



## **Rcube Asset Management SAS**

9 Avenue Franklin Roosevelt  
Paris, France 75008

Phone : +33 1 45 64 31 03

Email : [cyril.castelli@rcube.com](mailto:cyril.castelli@rcube.com)

### **POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION**

La politique de rémunération au titre de l'exercice 2025 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 contrairement au bonus ou prime discrétionnaires éventuels,
- La rémunération variable est cohérente avec une gestion efficace de ses risques et n'encourage pas une prise de risque excessive,
- La rémunération variable du personnel exerçant des fonctions de contrôle est rémunéré sur la base d'objectifs liés exclusivement à l'exercice de ses missions, indépendamment des performances des activités opérationnelles ou des secteurs qu'il contrôle, afin de garantir son indépendance et l'absence de conflits d'intérêts.
- Lorsque la performance sert de base au calcul de la rémunération variable des Gérants, celle-ci fait l'objet d'un mécanisme global d'ajustement intégrant l'ensemble des risques actuels et futurs, notamment les risques financiers, de marché, de liquidité et opérationnels, dans une perspective pluriannuelle.
- La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences des dispositions législatives et réglementaires applicables aux sociétés de gestion de portefeuille.
- 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,
- La société de gestion ne prévoit pas de dispositifs spécifiques d'indemnités de départ. Le cas échéant, tout paiement lié à la résiliation anticipée d'un contrat correspondrait exclusivement à des performances réalisées sur la durée et ne saurait avoir pour effet de récompenser l'échec.

- La société de gestion ne met en place aucun dispositif de pension discrétionnaire pour les Gérants. En conséquence, les dispositions relatives aux prestations de pension discrétionnaires prévues par la réglementation ne sont pas applicables.
- 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/ou 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 2025.

Cette politique est évaluée chaque année.

Sur l'exercice 2025, le montant total des rémunérations (incluant les rémunérations fixes et variable différées et non différées) versées par Rcube AM à l'ensemble de son personnel (soit 16 salariés au 31 décembre 2025) s'est élevé à 937 k€. Ce montant se décompose comme suit :

- Montant total des rémunérations fixes versées par Rcube AM sur l'exercice : 937 k€, soit 100% du total des rémunérations versées par le gestionnaire à l'ensemble de son personnel, l'ont été sous la forme de rémunération fixe.

- Montant total des primes discrétionnaires versées par Rcube AM sur l'exercice : 8 k€, soit 0.85% du total des rémunérations versées par le gestionnaire à l'ensemble de son personnel, l'ont été sous la forme de primes discrétionnaires.
- Montant total des rémunérations variables différées et non différées versées par Rcube AM sur l'exercice : 0 €, soit 0% du total des rémunérations versées par le gestionnaire à l'ensemble de son personnel, l'ont été sous cette forme.
- Montant total versé par le gestionnaire indirectement à des gérants financiers au titre des prestations de services de fourniture ou mise à disposition d'outils d'aide à la décision par des sociétés tierces détenues et dirigées par ces derniers : 24 k€

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 : 11 février 2026