

## **Jupiter Group**

### **Openbaarmaking van beloningen voor het jaar dat eindigde op 31 december 2018**

Dit document geeft informatie over de aan beloning gerelateerde openbaarmakingen voor Jupiter Fund Management plc ("JFM plc") en al zijn dochtervennootschappen (gezamenlijk "Jupiter" of de "groep"). Het bevat de openbaarmakingen die verplicht zijn voor Jupiter Fund Management plc (het "Bedrijf") en zijn dochtervennootschappen Jupiter Asset Management Ltd ("JAM") en Jupiter Unit Trust Managers Limited ("JUTM").

Zowel JAM als JUTM staan onder het toezicht van de Financial Conduct Authority. JAM moet aan de vereisten van de Richtlijn Kapitaalvereisten voldoen en is onderworpen aan de BIRPU-remuneratiecode van de FCA. JUTM is verplicht om de vereisten na te leven van de Richtlijn Beheerders van alternatieve beleggingsinstellingen ("AIFMD") en de ICBE-richtlijn ("UCITS V").

Jupiter gebruikt een beloningsbeleid voor de hele groep, dat van toepassing is op alle werknemers van de groep. In dit document is het remuneratiebeleid nader uiteengezet. Het voldoet aan de toelichtingen in Pijler 3 over het jaar eindigend op 31 december 2018 evenals aan de kwalitatieve remuneratiebepalingen die door AIFMD en UCITS V vereist zijn.

#### **Besluitvormingsproces om beloningsbeleid te bepalen.**

Jupiter beschikt over een remuneratiecommissie ("commissie") bestaande uit vier onafhankelijke niet-uitvoerende directeurs en de voorzitter van het bedrijf<sup>1</sup>. De commissie vergadert regelmatig om beslissingen te nemen over beloningskwesties voor de hele groep. Het is onderworpen aan een formeel mandaat, dat jaarlijks wordt herzien en op de website van Jupiter te vinden is. In 2018 vergaderde de commissie formeel vijf keer.

De commissie is verantwoordelijk voor het vaststellen, regelmatig beoordelen en uitvoeren van het overkoepelende remuneratiebeleid dat op de groep van toepassing is. De commissie is ook verantwoordelijk voor het jaarlijks bepalen en herzien van de personen die een materiële impact hebben op het risicoprofiel van Jupiter en het bepalen van de totale beloningspakketten voor deze personen. De commissie streeft er wat betreft het remuneratiebeleid naar te waarborgen dat de beloning dusdanig gestructureerd is, dat aantrekkelijk is voor hooggekwalificeerd personeel, waardoor ze gemotiveerd worden en bij het bedrijf blijven. Daarnaast is het zodanig opgezet dat individuele prestaties en prestaties op bedrijfsniveau worden beloond en dat het in overeenstemming is met de geldende risico- en nalevingsnormen en met de langetermijnbelangen van aandeelhouders, beleggers, klanten en andere belanghebbenden.

De commissie houdt volledig rekening met de strategische doeleinden en de standpunten van belanghebbenden bij het nemen van beslissingen inzake het beloningsbeleid. Dit betekent dat er zorgvuldig rekening gehouden wordt met feedback van aandeelhouders, investeerders, medewerkers, de toezichthouder en onze klanten, evenals met specifieke inbreng waarnaar bij deskundigen over bepaalde onderwerpen om gevraagd wordt (bijvoorbeeld de chief risk officer, compliance director, HR director en head of reward). Om belangenconflicten te voorkomen, bestaat de commissie uit onafhankelijke niet-uitvoerende directeurs en de bedrijfsvoorzitter en is geen enkele individuele persoon betrokken bij beslissingen over zijn eigen beloning.

De commissie heeft Deloitte LLP aangesteld als onafhankelijke raadgevers bij de commissie.

#### **Beloningsbeleid**

Zoals hierboven beschreven volgt Jupiter een beloningsbeleid voor de hele groep. Wij hebben een resultaatgerichte bedrijfscultuur waarbij prestaties beloond worden. Flexibele individuele incentives vormen een belangrijk onderdeel van onze prestatiegerichte cultuur. Alle werknemers worden op dezelfde manier gemotiveerd en worden beloond afhankelijk van hun persoonlijke prestaties en het succes van Jupiter.

Op de volgende pagina wordt een beschrijving gegeven van de verschillende beloningselementen, hoe ze bepaald worden en wat het verband is tussen salaris en prestaties.

---

<sup>1</sup> In 2018 bestond de Commissie uit de volgende leden: Bridget Macaskill (commissievoorzitter), Liz Airey (voorzitter van het bedrijf), Jonathon Bond en Roger Yates.

## Beloningselementen

---

*Basissalaris* Basissalarissen worden over het algemeen jaarlijks herzien. Basissalarisniveaus worden vastgelegd op basis van de individuele vaardigheden van een persoon, de omvang en reikwijdte van diens rol en het markttarief voor de rol bij vergelijkbare bedrijven.

---

*Voordelen* Voordelen zijn onder andere pensioensbijdragen (of equivalente cashvergoedingen) en bepaalde verzekeringsvoordelen zoals medische privéverzekeringen en levensverzekering. Hetzelfde soort en niveau van bonussen is beschikbaar voor alle Britse werknemers, ongeacht hun beroepservaring. Er kunnen regionale verschillen zitten in de hoogte van bonussen voor werknemers buiten het Verenigd Koninkrijk als deze bonussen afgestemd zijn op wat er in de lokale markt gebruikelijk is.

---

*Jaarlijkse bonus (inclusief bonusplan)* *bonus uitgesteld* De jaarlijkse bonus beloont individuele prestaties en bedrijfsresultaten en het bereiken van strategische en persoonlijke doelstellingen. De variabele compensatiepool is gebaseerd op de winst van Jupiter en zorgt ervoor dat eventuele bonussen uitbetaald kunnen worden. De variabele beloningspool kan worden aangepast op basis van de beoordeling van een aantal financiële en niet-financiële factoren door de commissie, inclusief risico en compliance, zoals beschreven later in dit document. Individuele bonussen worden bepaald op basis van een aantal factoren verwant met de individuele rol en prestaties van de persoon. Dit omvat een gebalanceerde beoordeling van financiële en niet-financiële factoren zoals:

- Risico's, naleving en gedrag.
- Meetbare gegevens specifiek voor de relevante bedrijfseenheid (bijv. verkoopresultaten voor verkooppersoneel, beleggingsresultaten en andere factoren zoals winstgevendheid, beheerde activa en netto verkoop voor beleggingspersoneel) en andere prestatiedoelen en strategische doelen voor specifieke departementen en bedrijfsprestaties.
- Beoordeling van de bovenstaande prestaties wordt uitgevoerd in termen van risico en herhaalbaarheid.
- Prestaties in overeenstemming met de waarden van Jupiter en een bredere bijdrage aan Jupiter en zijn groeistrategie.
- Sociale doelstellingen, bijvoorbeeld successieplanning en ontwikkeling van medewerkers.

Voor elk bonusbedrag van meer dan £ 50.000, wordt een deel van de toekenning uitgesteld in de vorm van een uitgesteld bonusplan (DBP) om uitlijning met de prestaties van Jupiter op lange termijn te verzekeren. Beloningen die uit hoofde van het uitgesteld bonusplan worden toegekend, nemen de vorm aan van opties op JFM plc-aandelen. Medewerkers die portefeuillebeheerders zijn, dienen de helft van hun beloning uit hoofde van het uitgesteld bonusplan in de vorm van opties op aandelen te krijgen in een Jupiter-fonds dat zij beheren. Andere medewerkers binnen de afdeling fondsbeheer die voor een specifieke beleggingsstrategie werken, kunnen ervoor kiezen om de helft van hun beloning uit hoofde van het uitgesteld bonusplan in de vorm van opties op aandelen te krijgen in een Jupiter-fonds binnen hun beleggingsstrategie. Voor AIFMD- en/of UCITS V-kernmedewerkers wordt minstens 40% van de variabele beloning uitgesteld (oplopend tot minstens 60% als de variabele beloning meer dan £ 500.000 bedraagt) en kan de helft van een niet-uitgestelde bonus in de vorm van opties op Jupiter-aandelen worden geleverd, of voor portefeuillebeheerders in de vorm van opties op aandelen in een fonds dat zij beheren, die onmiddellijk worden verworven, maar onderworpen zijn aan een periode van zes maanden na de onvoorwaardelijke houdperiode.

---

---

Toekenningen worden normaal gesproken onvoorwaardelijk in gelijke tranches verdeeld over de drie jaar vanaf de datum van toekenning . Voor bepaalde personen zijn malus- of terugvorderingsclausules van toepassing.

---

*Prestatievergoedingen* Voor bepaalde portefeuillebeheerders zijn er regelingen voor het delen van beloningen van kracht, die helpen de belangen van senior fondsbeheerders af te stemmen op de langetermijnprestaties van de fondsen die zij beheren. Onder deze regelingen hebben fondsmanagers het recht om een vooraf bepaald deel te ontvangen van de totale prestatievergoeding verdiend door Jupiter. In alle gevallen wordt de beloning als een variabele vergoeding beschouwd en is deze onderworpen aan de relevante uitstelvereisten.

---

*Long-term incentives* LTIP-toekenningen belonen senior medewerkers voor de langetermijnprestaties van het bedrijf om het behoud van deze werknemers te helpen. De toekenning van LTIP-beloningen is gebaseerd op een beoordeling van de individuele prestaties en de bedrijfsprestaties, inclusief een beoordeling van risico en compliance.

LTIP-toekenningen nemen de vorm aan van opties op aandelen in het bedrijf, waardoor ze voor afstemming zorgen op de algehele prestaties van Jupiter. Ze worden minimaal drie jaar na de datum van toekenning onvoorwaardelijk en dit is afhankelijk van doorlopende tewerkstelling en de tevredenheid van prestatievoorwaarden en malus- of terugvorderingsclausules. De prestatievoorwaarden worden vastgelegd door de Commissie aan het begin van prestatieperiode. Voor LTIP-bonussen die in 2018 werden toegekend, bestonden de prestatievoorwaarden uit een winst per aandeel van 50% en een outperformance van 50%. Toekenningen zijn ook onderhevig aan het handhaven van een geschikte risico- en complianceomgeving tijdens de prestatieperiode, evenals onderliggende bedrijfsprestaties. De commissie zal de wachtresultaten voor LTIP-beloningen vergelijken met die van aandeelhouders en klanten over dezelfde prestatieperiode.

---

*Aandeelplannen voor alle werknemers* Jupiter heeft een aandelenspaarregeling en een aandelenincentiveregeling en alle Britse werknemers komen in aanmerking om hieraan deel te nemen. In 2017 introduceerde Jupiter een internationale aandelentoeckenning voor alle niet-Britse werknemers, dat ontworpen is om een aantal bonussen van de aandelenspaarregeling ook aan werknemers buiten het VK te bieden.

---

Elk jaar herziet de commissie het beloningsbeleid van de groep en keurt het wel of niet goed. Daarnaast voeren de interne auditors van Jupiter (E&Y) een evaluatie uit van de naleving van het remuneratiebeleid en de remuneratieprocedures. Er werden geen onregelmatigheden gevonden en er werden geen materiële wijzigingen aangebracht aan het beloningsbeleid in 2018.

### **Risico en beloning bij Jupiter**

De commissie overweegt zorgvuldig de relatie tussen risico en beloning om te verzekeren dat het gewenste gedrag en de juiste cultuur worden beloond. Hiervoor moet worden verzekerd dat de beloningsstructuren een degelijk en effectief risicobeheer bevorderen en er consistent mee zijn. De output van de beloning moet ook gepast het risicoprofiel en gedrag van het bedrijf en de persoon weerspiegelen. Dit wordt aangetoond door verschillende beloningskenmerken en processen die uitlijning verzekeren met risico-overwegingen in de hele organisatie. Bijvoorbeeld:

- Bij het beoordelen van de algemene variabele beloningspool overweegt de commissie een aantal "controlepunten" zoals beschreven in het diagram op de volgende pagina.
- Bij de beoordeling van individuele prestaties wordt een scorekaart overwogen met financiële en niet-financiële meetbare gegevens. Dit verzekert dat ook rekening wordt gehouden met de manier waarop prestaties worden bereikt, bijvoorbeeld in termen van risico en herhaalbaarheid. Voor alle werknemers worden de prestaties

afgewogen ten opzichte van risico en compliance-criteria om ervoor te zorgen dat het risico wordt aangepast op individueel niveau.

- Voor alle werknemers met bonussen van meer dan £ 50.000 wordt een deel van de bonus uitgesteld in opties op aandelen van Jupiter Fund Management plc en/of eenheden van het Jupiter-fonds. Gecombineerd met LTIP-bonussen betekent dit dat ongeveer 25% van de werknemers onderworpen is aan uitstel, waardoor hun belangen aansluiten bij het lange termijn succes van Jupiter.
- Er bestaan aandeelverplichtingen voor senior management om het verband met het langetermijnsucces van het bedrijf nog verder uit te breiden.
- Voor senior management is alle variabele beloning onderhevig aan malus- en terugvorderingsclausules, waarbij bonustoekenningen kunnen worden verlaagd, teruggehouden of teruggevorderd onder bepaalde omstandigheden, ook bij een materiële tekortkoming in risicobeheer.
- Voor personeel in controlefuncties (bijv. risico en compliance) wordt variabele beloning vooral bepaald door de controle van prestaties ten opzichte van individuele en departementale doelstellingen die specifiek betrekking hebben op hun functies. De beloningscommissie is verantwoordelijk voor goedkeuring van alle beloningen voor senior controlepersoneel om onafhankelijke controle van prestaties te verzekeren.

Naast de compliance director en het audit- en risicocomité die aan het proces deelnemen, presenteert de chief risk officer een rapport aan het comité met suggesties en garanties over hoe de huidige beloningsstructuren en -processen kunnen bijdragen aan een verantwoord en effectief risicobeheer.

#### Kapitaalbasis en liquiditeit

##### Kan Jupiter zich de voorgestelde variabele beloningspool veroorloven?

Voldoende liquiditeit om betalingen uit te voeren?

Houd rekening met de impact op de kapitaalbasis van Jupiter.

*Vraag om en denk na over de inbreng van de chief financial officer.*



#### Onderliggende financiële positie

##### Ondersteunt de onderliggende financiële positie de financiering van de voorgestelde variabele beloningspool?

Houd rekening met prestaties ten opzichte van financiële KPI's in de jaarrekening.

Is er een reden om te denken dat de financiële resultaten geen eerlijke weerspiegeling zijn van de onderliggende positie?

*Verzoek en overweeg input van de audit- en risicocommissie.*



#### Risico

##### Ondersteunen het risicoprofiel en het risicobeheer van Jupiter de variabele beloningspool? Zijn er aanpassingen vereist?

Overwegingen van het Enterprise Risk Management-rapport.

Zijn alle risico voldoende bewaakt en beheerd? Zijn er materiële tekortkomingen geweest in risicobeheer (of enige "bijna-incidenten") gedurende het jaar?

Overweeg of de winst een weerspiegeling is van de huidige en toekomstige risico's en timing en de waarschijnlijkheid van toekomstige inkomens.

*Vraag om en denk na over de inbreng van de chief risk officer en het audit- en risicocomité.*



#### Compliance

##### Zijn er enige materiële schendingen van de compliance geweest tijdens het jaar? Zijn er aanpassingen vereist?

Zijn er aanpassingen nodig?

Overweeg of er belangrijke complianceschendingen en of "bijna-incidenten" zijn geweest.

Overweeg of er enige boetes werden ontvangen tijdens het jaar en of er enige lopende wettelijke onderzoeken zijn.

*Verzoek en overweeg input van de compliance director.*



#### Commercieel

##### Zijn er commerciële drijfveren om aanpassingen aan de variabele beloningspool te ondersteunen?

Overweeg de personeelsmarkt en of de pool kan resulteren in enige aanzienlijke over-/onderbetalingen ten opzichte van de markt.



#### Reputatie

##### Zijn er reputatiedrijfveren om aanpassingen aan de variabele beloningspool te ondersteunen?

Is er in het jaar sprake van reputatieschade voor de groep?

Zal het voorgestelde kwantum voor de variabele compensatiepool tot nadelige reputatieschade voor de groep leiden?



### **Identificatie van materiële risiconemers - 2018**

Jupiter heeft in overeenstemming met de BIPRU-remuneratiecode personen geïdentificeerd die in materieel opzicht invloed kunnen hebben op het risicoprofiel van de groep ("materiële risiconemers" of "MRT's"). Voor het jaar 2018 vielen 19 personen conform de BIPRU-remuneratiecode binnen de MRT-identificatiecriteria. MRT's zijn als zodanig goedgekeurd door het comité en alle MRT's worden over hun status en de gevolgen daarvan op de hoogte gebracht.

Op dezelfde manier vereisen AIFMD en UCITS V ook identificatie van personen wiens professionele activiteiten een materiële impact hebben op het risicoprofiel van JUTM of de AIF/UCITS-fondsen die deze beheert (respectievelijk "AIFM-codewerknemers" en "UCITS V-codewerknemers"). In lijn met de regelgeving en bijbehorende richtlijnen werden het seniormanagement, risiconemers, controlefuncties en werknemers die een totale beloning ontvingen waardoor zij in hetzelfde beloningssegment vielen als seniormanagement en risiconemers, meegenomen bij de identificatie van AIFM- en UCITS V-codewerknemers. Voor het jaar 2018 werden 22 AIFM-kernmedewerkers en 47 UCITS V-kernmedewerkers geïdentificeerd en goedgekeurd door het comité. Alle AIFM- en UCITS V-kernmedewerkers worden over hun status en de gevolgen daarvan op de hoogte gebracht.

De lijst met MRT's, AIFM- en UCITS V-kernmedewerkers wordt regelmatig geëvalueerd, inclusief inbreng van de afdelingen P&O en risico en compliance, om ervoor te zorgen dat de lijsten het hele jaar door up-to-date blijven.

### **Kwantitatieve openbaarmakingen onder Pijler III (Richtlijn Kapitaalvereisten)**

Zoals hierboven uiteengezet is, werden 19 personen als MRT's voor het prestatiejaar 2018 geïdentificeerd. Als een single line vermogensbeheerder beschouwen we Jupiter als één bedrijfsgebied. De totale aan MRT's betaalde vergoeding met betrekking tot het jaar 2018 bedroeg £ 13,5 miljoen (inclusief salaris en/of bonussen, plus pre-uitstel bonusbedrag, werkgeverspensioenbijdragen en LTIP-toekenningen). Hiervan werd £ 12,9 miljoen betaald aan het senior management (bestaande uit 18 personen waaronder directeuren en leden van het uitvoerend comité) en de resterende £ 0,6 miljoen werd betaald aan andere MRT's (1 persoon).