Jupiter Group
Informatie over beloningen voor het jaar afgesloten op 31 december 2020

In dit document wordt informatie verstrekt over de beloningen voor Jupiter Fund Management plc ('JFM plc') en al zijn dochterondernemingen (samen 'Jupiter' of de 'groep'). Het bevat de informatie die moet worden verstrekt voor JFM plc (de 'Vennootschap') en zijn dochterondernemingen Jupiter Asset Management Ltd ('JAM'), Jupiter Unit Trust Managers Limited ('JUTM') en Jupiter Asset Management International S.A. ('JAMI'), Merian Global Investors (UK) Ltd ('MGI UK'), Merian Investment Management Limited ('MIML') en Merian Global Investors Europe Limited ('MGIE').

JAM, JUTM, MGI UK en MIML staan onder toezicht van de Financial Conduct Authority ('FCA'). JAMI staat onder toezicht van de Commission de Surveillance du Secteur Financier ('CSSF'). MGIE staat onder toezicht van de centrale Bank of Ireland. JAM en MGI UK moeten voldoen aan de vereisten van de Richtlijn Kapitaalvereisten en dienen de remuneratiecode voor banken, hypotheekbanken en beleggingsvennootschappen (de 'BIRPU-remuneratiecode') van de FCA na te leven. JUTM, MIML, MGIE en JAMI moeten voldoen aan de vereisten van de richtlijn inzake beheerders van alternatieve beleggingsfondsen ('AIFMD') en de icbe V-richtlijn ('icbe V').

Jupiter hanteert een beloningsbeleid voor de hele groep dat geldt voor alle werknemers van de groep. In dit document wordt dat beloningsbeleid uitvoeriger beschreven. Het voldoet aan de Pijler 3-toelichtingen voor beloningen voor het jaar afgesloten op 31 december 2020, en aan de kwalitatieve beloningsinformatie die verplicht moet worden verstrekt in het kader van AIFMD en icbe V.

Besluitvormingsproces dat ten grondslag ligt aan het beloningsbeleid

Jupiter heeft een beloningscomité ('Comité') samengesteld uit drie onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders en de voorzitter van de Vennootschap[1]. Het Comité vergadert regelmatig om te beraadslagen over beloningsaangelegenheden in de hele groep. Het heeft een formeel mandaat, dat jaarlijks wordt herzien en dat op de website van Jupiter kan worden geraadpleegd. In 2020 heeft het Comité vijf maal formeel vergaderd.

Het Comité is verantwoordelijk voor het vaststellen, regelmatig beoordelen en uitvoeren van het overkoepelende beloningsbeleid van de groep. Het Comité is ook verantwoordelijk voor het vaststellen en jaarlijks beoordelen van de personen die een materiële impact hebben op het risicoprofiel van Jupiter en/of zijn fondsen (medewerkers die materiële risico's nemen – 'Material Risk Takers' of 'MRT's') en voor het vaststellen van het totale beloningspakket voor die personen. Volgens het beloningsbeleid streeft het Comité naar een beloningsstructuur die hooggekwalificeerd personeel aantrekt, motiveert en behoudt, individuele prestaties en prestaties op bedrijfsniveau beloont, voldoet aan gepaste normen inzake risico en compliance en in overeenstemming is met de langetermijnbelangen van aandeelhouders, beleggers, cliënten en andere belanghebbenden.

Het Comité houdt bij beslissingen over aangelegenheden in verband met het beloningsbeleid ten volle rekening met de strategische doelstellingen van Jupiter en de standpunten van belanghebbenden. Zo wordt er zorgvuldig rekening gehouden met feedback van aandeelhouders, beleggers, werknemers, de toezichthouder en onze cliënten, en met specifieke inbreng van deskundigen ter zake, wanneer daarom wordt gevraagd (bijvoorbeeld de Chief Risk Officer, de Compliance Director, de HR Director en het Head of Reward). Om belangenconflicten te vermijden, is het Comité samengesteld uit onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders en de voorzitter van de Vennootschap, en wordt geen enkele persoon betrokken bij beslissingen over zijn eigen beloning.

Het Comité heeft Deloitte LLP aangesteld als onafhankelijke adviseurs van het Comité.

Beloningsbeleid

Zoals hierboven beschreven, hanteert Jupiter een beloningsbeleid voor de hele groep. We hanteren een resultaatgerichte bedrijfscultuur waarbij prestaties worden beloond en waar flexibele individuele bonussen een belangrijk onderdeel van vormen. Alle werknemers worden op dezelfde manier gestimuleerd en beloond op basis van hun persoonlijke prestaties en het succes van Jupiter.

Op de volgende pagina wordt een beschrijving gegeven van de verschillende beloningselementen, hoe ze worden bepaald en hoe beloning en prestaties zich tot elkaar verhouden.

[1] In 2020 bestond het Comité uit de volgende leden: Roger Yates (voorzitter van het Comité vanaf 21 mei 2020), Bridget Macaskill (voorzitter van het Comité tot 21 mei 2021, afgetreden op 21 mei 2021), Liz Airey (afgetreden op 2 maart 2020), Nichola Pease (benoemd op 2 maart 2020), Jonathon Bond en Karl Sternberg (benoemd op 6 juli 2020).

Beloningselementen

Basissalaris	Basissalarissen worden over het algemeen jaarlijks herzien. Het niveau van het basissalaris wordt vastgelegd op basis van de vaardigheden van de persoon, de omvang en reikwijdte van zijn functie en het markttarief voor de functie bij vergelijkbare bedrijven.
Voordelen	Voordelen zijn onder andere pensioenbijdragen (of equivalente cashvergoedingen) en bepaalde verzekeringsvoordelen zoals medische privéverzekeringen en levensverzekeringen. Britse werknemers genieten evenveel en dezelfde mate van voordelen, ongeacht hun anciënniteit. Mogelijk bestaan er regionale verschillen in het niveau van de voordelen voor werknemers buiten het VK, waar de voordelen zijn afgestemd op de lokale marktpraktijken.
Jaarlijkse bonus (inclusief uitgestelde bonusregeling)	De jaarlijkse bonus beloont individuele prestaties en bedrijfsresultaten en de verwezenlijking van strategische en persoonlijke doelstellingen. Het bedrag dat beschikbaar is voor variabele beloning (waaruit de jaarbonussen worden uitgekeerd) is gebaseerd op de winst van Jupiter, zodat bonussen kunnen worden uitbetaald. Het beschikbare bedrag voor variabele beloning kan worden aangepast op basis van de beoordeling van een aantal financiële en niet-financiële overwegingen door het Comité, zoals risico en compliance, zoals verder in dit document wordt beschreven. Individuele bonussen worden bepaald op basis van een aantal factoren die verband houden met de functie en de prestaties van de persoon. Dit omvat een evenwichtige beoordeling van financiële en niet-financiële factoren, zoals: - risico's, compliance en gedrag; - specifieke cijfers voor de relevante bedrijfseenheid (bijv. verkoopresultaten voor verkooppersoneel, beleggingsresultaten en andere factoren zoals winstgevendheid, beheerd vermogen en nettoverkopen voor beleggingspersoneel) en andere specifieke (strategische) doelstellingen voor de prestaties van afdelingen en het hele bedrijf; - beoordeling van de manier waarop de bovenvermelde prestaties worden verwezenlijkt in termen van risico en herhaalbaarheid; - of de prestaties in overeenstemming zijn met de waarden van Jupiter en een bredere bijdrage leveren aan Jupiter en zijn groeistrategie; - mensgerelateerde doelstellingen, bijvoorbeeld successieplanning en persoonlijke ontwikkeling. Voor bonussen van meer dan GBP 50.000 of het equivalent daarvan in EUR/lokale valuta, wordt een deel uitgesteld in de vorm van een uitgestelde bonusregeling ('Deferred Bonus Plan of DBP'), om ervoor te zorgen dat de prestaties van werknemers en die van Jupiter ook op lange termijn op elkaar zijn afgestemd (waarbij minstens GBP 5.000, of het equivalent daarvan in EUR/lokale valuta, wordt uitgesteld). Beloningen in het kader van de DBP worden toegekend in de vorm van opties op aandelen van JFM plc. Werknemers die portefeuillebeheerder zijn, moeten de helft van hun beloning in het kader van de DBP ontvangen in de vorm van opties op deelbewijzen in een Jupiter-fonds dat zij beheren. Andere werknemers in de afdeling Fund Management die voor een specifieke beleggingsstrategie werken, kunnen ervoor kiezen om de helft van hun beloning in het kader van de DBP te ontvangen als opties op deelbewijzen in een Jupiter-fonds binnen hun beleggingsstrategie. Alle andere werknemers die een beloning in het kader van de DBP ontvangen, kunnen ervoor kiezen om de helft van hun beloning in het kader van de DBP te ontvangen als opties op deelbewijzen in een Jupiter-fonds. Voor personen die krachtens AIFMD en/of icbe V MRT's zijn, wordt ten minste 40% van de variabele beloning uitgesteld (wat oploopt tot ten minste 60% indien de variabele beloning meer bedraagt dan GBP 500.000 voor de in het VK gereglementeerde entiteiten van Jupiter of EUR 500.000 in geval van JAMI en MGIE). Toekenningen worden normaal onvoorwaardelijk toegezegd in gelijke jaarlijkse delen over de periode van drie jaar vanaf de toekenningsdatum. Toekenningen in het kader van DBP voor MRT's moeten daarnaast gedurende zes maanden na de onvoorwaardelijke toekenning in bezit worden gehouden. Voor bepaalde personen, inclusief voor alle MRT's, gelden er malus- en/of clawbackclausules.

	Naast het bovenstaande kan, voor MRT's, de helft van enige niet-uitgestelde bonus worden uitgekeerd in de vorm van opties op aandelen van Jupiter, of, naar keuze, opties op deelbewijzen in een afzonderlijk gespecificeerd fonds waarvan de activabasis wordt beschouwd als representatief voor de door de Vennootschap beheerder activabasis. Portefeuillebeheerders kunnen er ook voor kiezen de helft van hun niet-uitgestelde bonus te ontvangen in de vorm van opties op deelbewijzen in een fonds dat zij beheren. Opties voor de niet-uitgestelde bonus worden onmiddellijk onvoorwaardelijk toegekend, maar moeten gedurende zes maanden na de onvoorwaardelijke toekenning in bezit worden gehouden.
Prestatievergoedingen	Voor bepaalde portefeuillebeheerders bestaan er regelingen voor gedeelde prestatievergoedingen, waardoor de belangen van senior fondsbeheerders worden afgestemd op de langetermijnprestaties van de fondsen die ze beheren. In het kader van die regelingen hebben fondsbeheerders het recht om een vooraf bepaald deel van de totale door Jupiter verdiende prestatievergoeding te ontvangen. In alle gevallen wordt de prestatievergoeding beschouwd als een variabele beloning waarvoor de betreffende vereisten voor uitgestelde beloning gelden, evenals malus- en/of clawbackclausules.
Langetermijnbonussen	Langetermijnbonussen die worden toegekend aan senior medewerkers, stimuleren en belonen hen voor de langetermijnprestaties van de Vennootschap en bevorderen het behoud van deze medewerkers. Langetermijnbonussen worden toegekend op basis van een beoordeling van zowel individuele als bedrijfsprestaties, waarbij eveneens risico- en complianceaspecten in overweging worden genomen. Langetermijnbonussen hebben de vorm van opties op aandelen in de vennootschap, om belangen af te stemmen op de algemene prestaties van Jupiter, en worden minstens drie jaar na de toekenningsdatum onvoorwaardelijk toegezegd, op voorwaarde dat de betreffende medewerker nog steeds bij de Vennootschap in dienst is, en er aan prestatievoorwaarden en malus- en/of clawbackclausules is voldaan. De prestatievoorwaarden worden aan het begin van de prestatieperiode door het Comité vastgesteld. Voor langetermijnbonussen die in 2020 zijn toegekend, waren de prestatievoorwaarden een groei van de winst per aandeel van 50% en een outperformance van de beleggingen met 50%. Een andere voorwaarde voor de toekenning is de instandhouding van een gepaste risico- en complianceomgeving tijdens de hele prestatieperiode, evenals onderliggende bedrijfsprestaties. Het Comité vergelijkt het resultaat van de onvoorwaardelijk toegezegde langetermijnbonussen met de ervaringen van aandeelhouders en cliënten gedurende dezelfde prestatieperiode.
Deferred Earn Out	Als onderdeel van de overname van Merian Global Investors door de Vennootschap in het prestatiejaar 2020 is een Deffered-Earn-Out ('DEO')-regeling opgezet ten bate van vijf belangrijke managementaandeelhouders van Merian en hun respectievelijke teams. De DEO-regeling voorziet een deferred-earn-out-plan van maximaal GBP 30 miljoen, gestructureerd als een combinatie van cash (GBP 10 miljoen) en aandelen JFM plc (GBP 20 miljoen), die worden toegekend op de derde, vierde en vijfde jaardag van de juridische afronding van de overname (1 juli 2020). Voor toekenning van aandelen geldt als voorwaarde de groei en het behoud van opbrengsten in de beleggingsstrategie van de respectievelijke deelnemer. De betreffende werknemer moet nog steeds in dienst zijn en er gelde malus- en clawbackclausules.
Aandelenregelingen voor alle werknemers	Jupiter beheert een aandelenspaarregeling en een aandelenbonusregeling waar alle Britse werknemers aan kunnen deelnemen. In 2017 heeft Jupiter voor alle niet-Britse werknemers een internationale aandelenregeling geïntroduceerd, om bepaalde voordelen van de aandelenspaarregeling ook aan te bieden aan werknemers buiten het VK.

Elk jaar wordt het beloningsbeleid van de groep door het Comité herzien en goedgekeurd. Daarnaast controleren de interne auditors van Jupiter (E&Y) of het beloningsbeleid en de beloningsprocedures worden nageleefd. Er zijn in 2020 geen onregelmatigheden vastgesteld en er zijn geen materiële wijzigingen aangebracht aan het goedgekeurde beloningsbeleid.

Proportionaliteit

JAM en MGI UK

Als een BIPRU's van niveau 3 vertrouwen JAM en MGI UK op proportionaliteitsrichtlijnen uitgegeven door de FCA en wordt het gepast geacht om bepaalde beloningsprincipes voor BIRPU's op basis van de proportionaliteitsregels niet toe te passen.

JAMI en MGIE

Na de proportionaliteitsbeoordeling hebben JAMI en MGIE beslist om de vereisten toe te passen volgens de ESMA-richtsnoeren, rekening houdend met de volgende factoren:

- het percentage activa onder beheer;
- de totale activa onder beheer (AuM); en
- de gemiddelde verhouding tussen aan personeel betaalde vaste en variabele beloning.

De principes zullen ten minste jaarlijks worden herzien in het kader van de herziening van het beloningsbeleid.

Ondanks het gebruik van het proportionaliteitsbeginsel houden de beloningsregelingen van de groep aanzienlijke voorzieningen voor uitgestelde beloningen, betalingen in aandelen en prestatie-aanpassingen in op basis van commerciële overwegingen en overwegingen inzake risicobeheer. Details van deze voorzieningen worden in dit document verstrekt. Bovendien kiezen JUTM en MIML ervoor om geen proportionaliteitsniveau toe te passen met betrekking tot de beloningsregels van de AIFMD- en de icbe V-richtlijn.

Risico en beloning bij Jupiter

Het Comité overweegt zorgvuldig het verband tussen risico en beloning, om ervoor te zorgen dat het gewenste gedrag en de gewenste cultuur worden beloond. Dat betekent ook dat de beloningsstructuren afgestemd moeten zijn op en bevorderlijk moeten zijn voor een degelijk en effectief risicobeheer, en dat het resultaat van de beloning een gepaste weerspiegeling vertegenwoordigt van het risicoprofiel en het gedrag van de Vennootschap en de persoon. Dat wordt aangetoond door verschillende beloningskenmerken en -processen die ervoor zorgen dat belangen zijn afgestemd op risico-overwegingen in de hele organisatie. Bijvoorbeeld:

- Bij de beoordeling van het algemene bedrag dat beschikbaar is voor variabele beloning, neemt het Comité een aantal 'controlepunten' in overweging, zoals beschreven in het diagram op de volgende pagina.

- Bij de beoordeling van individuele prestaties wordt een score op financiële en niet-financiële maatstaven in aanmerking genomen. Zo wordt er rekening gehouden met de manier waarop het resultaat is verwezenlijkt, bijvoorbeeld in termen van risico en herhaalbaarheid. Voor alle werknemers worden de prestaties afgewogen tegen risico- en compliancecriteria, zodat het risico op individueel niveau wordt aangepast.

- Voor alle werknemers met een bonus van meer dan GBP 50.000 of het equivalent daarvan in EUR/lokale valuta wordt een deel van hun bonus uitgesteld in opties op aandelen van Jupiter Fund Management plc en/of deelbewijzen van Jupiter-fondsen. In combinatie met langetermijnbonussen betekent dit dat circa 25% van de werknemers geconfronteerd wordt met een vorm van uitstel, zodat hun belangen zijn afgestemd op het langetermijnsucces van Jupiter.

- Er gelden verplichtingen van minimum-aandelenbezit voor uitvoerend bestuurders van Jupiter Fund Management plc, waardoor het verband met het langetermijnsucces van de Vennootschap nog verder wordt versterkt.

- Voor MRT's (inclusief senior management) is de volledige variabele beloning onderworpen aan malus- en clawbackclausules, waarbij bonussen kunnen worden verlaagd, ingehouden of in bepaalde omstandigheden teruggevorderd, ook bij een materiële tekortkoming op het vlak van risicobeheer.

- Voor personeel met een controlefunctie (bijv. risico en compliance), wordt de variabele beloning voornamelijk bepaald op basis van de prestaties in verhouding tot afdelingsgebonden en individuele doelstellingen die specifiek verband houden met hun functie. Het beloningscomité beslist over de goedkeuring van alle beloningen voor senior controlepersoneel, om te garanderen dat verwezenlijkingen onafhankelijk worden beoordeeld.

- Voor fondsbeheermedewerkers worden diverse kwantitatieve en kwalitatieve factoren toegepast bij de beoordeling van individuele prestaties zodat de beloning in lijn ligt met de voor cliënten behaalde resultaten. De fondsbeheerders zijn onderworpen aan regelmatige prestatiebeoordelingen en toezicht van het CIO Office. Dit beoordelingsproces omvat onder meer een beoordeling van de activiteiten ten aanzien van de integratie van duurzaamheidsrisico's en kan gericht zijn op terreinen zoals stemmen, engagement en de selectie van effecten. De ESG-evaluatie is een deel van de de totale prestatiesbeoordeling en moet in deze bredere context worden beschouwd.

Naast de Compliance Director en het Audit- en Risicocomité die aan het proces deelnemen, presenteert de Chief Risk Officer een verslag aan het Comité, met daarin suggesties en garanties over de manier waarop de huidige beloningsstructuren en -processen kunnen bijdragen aan een degelijk en effectief risicobeheer.

Controlepunten – bepalen van de uitgaven voor variabele beloning

Kapitaalbasis en liquiditeit

Kan Jupiter zich het voorgestelde beschikbare bedrag voor variabele beloning veroorloven?

Voldoende liquiditeit om betalingen te verrichten? Rekening houden met de impact op de kapitaalbasis van Jupiter.

Input van de Chief Financial Officer vragen en in overweging nemen.

↓

Onderliggende financiële prestaties

Zijn de onderliggende financiële prestaties van Jupiter toereikend voor de financiering van het voorgestelde beschikbare bedrag voor variabele beloning?

Prestaties vergelijken met financiële KPI's opgenomen in het jaarverslag.

Zijn er redenen om aan te nemen dat de financiële resultaten geen getrouwe weergave zijn van de onderliggende prestaties?

Input van het Audit- en Risicocomité vragen en in overweging nemen.

↓

Risico

Zijn het risicoprofiel en het risicobeheer van Jupiter toereikend voor het beschikbare bedrag voor variabele beloning? Zijn er aanpassingen vereist?

Het Enterprise Risk Management-verslag in overweging nemen.

Worden alle risico's naar behoren bewaakt en beheerd? Heeft het risicobeheer tijdens het jaar in belangrijke mate (of bijna) tekortgeschoten?

Weerspiegelt de winst huidige en toekomstige risico's? Tijdlijn en waarschijnlijkheid van toekomstige inkomsten?

Input van de Chief Risk Officer en het Audit- en Risicocomité vragen en in overweging nemen.

↓

Compliance

Zijn er tijdens het jaar belangrijke schendingen van na te leven regels geweest?

Zijn er aanpassingen vereist?

Belangrijke schendingen van na te leven regels en/of bijna-incidenten in overweging nemen. Enige tijdens het jaar ontvangen boetes en lopende reglementaire onderzoeken in overweging nemen.

Input van de Compliance Director vragen en in overweging nemen.

↓

Commercieel

Zijn er commerciële factoren die aanpassingen aan het beschikbare bedrag voor variabele beloning rechtvaardigen?

De markt voor talent in overweging nemen en of het beschikbare bedrag wellicht zou leiden tot aanzienlijke over-/onderbetaling ten opzichte van de markt.

↓

Reputatie

Zijn er reputatiegebonden factoren die aanpassingen aan het beschikbare bedrag voor variabele beloning rechtvaardigen?

Heeft de groep tijdens het jaar reputatieschade geleden?

Zal het voorgestelde beschikbare bedrag voor variabele beloning een negatieve impact hebben op de reputatie van de groep?

↓

Goedkeuring van de uitgaven voor variabele beloning, verhouding tussen totale en variabele beloning

Identificatie van functies van MRT's - 2020

In overeenstemming met de BIRPU-remuneratiecode heeft Jupiter personen geïdentificeerd die mogelijk een materiële impact hebben op het risicoprofiel van de groep ('MRT's'). In 2020 voldeden 38 personen aan de identificatiecriteria voor MRT's volgens de BIRPU-remuneratiecode. MRT's werden als dusdanig door het Comité goedgekeurd, en alle MRT's worden van hun geïdentificeerde status en de gevolgen daarvan op de hoogte gebracht.

Op dezelfde manier vereisen de AIFMD- en de icbe V-richtlijn dat personen worden geïdentificeerd van wie de professionele activiteiten een materiële impact hebben op het risicoprofiel van JUTM, MIML, JAMI en MGIE of de alternatieve beleggingsfondsen/icbe-fondsen die ze beheren (respectievelijk 'betrokken personeelsleden volgens de AIFM-richtlijn' en 'betrokken personeelsleden volgens de icbe V-richtlijn'). In lijn met de reglementering en de bijbehorende richtlijnen, werden het volledige senior management en alle risiconemers, controlefuncties en werknemers die een totale beloning ontvangen waardoor zij in dezelfde beloningsschaal vallen als het senior management en de risiconemers, in beschouwing genomen voor de identificatie van betrokken personeelsleden volgens de AIFM- en icbe V-richtlijn. Voor 2020 werden er 52 betrokken personeelsleden volgens de AIFM-richtlijn en 106 betrokken personeelsleden volgens de icbe V-richtlijn geïdentificeerd en goedgekeurd door het Comité. Alle betrokken personeelsleden volgens de AIFM- en icbe V-richtlijn worden van hun geïdentificeerde status en de gevolgen daarvan op de hoogte gebracht.

De lijst van MRT's en betrokken personeelsleden volgens de AIFM- en icbe V-richtlijn wordt regelmatig herzien, onder andere met inbreng van HR, Risk en Compliance, om ervoor te zorgen dat de lijsten het hele jaar up-to-date blijven.

Kwantitatieve informatieverschaffing onder Pijler III (Richtlijn Kapitaalvereisten)

Hierna wordt de relevante informatie over beloningen verstrekt, zoals bepaald krachtens 11.5.18R (7) van BIPRU 11.

11.5.18R (7)(a) en 11.5.18R (7)(b)

Zoals hierboven vermeld, zijn er voor het prestatiejaar 2020 38 personen geïdentificeerd als MRT's. Als een gespecialiseerde vermogensbeheerder beschouwen we Jupiter als één bedrijfsonderdeel. De totale beloning die voor 2020 aan BIRPU-MRT's werd betaald, bedroeg GBP 44,9 miljoen, als volgt onderverdeeld:

MRT	Aantal begunstigden	Vaste beloning	Variabele beloning			Totaal
			Cash	Deferred Cash	Aandelen / Fondsparticipaties	
Senior management	34	£ 5.916.237	£ 5.235.880	£ 7.735.699	£ 24.138.120	£ 43.025.936
Andere MRT's	4	£ 790.140	£ 274.800	-	£ 854.400	£ 1.919.340
Totaal	**38**	**£ 6.706.377**	**£ 5.510.680**	**£ 7.735.699**	**£ 24.992.520**	**£ 44.945.276**

11.5.18R (7)(c)

In de volgende tabel worden de bedragen van uitstaande uitgestelde beloningen weergegeven, onderverdeeld in onvoorwaardelijk toegezegde en niet-onvoorwaardelijk toegezegde delen per 31 december 2020. Uitgestelde beloningen zijn in aandelen en/of deelbewijzen van fondsen, waarbij de waarde gebaseerd is op de relevante slotkoers of de netto-inventariswaarde van de deelbewijzen van de fondsen aan het einde van het prestatiejaar.

MRT	Onvoorwaardelijk toegezegde uitgestelde beloning	Niet-onvoorwaardelijk toegezegde uitgestelde beloning	Totale uitgestelde beloning
Overige betrokken personeelsleden	£ 52.961	£ 1.584.828	£ 1.637.789
Senior management	£ 999.915	£ 27.818.564	£ 28.818.479
Totaal	**£ 1.052.876**	**£ 29.403.391**	**£ 30.456.268**

11.5.18R (7)(d)

In de volgende tabel zijn de bedragen aan uitgestelde beloningen opgenomen die in het boekjaar 2020 zijn toegekend en uitbetaald. De toegekende waarde is gebaseerd op de nominale waarde op de toekenningsdatum, de uitbetaalde waarde is gebaseerd op de marktwaarde op de betalingsdatum (voor cash) en de uitoefeningsdatum (voor opties op aandelen of deelbewijzen van fondsen).

MRT	Uitgestelde beloning toegekend in 2020	Uitgestelde beloning uitbetaald in 2020
Overige betrokken personeelsleden	£ 866.637	£ 533.523
Senior management	£ 20.146.486	£ 21.431.441
Totaal	**£ 21.013.123**	**£ 21.964.964**

11.5.18R (7)(e)

Er zijn in het boekjaar 2020 geen nieuwe teken- of ontslagvergoedingen betaald. Als onderdeel van de overname van Merian Global Investors leidde de herstructurering van de gecombineerde nieuwe organisatie ertoe dan een aantal personen de groep verliet. Als gevolg hiervan werd in 2020 aan verschillende MRT's een ontslagvergoeding betaald:

MRT	Totaal ontslagvergoedingen	Aantal begunstigden
Overige betrokken personeelsleden	£0	0
Senior management	£ 237.464	3
Totaal	**£ 237.464**	**3**

11.5.18R (7)(f)

In de volgende tabel is het bedrag aan ontslagvergoedingen opgenomen die tijdens het boekjaar 2020 zijn toegekend, het aantal begunstigden en de hoogste dergelijke toekenning aan één persoon. Een aantal van de betalingen opgenomen in de tabel hierna is toegekend (d.w.z. contractueel overeengekomen) tijdens het prestatiejaar 2020, maar werden pas in 2021 betaald. Daarom zijn deze niet allemaal opgenomen in de informatieverschaffing onder 11.5.18R (7)(e) hierboven.

MRT	Totaal ontslagvergoedingen toegekend in 2020	Aantal begunstigden	Hoogste toekenning aan één persoon in 2020
Overige betrokken personeelsleden	£ 267.170	2	£ 200.000
Senior management	£ 496.043	5	£ 289.146
Totaal	**£ 763.213**	**7**	**£ 489.146**