



Rcube Asset Management SAS

9 Avenue Franklin Roosevelt
Paris, France 75008

Phone : +33 1 45 64 31 03

Email : cyril.castelli@rcube.com

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

La politique de rémunération au titre de l'exercice 2024 mise en place par Rcube AM suit les points principaux suivants :

- En termes de gouvernance, le Président, après présentation au conseil de surveillance, met en place un système de rémunération (avec ou sans système de malus), conformément aux dispositions des Directives européennes 2011/61/UE (dite « Directive AIFM »), 2014/91/UE (dite « Directive UCITS V »), 2014/65/UE (dite « Directive MiFID II »), du Règlement n°2019/2088 (dit « Règlement Disclosure ou SFDR ») et aux Guidelines de l'ESMA
- La rémunération variable est définie comme le résultat de critères qualitatifs et quantitatifs,
- La rémunération variable est cohérente avec une gestion efficace de ses risques et n'encourage pas une prise de risque excessive,
- En accord avec une gestion des risques au sens global de la SGP, la rémunération variable de tous les collaborateurs de Rcube AM est soumise à des critères de performance de la SGP (voir plus loin Malus et Restitution),
- Interdiction formelle pour tous les salariés concernés de recourir à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance en matière de rémunération ou de responsabilité qui limiteraient la portée des dispositions d'alignement sur les risques contenus dans leur dispositif de rémunération,
- Les risques en matière de durabilité (enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance) ne sont pas intégrés dans la politique de rémunération de Rcube AM. En effet, Rcube AM, du fait de la nature de ses activités, de sa taille, et de sa pluralité des stratégies de gestion qu'elle déploie, n'a à ce jour défini de critères à prendre en compte pour intégrer ces risques. Néanmoins, la politique prévoit une revue annuelle et les facteurs de durabilité seront réétudiés pour les prendre en compte, le cas échéant.

Les rémunérations sont considérées comme substantielles si le montant de la part variable est > ou égal à 200,000EUR bruts sur une année, ou une relation linéaire de ce montant avec le temps. Une formule de différé de paiement sur trois années sera appliquée pour les gestionnaires et autres fonctions « preneurs de risques » Les rémunérations concernées sont :

- La part fixe des rémunérations des collaborateurs concernés,
- La prime discrétionnaire éventuelle pour les collaborateurs éligibles,
- La partie variable de la rémunération des collaborateurs concernés (formule de bonus, variable proportionnel)

Cette politique de rémunération est intégrée à la politique interne relative à la prévention des conflits d'intérêts.

La surveillance de la politique de rémunération est assurée par la Direction (les Dirigeants responsables). La procédure prévoit que la rémunération soit répartie en plusieurs parties :

- Une part fixe, et éventuellement une prime discrétionnaire,
- Une part variable. Il est à noter que les rémunérations des conventions de services conclues avec des sociétés tierces détenues et dirigées par les gérants financiers au titre de la fourniture ou mise à disposition d'outils d'aide à la décision sont assimilables à de la part variable de la rémunération des gérants financiers concernés au prorata de leur détention au capital de leur société.

Il est précisé que la part fixe « représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale et n'incite pas à une prise de risque excessive des collaborateurs », tandis que le montant global des primes discrétionnaires et la part variable dépendent de la performance globale de Rcube AM, des gains effectivement réalisés, et des objectifs quantitatifs et qualitatifs définis pour certains collaborateurs. Le bonus garanti est interdit.

La politique apparaît bien sur le site internet comme le prévoit la réglementation.

Les critères quantitatifs d'attribution de la part variable doivent être détaillés. Au-delà de 200 000€ la partie variable est différée, 50% sont différés sur 3 ans. Si une contre-performance est réalisée, la part de rémunération peut être réduite ou absente. Les salariés ne peuvent disposer de couverture ou d'assurance en matière de rémunérations. Si la partie variable est inférieure à 200 000€, elle ne nécessite pas d'être répartie dans le temps.

Aucune rémunération variable (rémunération variable assimilable incluse) n'a atteint 200K€ en 2024.

L'ensemble du personnel est éligible au dispositif de rémunération variable.

Par ailleurs, aucun « *carried interest* » n'a été versé pour l'exercice

Cette politique est évaluée chaque année et les données quantitatives sont disponibles sur simple demande.

Rcube Asset Management SAS

Date : 5 Mai 2025