

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DE THEMATICS AM

Mise à jour au 4 avril 2025

Cette politique s'inscrit dans le cadre de la politique de rémunération définie par NATIXIS et elle est établie en conformité avec les dispositions relatives à la rémunération figurant dans les textes réglementaires suivants :

- Directive 2014/91/UE du Parlement Européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n°2016-312 du 17 mars 2016 (« Directive UCITS V »),
- Directive 2014/65/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 concernant les marchés d'instruments financiers, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n°2016-827 du 23 juin 2016, complétée par le Règlement Délégué 2017/565/UE du 25 avril 2016 (« Directive MIFII »),
- Article L533-22-2 du Code Monétaire et Financier,
- Article 321-125 du Règlement Général de l'AMF,
- Les orientations émises par l'European Securities and Markets Authority (ESMA) en date du 3 avril 2023 (ESMA35-43-3565) et du 31 mars 2016 (ESMA/2016/411) (ci-après les « Guidelines de l'ESMA »),
- Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers

La présente Politique de Rémunération de THEMATICS AM est composée de principes généraux applicables à l'ensemble des collaborateurs (cf. point I), de principes spécifiques applicables à la population identifiée par UCITS V (cf. point II) et d'un dispositif de gouvernance applicable à l'ensemble des collaborateurs (cf. point III).

Cette politique s'applique à la rémunération que THEMATICS AM verse directement à ses employés.

I- Principes généraux de la Politique de Rémunération

La Politique de Rémunération est un élément stratégique de la politique de THEMATICS AM. Outil de mobilisation et d'engagement des collaborateurs, elle :

- Respecte les grands équilibres financiers de la société ainsi que la réglementation,
- Veille à ne pas promouvoir une prise de risque pour les équipes de gestion et à être compétitive et attractive au regard des pratiques de marché.

La Politique de Rémunération de THEMATICS AM, qui s'applique à l'ensemble des collaborateurs, intègre dans ses principes fondamentaux l'alignement des intérêts des collaborateurs avec ceux des investisseurs :

- Elle est cohérente et favorise une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des produits gérés.

- Elle est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société de gestion et des produits qu'elle gère et à ceux des investisseurs, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

La Politique de Rémunération est revue et approuvée chaque année pour intégrer les éventuelles évolutions réglementaires et contextuelles et en cohérence avec la politique de rémunération de Natixis. Dans le cadre de la surveillance et l'évaluation de la Politique de Rémunération, le Conseil de surveillance de THEMATICS AM valide la politique avant son déploiement.

La Politique de Rémunération englobe l'ensemble des composantes de la rémunération en différenciant et équilibrant la rémunération fixe et, le cas échéant, la rémunération variable.

La rémunération fixe rétribue les compétences, l'expérience professionnelle et le niveau de responsabilité nécessaires pour la fonction. Elle tient compte des conditions/normes de marché.

La rémunération variable est quant à elle fonction de l'évaluation de la performance collective, mesurée à la fois au niveau de la société de gestion et des produits gérés, et de la performance individuelle. Elle tient compte d'éléments quantitatifs et qualitatifs, qui peuvent être établis sur base annuelle ou pluriannuelle afin de limiter le poids de la performance strictement financière ou ponctuelle.

I-1. Principes de rémunération en vigueur au sein de THEMATICS AM

La rémunération globale des salariés de THEMATICS AM est composée des éléments suivants :

- Le salaire fixe
- La rémunération variable individuelle
- Des avantages en nature.

THEMATICS AM compare régulièrement les rémunérations de ses collaborateurs au marché dans toutes leurs composantes afin de s'assurer de leur compétitivité et de l'équilibre de leur structure.

La société de gestion vérifie notamment que la composante fixe de la rémunération représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale.

Chaque collaborateur bénéficie de tout ou partie de ces différentes composantes, en fonction de ses responsabilités, de ses compétences et de sa performance.

Il est précisé que les éventuelles rémunérations variables ne constituent pas un droit acquis.

Les modalités de rémunération sont établies en conformité avec les dispositions de la réglementation applicable et s'inscrivent dans les principes généraux suivis par Natixis en matière de politique de rémunération

I-2. Définition de la performance

L'évaluation objective et transparente de la performance annuelle et pluriannuelle sur la base d'objectifs prédéfinis est le prérequis de l'application de la Politique de Rémunération de THEMATICS AM. Elle assure un traitement équitable et sélectif des collaborateurs. Cette évaluation est partagée entre le collaborateur et son manager lors d'un entretien individuel d'évaluation.

La contribution et le niveau de performance de chacun des collaborateurs sont évalués au regard de ses fonctions, de ses missions et de son niveau de responsabilité dans la société de gestion. Dans ce cadre, la Politique de Rémunération distingue plusieurs catégories de personnel :

- Les Dirigeants sont évalués par le Conseil de surveillance sur leur contribution à la définition et la mise en œuvre de la stratégie de la société de gestion et sur leur capacité à développer les performances des offres de produits et de services et les résultats financiers ajustés des risques. Pour cette catégorie, la performance s'apprécie annuellement à partir de la performance des activités supervisées au travers d'indicateurs quantitatifs, tels que l'évolution des résultats financiers de THEMATICS AM et des activités supervisées ainsi que d'éléments qualitatifs tels que la qualité du management et/ou la responsabilité/contribution à des chantiers transversaux.

- Les fonctions de support sont évaluées sur leur capacité à accompagner les enjeux stratégiques de la société de gestion. La performance individuelle est appréciée annuellement en fonction de la qualité de l'activité récurrente et/ou du degré de participation à des chantiers transversaux ou à des projets stratégiques/réglementaires.

- L'évaluation de la performance des fonctions de contrôle repose sur l'appréciation de critères qualitatifs uniquement tels que la participation à des chantiers transversaux ou à des projets stratégiques/réglementaires, définis annuellement, afin de ne pas compromettre leur indépendance, ni créer de conflit d'intérêt avec les activités qu'ils contrôlent.

- La performance des fonctions de gestion est évaluée selon des critères quantitatifs, complétés de critères qualitatifs.

Les critères quantitatifs reflètent les enjeux de développement des performances de gestion recherchés par les investisseurs sans toutefois autoriser une prise de risque excessive pouvant avoir une incidence sur le profil de risque de THEMATICS AM et/ou des produits gérés.

Ces critères quantitatifs sont calculés sur une période prédéfinie en ligne avec l'horizon de performance ajustée des risques des fonds gérés et de la société de gestion pour matérialiser la recherche de performance pérenne de la société de gestion et afin de limiter le poids d'une performance ponctuelle.

Des critères spécifiques intégrant les risques en matière de durabilité, i.e. les enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance, doivent enfin être définis pour l'ensemble des collaborateurs des équipes de gestion.

L'évaluation de la performance intègre, pour toutes les catégories de personnel, des critères qualitatifs. Ces critères qualitatifs intègrent toujours le respect de la réglementation et des procédures internes en matière de gestion des risques et de respect de la conformité de THEMATICS AM.

Ils peuvent par ailleurs porter sur la qualité de la relation avec les clients incluant le niveau d'expertise et de conseil apportés, la contribution à la fiabilisation d'un processus, la participation à un projet transversal, la contribution au développement de nouvelles expertises, la participation au développement de l'efficacité opérationnelle ou tous autres sujets définis en déclinaison des objectifs stratégiques de THEMATICS AM.

Pour chaque catégorie de personnel, l'ensemble des objectifs quantitatifs et qualitatifs sont définis et communiqués individuellement en début d'année, en déclinaison des objectifs stratégiques de THEMATICS AM.

I-3. Composantes de la rémunération

La rémunération versée aux collaborateurs de THEMATICS AM est composée des éléments suivants :

I-3.1. Rémunération fixe

THEMATICS AM veille à maintenir un niveau de rémunération fixe suffisant pour rémunérer l'activité professionnelle des collaborateurs. Son quantum est fixé par référence aux salaires du marché c'est-à-dire à un niveau suffisant pour disposer de personnels qualifiés et expérimentés. Il est vérifié que la rémunération fixe est en ligne avec les niveaux des rémunérations observées dans la gestion d'actifs en fonction des postes occupés.

La rémunération fixe rémunère les compétences, l'expérience professionnelle et le niveau de responsabilité attendus dans une fonction. Cette rémunération est intuitu personae, précisée dans le contrat de travail de chaque collaborateur.

Le positionnement des rémunérations fixes est étudié périodiquement pour s'assurer de sa cohérence vis-à-vis des pratiques de marché géographiques et professionnelles.

La revalorisation des salaires fixes est analysée une fois par an dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations. Les principaux indicateurs de révision portent sur l'efficacité dans la réalisation des tâches ainsi que des missions confiées et/ou les évolutions du marché du travail ou de l'inflation. En dehors de cette période, seuls les cas de promotion, de mobilité professionnelle ou de situation individuelle exceptionnelle peuvent donner lieu à une revalorisation.

I-3.2. Rémunération variable

Son quantum vient compléter le montant de la rémunération fixe. Il est donc fonction de la réalisation des objectifs / des résultats annuels de THEMATICS AM et des objectifs individuels.

Les rémunérations variables, qui peuvent être attribuées le cas échéant, rémunèrent ainsi une performance annuelle individuelle s'inscrivant dans le cadre d'une performance collective.

Les enveloppes de rémunérations variables sont définies en fonction des résultats annuels de THEMATICS AM mais également en fonction d'éléments d'analyse qualitatifs, comme les pratiques des entreprises concurrentes, les conditions générales de marché dans lesquelles les résultats ont été obtenus et les facteurs qui ont pu influencer de manière temporaire sur la performance du métier.

Dans le respect des enveloppes globales des rémunérations variables, la rémunération variable individuelle est attribuée dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations, de manière discrétionnaire objectivée au regard de l'évaluation d'une performance individuelle et de la manière dont cette performance est atteinte.

Elle ne dépend d'aucune formule quantitative préétablie, notamment en fonction de la performance, des encours ou de la collecte. Les critères d'évaluation sont essentiellement qualitatifs.

La rémunération variable attribuée aux collaborateurs est impactée en cas de gestion inappropriée des risques et de la conformité, ou de non-respect de la réglementation et des procédures internes sur l'année considérée (cf. I-1. ci-dessus).

La population identifiée est soumise à des obligations spécifiques en matière de respect des règles de risques et de conformité. Le non-respect de ces obligations peut entraîner une diminution partielle ou totale de l'attribution de la rémunération variable individuelle.

En cas de perte ou de baisse significative de ses résultats, THEMATICS AM peut également décider de réduire voire d'annuler en totalité l'enveloppe attribuée aux rémunérations variables individuelles, ainsi que, le cas échéant, les échéances en cours d'acquisition au titre de rémunérations variables déjà attribuées et différées.

De même, en cas de concrétisation d'un risque majeur en matière de durabilité, i.e. de survenance d'un événement ou d'une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui aurait une incidence négative significative et durable sur la valeur des fonds/produits gérés, l'enveloppe attribuée aux rémunérations variables individuelles pourra être réduite voire annulée, ainsi que, le cas échéant, les échéances en cours d'acquisition au titre de rémunérations variables déjà attribuées et différées.

Aucune rémunération variable n'est garantie contractuellement, à l'exclusion parfois de rémunérations variables attribuées pour une première année d'exercice sans aucune tacite reconduction dans le cadre d'un recrutement externe (cette pratique n'est en aucun cas généralisée).

Les dispositifs de type « parachute doré » sont prohibés. Les paiements liés à la résiliation anticipée du contrat de travail sont définis en fonction des dispositions légales (indemnités légales et conventionnelles) et des performances du bénéficiaire, de son activité d'appartenance et de l'ensemble de la société de gestion réalisées sur la durée et ils sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec.

La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences établies dans la réglementation.

I-3.3. Dispositif de fidélisation des collaborateurs clés

THEMATICS AM souhaite pouvoir garantir à ses investisseurs la stabilité des collaborateurs les plus talentueux, ou identifiés comme clés au regard de leur engagement ou de leur contribution aux résultats.

Pour ce faire, un dispositif de rémunération différée a été intégré aux politiques de rémunération.

Ce dispositif conduit, au-delà d'un certain seuil de variable, à allouer une part de la rémunération variable sous la forme de numéraire indexé sur la performance d'un panier de produits ou d'un fonds représentatif gérés par THEMATICS AM. La part de rémunération variable ainsi différée est acquise par tranches égales sur une période de 3 ans minimum et permet ainsi d'associer les collaborateurs aux performances de THEMATICS AM.

Ce dispositif est soumis à des conditions de présence et d'absence de comportement hors norme pouvant avoir un impact sur le niveau de risque de THEMATICS AM et/ou des produits gérés. L'acquisition de ces tranches peut faire l'objet d'une restitution en tout ou partie, afin de garantir un ajustement des risques a posteriori.

I-3.4. Attribution d'actions de performance

Les collaborateurs peuvent être éligibles, dans le cadre de plans à long terme, à l'attribution d'actions de performance, dont l'acquisition est soumise à une condition de performance appréciée sur au moins deux exercices, ainsi qu'à des conditions de présence et d'absence de comportement hors norme pouvant avoir un impact sur le niveau de risque de Thematics et/ou des produits gérés. Ce dispositif permet d'aligner les intérêts des collaborateurs avec ceux des investisseurs. Il entre dans le champ d'application de la directive UCITS V.

I-3.5. Equilibre entre rémunération fixe et variable

THEMATICS AM s'assure qu'il existe un équilibre approprié entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et que la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable.

L'ensemble des situations individuelles, pour lesquelles la rémunération variable représente plus de deux fois la rémunération fixe et qui peuvent s'expliquer par la pratique de marché et/ou un niveau de responsabilités, de performance et de comportement exceptionnel, sont documentées par la Direction générale dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations.

II- Déclinaison du dispositif applicable à la population identifiée au titre de UCITS V

II-1. Population identifiée

Conformément aux dispositions réglementaires, la population identifiée de THEMATICS AM comprend les catégories de personnel, y compris la Direction générale, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout employé qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la Direction générale et les preneurs de risques, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion et/ou des produits gérés par celle-ci. Ces personnes sont identifiées en fonction de leur activité professionnelle, de leur niveau de responsabilité ou de leur niveau de rémunération totale.

Dans une perspective de cohérence et d'harmonisation, THEMATICS AM a décidé de mettre en œuvre le dispositif applicable à la population identifiée sur l'ensemble du périmètre des produits gérés.

Les catégories de population suivantes sont notamment identifiées :

- Les membres de l'organe de direction,
- Les collaborateurs impliqués dans de la gestion financière de portefeuille,
- Les responsables des fonctions de contrôle (gestion des risques, conformité et contrôle interne),
- Les responsables des activités de support ou administratives,
- Les autres preneurs de risques,
- Les collaborateurs qui, au vu de leur rémunération globale, se situent dans la même tranche de rémunération que la Direction générale et les preneurs de risques.

Chaque année, en amont de la revue annuelle des rémunérations, la Direction du contrôle permanent et des risques détermine et formalise la méthodologie d'identification et le périmètre de la population identifiée de THEMATICS AM, en lien avec la Direction des Ressources Humaines de NATIXIS IM.

Le périmètre de l'ensemble de la population identifiée est ensuite validé par la Direction générale de THEMATICS AM, puis remonté à son Conseil de surveillance dans son rôle de fonction de surveillance, et enfin présenté au Comité des rémunérations de NATIXIS.

L'ensemble du processus d'identification est documenté et archivé par THEMATICS AM. Les collaborateurs concernés sont en outre informés de leur statut.

II-2. Dispositif applicable aux rémunérations variables attribuées à la population identifiée

En conformité avec la réglementation et afin de garantir l'alignement entre les collaborateurs et les investisseurs et la société de gestion, la rémunération variable de la population identifiée, dès lors qu'elle dépasse un certain seuil, est pour partie

différée et pour partie attribuée sous forme d'instrument financier sur une période de trois (3) ans minimum, avec une acquisition prorata temporis.

La proportion de la rémunération variable, qui est différée sur 3 ans, croît avec le montant de rémunération variable attribuée et peut atteindre 60% pour les rémunérations les plus élevées de THEMATICS AM.

Ainsi, pour les membres de la population identifiée et sous réserve de l'atteinte du seuil d'attribution de 200 K€, le dispositif applicable à la rémunération variable comporte des modalités d'application d'un différé comme suit :

- Jusqu'à 199 K€ de rémunération variable : pas de différé
- Entre 200 K€ et 499 K€ de rémunération variable : 50% de différé au 1er euro, versé en numéraire sur 3 ans,
- A partir de 500 K€ de rémunération variable : 60% de différé au 1er euro, versé en numéraire sur 3 ans.

Les seuils de déclenchement des rémunérations variables différées sont susceptibles d'évolution en fonction de la réglementation ou d'évolution des politiques internes. Dans ce cas, les nouveaux seuils définis sont soumis à l'approbation de la Direction générale de THEMATICS AM et du Comité des rémunérations de NATIXIS.

La rémunération variable est en outre attribuée à hauteur de 50% minimum en instrument financier ayant la forme de numéraire indexé sur la performance d'un panier de produits ou d'un fonds représentatif gérés par THEMATICS AM.

L'acquisition de la part de la rémunération variable, qui est différée, est soumise à des conditions de présence et d'absence de comportement hors norme pouvant avoir un impact sur le niveau de risque de THEMATICS AM et/ou des produits gérés.

Cette acquisition est également soumise à des obligations en matière de respect des règles de risques et de conformité. Le non-respect de ces obligations peut entraîner une diminution partielle ou totale de l'acquisition. Elle peut enfin faire l'objet d'une restitution en tout ou partie, afin de garantir un ajustement des risques a posteriori.

La partie différée de la part variable de rémunération n'est définitivement acquise au collaborateur qu'à la date de son versement effectif et ne peut être perçue par le collaborateur avant ledit versement.

Les collaborateurs bénéficiant d'une rémunération variable différée ont l'interdiction de recourir, sur la totalité de la période d'acquisition, à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance.

Les modalités et conditions de détermination, de valorisation, d'attribution, d'acquisition et de paiement de la rémunération variable différée en équivalent instrument financier sont détaillées dans le Long Term Incentive Plan (« LTIP ») de THEMATICS AM.

III- Gouvernance des rémunérations

III-1. Principes généraux et spécifiques applicables

Les principes généraux et spécifiques de la Politique de Rémunération sont définis et formalisés par la Direction générale de THEMATICS AM.

La Direction du contrôle permanent et des risques de THEMATICS AM a pour sa part un rôle actif dans l'élaboration, la surveillance continue et l'évaluation de la Politique de Rémunération.

Elle est ainsi impliquée dans la détermination de la stratégie globale applicable à la société de gestion, aux fins de promouvoir le développement d'une gestion des risques efficace. A ce titre, elle intervient dans la détermination du périmètre de population identifiée. Elle est aussi en charge de l'évaluation de l'incidence de la structure de rémunération variable sur le profil de risque des gérants de portefeuille.

La Politique de Rémunération de THEMATICS AM est validée par le Conseil de surveillance de THEMATICS AM, dans son rôle de fonction de surveillance.

Les principes généraux et spécifiques, les modalités d'application et données chiffrées de la politique de rémunération comprenant la population identifiée et les rémunérations les plus élevées sont approuvés successivement, de manière détaillée, par les membres de la Direction générale de THEMATICS AM, puis par un Comité intermédiaire réunissant la Direction générale de THEMATICS AM et la Direction générale de NATIXIS IM. Cette dernière soumet ensuite, sous un format plus synthétique, les éléments ci-dessus à l'approbation de la Direction générale de NATIXIS, qui remonte en dernier lieu au Comité des rémunérations de NATIXIS.

Les Dirigeants ne participent pas aux décisions relatives à leur rémunération.

THEMATICS AM, qui n'a pas de Comité des rémunérations en propre mais qui appartient au Groupe NATIXIS, reporte en effet au Comité des rémunérations de NATIXIS.

Le Comité des rémunérations de NATIXIS est établi et agit en conformité avec la réglementation :

- tant dans sa composition : indépendance et expertise de ses membres, dont la majorité, en ce compris son Président, n'exercent pas de fonctions exécutives au sein de Thematics AM, sont externes au Groupe Natixis et sont donc totalement indépendants
- que dans l'exercice de ses missions, qui plus spécifiquement sur les sociétés de gestion comprennent les rôles suivants :
 - o recommandation et assistance du Conseil d'administration pour l'élaboration et la mise en œuvre de la Politique de Rémunération de la société de gestion,
 - o assistance du Conseil d'administration dans la supervision de l'élaboration et du fonctionnement du système de rémunération de la société de gestion,

o attention particulière accordée à l'évaluation des mécanismes adoptés pour garantir la prise en compte de façon appropriée par le système de rémunération de toutes les catégories de risques, de liquidités et les niveaux d'actifs sous gestion et la compatibilité de la Politique de Rémunération avec la stratégie économique, les objectifs, les valeurs et les intérêts de la société de gestion et des produits gérés avec ceux des investisseurs.

Dans ce cadre, les principes généraux et spécifiques, la conformité de la Politique de Rémunération de THEMATICS AM avec les réglementations auxquelles elle est soumise et les modalités d'application et données chiffrées de synthèse de sa Politique de Rémunération, comprenant la population identifiée et les rémunérations les plus élevées, sont soumis en dernière instance à la revue du Comité des rémunérations de NATIXIS, et approuvés par son Conseil d'administration, dans son rôle de fonction de surveillance.

La rémunération du Président de THEMATICS AM est déterminée par la Direction générale de NATIXIS IM et de NATIXIS, puis présentée au Comité des rémunérations de NATIXIS.

Les rémunérations des Directeurs des risques et de la conformité de THEMATICS AM sont revues, dans le cadre des revues indépendantes menées par les filières risques et conformité, par les Directeurs des risques et de la conformité de NATIXIS IM. Elles sont ensuite soumises au Comité des rémunérations de NATIXIS.

In fine, l'ensemble des rôles attribués aux comités des rémunérations et prévus par les textes réglementaires sont en pratique effectués par le Comité intermédiaire établi au niveau de THEMATICS AM et/ou le Comité des rémunérations de NATIXIS.

III-2. Dispositif de transparence

Les principes généraux et spécifiques de la Politique de Rémunération sont communiqués en interne à l'ensemble des collaborateurs.

L'ensemble de ce processus de revue, de validation et de communication a lieu chaque année. Il intègre les éventuelles évolutions réglementaires et contextuelles et se fait en cohérence avec la Politique de Rémunération de NATIXIS.

THEMATICS AM se conforme également à l'ensemble de ses obligations en matière de publicité externe. THEMATICS AM communique en effet sur les principales caractéristiques de la Politique de Rémunération auprès des souscripteurs des fonds. Les éléments utiles concernant la Politique de Rémunération sont aussi diffusés dans les états financiers ou sous la forme d'une déclaration indépendante. Cette politique est disponible sur le site internet de Thematics AM.

III-3. Dispositif de contrôle de la rémunération variable

La Politique de Rémunération est mise en place pour minimiser les risques en la matière. Un contrôle de son application est intégré dans le programme de contrôle annuel de la RCCI.

Le contrôle réalisé par la RCCI consiste à vérifier que la Politique de Rémunération est établie de façon à s'aligner sur la stratégie économique et les objectifs à long terme, les valeurs et les intérêts de la société de gestion et des fonds gérés et sur ceux des investisseurs, le tout dans une gestion saine et maîtrisée du risque.

La RCCI de THEMATICS AM intègre le domaine de la rémunération variable dans les risques potentiels de conflits d'intérêts.

Enfin, l'ensemble de la Politique de Rémunération de THEMATICS AM fait l'objet d'une revue annuelle centralisée et indépendante par la Direction de l'audit interne de NATIXIS IM.