

# Remuneration policy



(Summary of Remuneration Policy  
for SFDR Purposes)

---

## Performance assessment

No award or payment of variable remuneration will be made where it would affect the ability of Ruffer or the Group to maintain a sound capital base.

Similarly, no variable remuneration will be awarded or paid to staff where it is not sustainable according to the financial situation of Ruffer or the Group, it affects the ability of Ruffer or the Group to maintain a sound capital base or is and justified on the basis of the performance of Ruffer or the Group, the business unit and the individual concerned.

Non-financial criteria forms a significant part of an individual's performance assessment. This includes individual conduct, building and maintaining positive client and colleague relationships and outcomes, performance in line with firm strategy and values including positive outcomes for our clients, adherence to risk management and firm compliance policies, achieving objectives relating to ESG factors and diversity and inclusion. Non-financial criteria may override financial performance where appropriate.

It is worth noting that all variable remuneration is awarded at Ruffer's discretion. No part of variable remuneration will be directly linked to the performance of a fund managed by an individual member of staff, other than as a component of their overall performance.

# Politique de rémunération



(Résumé de la politique de rémunération  
dans le cadre de la SFDR)

---

## Évaluation des performances

Aucune rémunération variable ne sera attribuée ou payée si cela peut affecter la capacité de Ruffer ou du Groupe à maintenir une base de capital saine.

De même, aucune rémunération variable ne sera attribuée ou versée au personnel si elle n'est pas viable au regard de la situation financière de Ruffer ou du Groupe, si elle affecte la capacité de Ruffer ou du Groupe à maintenir une base de capital saine ou si elle est justifiée sur la base des performances de Ruffer ou du Groupe, de l'unité opérationnelle et de l'individu concerné.

Les critères non financiers constitueront une part importante de l'évaluation des performances d'un individu. Cela comprend la conduite individuelle, l'établissement et le maintien de relations positives avec les clients et les collègues et les résultats, la performance en ligne avec la stratégie et les valeurs de l'entreprise, y compris les résultats positifs pour nos clients, l'adhésion à la gestion des risques et aux politiques de conformité de l'entreprise, la réalisation des objectifs relatifs aux facteurs ESG et à la diversité et à l'inclusion. Les critères non financiers peuvent l'emporter sur les performances financières le cas échéant.

Il convient de noter que toutes les rémunérations variables sont attribuées à la discrétion de Ruffer. Aucune partie de la rémunération variable ne sera directement liée à la performance d'un fonds géré par un membre du personnel, si ce n'est en tant que composante de sa performance globale.