

Intégration des risques de durabilité dans la rémunération

Le 10 mars 2021

Les présentes informations s'appliquent à Nordea Investment Management AB ainsi qu'à Nordea Investment Funds S.A., conjointement dénommées Nordea Asset Management, NAM.

Au sein de NAM, les risques de durabilité ne sont pas seulement intégrés à nos décisions d'investissement, ils font également partie intégrante de nos modèles de rémunération afin d'entretenir l'engagement et l'implication en faveur de la durabilité parmi nos employés.

Les risques de durabilité sont intégrés à nos politiques de rémunération à différents niveaux : à la fois pour la conception et les perspectives à long terme de la structure de rémunération, mais aussi au regard de notre méthode de gestion durable des politiques de rémunération et des décisions internes.

Le risque de durabilité est pris en compte lors de la définition d'objectifs et de l'évaluation des performances pour nos régimes de rémunération variable. Tous les employés qui ont une part de rémunération variable sont évalués par rapport à des cibles qualitatives et quantitatives qui correspondent à leur poste et à leurs responsabilités. Tous les employés ont des objectifs de performance associés aux résultats en matière de risque et de conformité, y compris le risque de durabilité, qui exigent de respecter des normes élevées dans le cadre de nos politiques internes.

Pour les professionnels de l'investissement et les autres cadres supérieurs, l'objectif de la rémunération variable est de faire coïncider les incitations de l'employé avec les intérêts à long terme de nos clients et la réussite à long terme de NAM ainsi que de promouvoir une culture saine et efficace de la gestion des risques, qui intègre le respect des risques de durabilité afin de protéger la valeur du portefeuille d'investissement.

Chez NAM, les professionnels de l'investissement et les cadres supérieurs identifiés par l'entreprise comme étant des éléments qui prennent des risques importants voient une partie de leur rémunération variable différée et payée au pro rata sur une période de trois à cinq ans. Lors de cette période de report, la rémunération différée est associée à un indice correspondant au poste de l'employé. Les différents indices s'appuient sur la performance des actifs sous gestion. Etant donné que les décisions tiennent compte des risques de durabilité, la performance des indices et donc la rémunération différée en sont affectées.

Les politiques de rémunération sont directement régies et adoptées par les conseils de Nordea Investment Management A.B. et Nordea Investment Funds S.A. Avant son adoption par le conseil, la politique de rémunération est révisée par ceux qui en sont responsables, Compliance and Operational Risk, puis elle est présentée à notre Comité de rémunération, qui la recommande. Nous estimons que cette structure de gouvernance solide est un élément important de la construction et du maintien d'une politique de rémunération durable.

Pour obtenir plus d'information sur la rémunération chez Nordea, rendez-vous sur le site Internet [Nordea.com](https://www.nordea.com).