste beloning.
- **Proportionaliteit** : wegens het proportionaliteitsbeginsel genieten uitvoerende bestuurders van de vrijstelling inzake uitstel en uitbetaling in instrumenten.

Effectieve leiding

Hun beloning volgt de algemene bepalingen.

Om historische redenen kan de beloning van bepaalde leden van de effectieve leiding uitsluitend bestaan uit een vaste beloning.

Verantwoordelijken van de controlefuncties

Hun beloning volgt de algemene bepalingen.

Specifieke bepalingen voor financieel Adviseurs (Bijkantoor)

Hun vaste beloning vertegenwoordigt een substantieel deel van de totale beloning. In een competitieve omgeving moet zij het mogelijk maken medewerkers aan te trekken, te behouden en te motiveren wier rol essentieel is voor de ontwikkeling van de Vennootschap. Hun vaste beloning maakt het bovendien mogelijk een voldoende hoge totale beloning te waarborgen om ervaring en professionele vaardigheden te vergoeden, zelfs bij afwezigheid van variabele beloning.

Hun variabele beloning is gebaseerd op voornamelijk kwantitatieve criteria (AUM van geadviseerde cliënten); echter, om in overeenstemming te blijven met de regels voor beleggersbescherming, worden de volgende waarborgen ingevoerd:

- **Kwantitatieve criteria (het «Hoeveel»):** gebaseerd op het volume van instroom en activa onder advies. Dit criterium stimuleert dus zowel commerciële ontwikkeling als de tevredenheid van de bestaande cliënten. Om elk risico op belangenconflicten te vermijden, is het commissietarief dat wordt gebruikt voor de berekening van de variabele beloning van de financieel adviseurs voor alle Fondsen waarvoor de adviseurs beleggingsadvies kunnen verstrekken identiek.
- **Corrigerende kwalitatieve criteria (het «Hoe»):** de op basis van de kwantitatieve criteria vastgestelde bonus kan aanzienlijk worden verminderd op basis van een jaarlijkse beoordeling van:
 1. De juiste naleving van de procedures.
 2. De conformiteit van het advies (geschiktheid voor het cliëntenprofiel).
 3. De kwaliteit van de documentatie (KYC/risicovragenlijsten).
 4. Het ontbreken van gerechtvaardigde klachten van cliënten.

7. DELEGATIE VAN DE FUNCTIE VAN BELEGGINGSBEHEER

TAMSA delegeert de functie van beleggingsbeheer van bepaalde Fondsen. In deze context zorgt TAMSA, overeenkomstig de artikelen 20 en 13 van de UCITS- en AIFM-richtlijnen en de ESMA-richtsnoeren, in het kader van haar initiële en periodieke due-diligenceprocedures ervoor dat:

- de entiteiten waaraan de activiteiten van beleggingsbeheer zijn gedelegeerd, onderworpen zijn aan regelgevende bepalingen inzake beloning die even doeltreffend zijn als die welke van toepassing zijn krachtens de ESMA-richtsnoeren; of dat
- passende contractuele bepalingen worden vastgesteld met de entiteiten waaraan activiteiten van beleggingsbeheer zijn gedelegeerd om elke omzeiling van de beloningsregelingen uit de ESMA-richtsnoeren te voorkomen. Deze contractuele bepalingen moeten betrekking hebben op elke betaling aan het geïdentificeerd personeel van de gedelegeerden als vergoeding voor de uitvoering van beleggingsbeheeractiviteiten namens de Vennootschap.

8. MAATREGELEN TER VOORKOMING VAN BELANGENCONFLICTEN

Onafhankelijkheid van de controlefuncties

De verantwoordelijken voor Risk Management en «compliance» van de Vennootschap (evenals de interne audit, die een uitbestede functie is) worden geëvalueerd op doelstellingen die eigen zijn aan hun functies, volledig los van commerciële resultaten of AuM.

Kader voor portefeuillebeheer (ICB)

De volgende maatregelen dienen als veiligheidsbarrière:

- Voor multi-beheerde Fondsen: de toewijzing van de Fondsen aan de verschillende componenten van de portefeuille wordt collegiaal beslist door het investeringscomité. De beloning van de leden van het comité volgt de bepalingen inzake de beloning van het Geïdentificeerd Personeel en is niet gekoppeld aan de prestaties van de Fondsen;
- Voor mono-beheerde Fondsen: de functie van beleggingsbeheer wordt ofwel gedelegeerd aan derden zoals bedoeld in de procedure beschreven in sectie 7, ofwel ontvangt de beheerder enkel een forfaitaire vergoeding.

Kader voor advies

De volgende maatregelen dienen als veiligheidsbarrière:

- De vaste beloning van de financieel adviseurs is voldoende zodat zij niet afhankelijk zijn van hun bonus, waardoor de prikkel tot ongeschikte verkoop wordt beperkt;
- Het commissietarief dat wordt gebruikt voor de berekening van de variabele beloning van de financieel adviseurs is identiek voor alle geadviseerde Fondsen, ongeacht het inherente risico ervan of hun rendement voor de Vennootschap; zij hebben dus geen financiële prikkel om het ene product boven het andere aan te bevelen;
- Op basis van de antwoorden van de cliënt op een standaardvragenlijst koppelen de financieel adviseurs aan de rekening van de cliënt een standaardbeleggingsprofiel; de keuze van het beleggingsprofiel wordt herzien door de Compliance-functie en door het Comité voor Cliëntacceptatie (CAC), alvorens formeel te worden vastgesteld door de leidinggevenden van het Bijkantoor in de kennisgeving van de relatieaanvang die aan de cliënten wordt toegezonden;
- De financieel adviseurs mogen cliënten uitsluitend de Fondsen adviseren die deel uitmaken van een door de Vennootschap opgestelde «adviesmatrix», die een of meer Fondsen koppelt aan elk beleggingsprofiel. De geschiktheid van het/de Fonds(en) voor het beleggingsprofiel van de cliënten wordt herzien door de risicobeheerfunctie - elke afwijking van een adviseur van deze matrix leidt tot een malus in de berekening van de kwantitatieve bonus (onverminderd de corrigerende maatregelen die worden opgelegd door de MiFID-regels, zoals een wijziging van de portefeuille en/of een wijziging van het profiel).

9. GOVERNANCE

Rol van de Raad van Bestuur

De Raad is verantwoordelijk voor de goedkeuring, het toezicht op en de jaarlijkse herziening van het Beleid. Te dien einde bekrachtigt hij dit Beloningsbeleid, evenals alle latere toevoegingen of wijzigingen eraan.

Aangezien de Vennootschap in privébezit is en een familiaal karakter heeft, speelt de Raad, als strategisch bestuursorgaan dat de eigenaars van de Vennootschap vertegenwoordigt, een zeer actieve rol bij de vaststelling

van het Beleid en van de ingevoerde beloningsstructuren in verschillende functies, in het bijzonder van de personen die instaan voor de commerciële ontwikkeling, evenals bij de bepaling van bepaalde individuele beloningspakketten, waaronder die van de leden van de leiding van de Vennootschap.

Gelet op de omvang van de Vennootschap is er geen afzonderlijk remuneratiecomité ingesteld; deze functie wordt rechtstreeks door de Raad van Bestuur in zijn toezichhoudende functie uitgeoefend met steun van een ad-hoc subcomité.

Rol van de het ad-hocsubcomité

De Raad heeft een beloningssubcomité opgericht dat instaat voor de correcte uitvoering van het Beleid en dat minstens eenmaal per jaar en telkens wanneer nodig verslag uitbrengt aan de Raad van Bestuur. Het subcomité bestaat uit drie leden, waaronder twee niet-uitvoerende bestuurders en een gedelegeerd bestuurder.

Het subcomité is in het bijzonder belast met:

- Het herzien van de resultaten van de jaarlijkse evaluaties;
- Het ontvangen van het advies van de Compliance Officer en de Risk Manager over de geschiktheid van het Beleid;
- Het uitvoeren van de jaarlijkse herziening van de leden van de effectieve leiding;
- Erop toezien dat de beloningen billijk zijn en geen discriminerend karakter vertonen;
- Beslissen over loonsverhogingen en toegekende bonussen;
- Aan de Raad van Bestuur voorstellen doen ter verbetering van het Beleid.

Rol van het directiecomité

Het Directiecomité is verantwoordelijk voor de concrete toepassing van dit Beloningsbeleid en rapporteert aan de Raad over elk materieel risico of elke materiële tekortkoming.

Rol van de interne controlefuncties

De Risk Manager verstrekt een objectieve beoordeling van de afstemming van de structuur van de variabele beloningen op het werkelijke risicoprofiel van de portefeuilles. Hij rapporteert zijn conclusies rechtstreeks aan het Directiecomité en, indien nodig, aan de raad van bestuur, waarbij wordt gewaarborgd dat risicogecorrigeerde prestaties de basis vormen van elke variabele beloning.

De Compliance Officer herzielt het Beleid om zich ervan te vergewissen dat het in overeenstemming is met de Regelgeving, met name op het gebied van beheer van belangenconflicten en naleving van de gedragsregels. Zij treedt tevens op als permanent adviseur voor de bestuursorganen, zorgt voor regelgevingsmonitoring en ziet toe op het behoud van de conformiteit van het Beleid met de Regelgeving.

De interne auditfunctie van de Vennootschap (uitbesteed) controleert op geregelde tijdstippen en minstens eenmaal per jaar de conformiteit van het Beleid met de Regelgeving en de correcte uitvoering door de Vennootschap van het door de Raad goedgekeurde Beleid. Het interne auditrapport wordt aan de Raad overgelegd.

10. TRANSPARANTIE EN REPORTING

Overeenkomstig **Circulaire CSSF 18/698 (5.5.9) behoudt**, TreeTop Asset Management SA :

- De geactualiseerde lijst van het geïdentificeerd personeel.
- Publiceert in de prospectussen van de Fondsen een samenvatting van dit Beleid en een verklaring waarin staat dat de details van het geactualiseerde beloningsbeleid beschikbaar zijn op de website van de Vennootschap en dat op verzoek gratis een papieren exemplaar beschikbaar zal worden gesteld.

- Publiceert op de website van de Vennootschap de details van het geactualiseerde beloningsbeleid, met inbegrip van met name een beschrijving van de manier waarop beloningen en voordelen worden berekend, de identiteit van de personen die verantwoordelijk zijn voor de toekenning van beloningen en voordelen.
- Publiceert in het jaarverslag van de Fondsen een samenvatting van dit Beleid en van de uitvoering ervan, inclusief de totale uitbetaalde beloningsbedragen, uitgesplitst per personeelscategorie.