

Jupiter-konserni

Palkkioita koskevat tiedonannot maanantai 31. joulukuuta 2018 päättyneelle vuodelle

Tämä asiakirja muodostaa Jupiter Fund Management plc:n ("JFM plc") ja sen kaikkien tytäryhtiöiden (yhdessä "Jupiter" tai "konserni") palkkioita koskevat tiedonannot. Se käsittää Jupiter Fund Management plc:ltä ja sen tytäryhtiöiltä Jupiter Asset Management Ltd ("JAM") ja Jupiter Unit Trust Managers Limited ("JUTM") (yhdessä "yhtiö") vaaditut tiedonannot.

JAM ja JUTM toimivat Financial Conduct Authorityn valvonnan alaisina. JAM:n on täytettävä vakavaraisuusdirektiivin vaatimukset ja se noudattaa FCA:n BIRPU palkkionormia. JUTM:n on täytettävä vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajia koskevan direktiivin ("AIFMD") ja UCITS-direktiivin ("UCITS V") vaatimukset.

Jupiter noudattaa konsernilaajuista palkkiopolitiikkaa, joka koskee konsernin kaikkia työntekijöitä. Tässä asiakirjassa selostetaan tämän palkkiopolitiikan sisältö ja se täyttää kolmannen pilarin tiedonantovelvollisuudet palkkiotiedonannoista maanantai 31. joulukuuta 2018 päättyneelle vuodelle sekä AIFMD:n ja UCITS V:n mukaan vaadituista kvalitatiivisista palkkiotiedonannoista.

Palkkiopolitiikan määrittelyn päätöksentekoprosessi

Jupiterilla on palkkiokomitea ("komitea"), johon kuuluu neljä riippumatonta hallinnollista johtajaa ja hallituksen puheenjohtaja¹. Komitea kokoontuu säännöllisesti keskustelemaan konsernin palkkioasioista. Sen toimintaa säädellään virallisilla toimintaohjeilla, jotka tarkastetaan vuosittain ja jotka ovat nähtävillä Jupiterin verkkosivustossa. Vuonna 2018 Komitea kokoontui virallisesti viisi kertaa.

Jupiterin palkkiokomitea vastaa koko konsernia koskevan yleispalkkiopolitiikan määrittelystä, säännöllisestä tarkastuksesta ja täytäntöönpanosta. Komitea myös määrittelee ja tarkastaa vuosittain henkilöt, joilla on merkittävä vaikutus Jupiterin riskiprofiiliin ja määrittää näiden henkilöiden kokonaispalkkiopaketit. Palkkiopolitiikkaa laatiessaan komitea pyrkii varmistamaan, että palkkiojärjestelmän rakenne on sellainen, että se houkuttelee, motivoi ja auttaa pitämään huipputaso työntekijöitä sekä palkitsee yksilöiden suoritukset ja yhtiön menestyksen. Sen tulee myös olla asianmukaisten riski- ja compliance-standardien mukainen ja olla osakkeenomistajien, sijoittajien, asiakkaiden ja muiden sidosryhmien etujen mukainen.

Palkkiopolitiikkaa koskevia päätöksiä tehdessään komitea ottaa huomioon Jupiterin strategiset tavoitteet ja sidosryhmien näkemykset. Komitea harkitsee huolella kaikkia osakkeenomistajilta, sijoittajilta, työntekijöiltä, asiakkailta ja viranomaisilta saatuja palautteita sekä pyydettyä asiantuntijoilta (esim. riskijohtaja, Compliance-johtaja, HR-johtaja ja palkkiojohtaja) saamia lausuntoja. Mahdollisten eturistiriitojen välttämiseksi komitea koostuu riippumattomista hallintojohtajista ja hallituksen puheenjohtajasta eikä yksikään henkilö osallistu omia palkkioitaan koskevaan päätöksentekoon.

Komitea on nimittänyt Deloitte LLP:n komitean riippumattomaksi neuvonantajaksi.

Palkkiopolitiikka

Kuten edellä mainittiin, Jupiter noudattaa konserninlaajuista palkkiopolitiikkaa. Jupiterilla on suorituspalkkauskulttuuri ja joustavat henkilökohtaiset kannustimet ovat tärkeä osa suorituskulttuuriamme. Kaikkia työntekijöitä kannustetaan samalla tavoin ja heitä palkitaan henkilökohtaisten suoritusten ja Jupiterin menestyksen perusteella.

Seuraavalla sivulla on esitetty erilaiset palkkioelementit ja miten ne määritetään sekä palkkauksen ja suoritusten välinen yhteys.

¹ Vuonna 2018 komitean jäsenet olivat: Bridget Macaskill (komitean puheenjohtaja), Liz Airey (hallituksen puheenjohtaja), Jonathon Bond ja Roger Yates.

Palkkioelementit

<i>Peruspalkka</i>	Peruspalkat tarkistetaan yleensä vuosittain. Peruspalkan tasoa määritettäessä huomioidaan yksilön taidot, roolin koko ja laajuus sekä kyseisen roolin markkina-arvo verrattavissa yrityksissä.
<i>Edut</i>	Etuja ovat mm. eläkemaksut (tai vastaava käteissuoritus) ja eräät vakuutusedut, kuten yksityinen sairausvakuutus ja henkivakuutus. Sama etuvalikoima on kaikkien Ison Britannian työntekijöiden saatavana työvuosista riippumatta. Etuvalikoima saattaa vaihdella Ison Britannian ulkopuolella, jossa edut ovat paikallisten käytäntöjen mukaiset.
<i>Vuosibonus (sisältäen lykätyn bonusohjelman)</i>	<p>Yksilöiden ja yrityksen menestys sekä strategisten ja henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttaminen voidaan palkita vuosibonusilla. Muuttuva korvauspooli perustuu Jupiterin voittoihin, mikä varmistaa, että yhtiöllä on varaa bonuksiin. Muuttuvan korvauspoolin suuruutta voidaan muuttaa komitean useita taloudellisia ja ei-taloudellisia seikkoja, mm. riskiä ja compliancea, koskevan arvion perusteella. Tämä selostetaan jäljempänä asiakirjassa. Yksilölliset bonukset määritetään useiden työntekijän rooliin ja suoritukseen liittyvien tekijöiden perusteella. Tämä sisältää taloudellisten ja ei-taloudellisten seikkojen tasapainoisen arvioinnin mukaan luettuna:</p> <ul style="list-style-type: none">- riski, compliance ja käytös.- Asianmukaiseen liiketoimintayksikköön liittyvät mittarit (esim. myyjien myyntitulo, sijoitusmenestys ja muut tekijät kuten kannattavuus, hoidetut varat ja sijoitushenkilökunnan nettomyynnit) ja muut osastokohtaiset ja yritystason suoritustavoitteet ja strategiset tavoitteet.- Arvio siitä, miten edellä mainittu suoritus saavutetaan riskit ja toistettavuus huomioiden.- Suoritus Jupiterin arvojen mukaan sekä laajempi kontribuutio Jupiterille ja sen kasvustrategialle.- Henkilökohtaiset tavoitteet, esim. seuraajasuunnittelu ja työntekijöiden kehittäminen. <p>Yli 50 000 £ bonuksista osa maksetaan lykättyinä bonusohjelmanä ("DBP"), jolla varmistetaan pitkäaikainen sitoutuminen Jupiterin menestykseen. Lykätyt bonukset maksetaan JFM plc:n osakeoptioina. Salkunhoitajina toimivien työntekijöiden on otettava puolet DBP-palkkioistaan hallinnoimiensa Jupiter-rahastojen osuusoptioina. Muut tietyn sijoitusstrategian parissa työskentelevät rahastonhoito-osaston työntekijät voivat ottaa puolet DBP-palkkioistaan oman sijoitusstrategiansa Jupiter-rahaston osuusoptioina. AIFMD Code Staff ja/tai UCITS V Code Staff -työntekijöiden muuttuvista palkkioista vähintään 40 % lykätään (nousee vähintään 60 prosenttiin, jos muuttuvat palkkiot ylittävät 500 000 £) sekä lykkäämättömistä bonuksista puolet voidaan toimittaa Jupiterin osakeoptioina tai salkunhoitajien optioina hallinnoimiensa rahasto-osuuksien osalta. Nämä optiot myönnetään välittömästi, mutta niihin sovelletaan kuuden kuukauden odotusaikaa.</p> <p>Palkkiot maksetaan yleensä yhtä suurina erinä kolmen vuoden kuluessa myöntämispäivästä. Tiettyjen henkilöiden osalta malus- ja/tai peruutusehtojen on täytyttävä.</p>
<i>Tuottosidonnaiset palkkiot</i>	Tietyillä salkunhoitajilla on tuottosidonnaisia palkkioita koskevia jakojärjestelyjä, joilla vanhemmat rahastonhoitajat sitoutetaan hallinnoimiensa rahastojen pitkäaikaiseen menestykseen. Näiden järjestelyjen mukaan rahastonhoitajilla on oikeus esimääritettyyn osuuteen Jupiterin ansaitsemasta tuottosidonnaisesta kokonaispalkkiosta. Tuottosidonnaisia palkkioita pidetään kaikissa tapauksissa muuttuvana palkkiona, johon sovelletaan vastaavia lykkäysvaatimuksia.
<i>Pitkän aikavälin kannustimet</i>	<p>LTIP-palkkiot ylemmille johtajille toimivat kannustimena ja palkkiona yrityksen pitkän aikavälin menestyksestä sekä auttavat näiden työntekijöiden pitämisessä. LTIP-palkkio perustuu arvioon työntekijän suorituksesta ja yrityksen menestyksestä riskit ja compliance huomioiden.</p> <p>LTIP-palkkiot maksetaan Jupiter-osakeoptioina, joilla saaja sitoutetaan Jupiterin kokonaisenmenestykseen. Palkkion maksua lykätään vähintään kolme vuotta ja sen edellytyksenä on</p>

työsuhteen jatkuminen ja suoritusvaatimusten sekä malus- ja/tai peruutusehtojen täyttäminen. Komitea määrittää suoritusvaatimukset suoritusmittausjakson alussa. Vuonna 2018 myönnettyjen LTIP-palkkioiden osalta suoritusvaatimuksia olivat osakekohtaisen tuloksen 50 % kasvu ja 50 % sijoitustuottavuus. Palkkiot edellyttävät myös asianmukaisten riski- ja compliance-ympäristöjen ylläpitämistä sekä yrityksen tuloksen tukemista koko suorituskauden ajan. Komitea vertaa LTIP-palkkioiden ansaintatulosta osakkeenomistajien ja asiakkaiden kokemukseen samalta suorituskaudelta.

Kaikkia työntekijöitä koskevat osuusohjelmat Jupiterilla on osuussäästöohjelma ja osuuskannustinohjelma ja kaikilla Ison Britannian työntekijöillä on oikeus osallistua niihin. Vuonna 2017 Jupiter esitteli International Share Awardin kaikille Ison Britannian ulkopuolisille työntekijöille, jonka tarkoitus on tarjota osuussäästöohjelman edut Ison Britannian ulkopuolisille työntekijöille.

Komitea tarkastaa ja hyväksyy konsernin palkkiopolitiikan vuosittain. Lisäksi Jupiterin sisäiset tilintarkastajat (E&Y) suorittavat palkkiopolitiikan- ja menettelyjenmukaisuustarkastuksen. Sääntöjenvastaisuuksia ei havaittu eikä hyväksytyyn palkkiopolitiikkaan tehty merkittäviä muutoksia vuoden 2018 aikana.

Riski ja palkkio Jupiterissa

Komitea arvioi tarkasti riskin ja palkkion välistä yhteyttä varmistaakseen, että toivotut käytökset ja kulttuurit palkitaan. Sen tulee mm. varmistaa, että palkkiorakenteet noudattavat ja edistävät tervettä ja tehokasta riskinhallintaa sekä sen, että palkkiosummat heijastavat asianmukaisesti yhtiön ja työntekijän riskiprofiilia ja käytöstä. Tämä osoitetaan erilaisilla palkkiorakenteilla ja -prosesseilla, jotka varmistavat riskien huomioinnin koko organisaatiossa. Esimerkiksi:

- Muuttuvaa korvauspoolia arvioidessaan Komitea huomioi useita "tarkastuspisteitä" seuraavalla sivulla olevan kaavion mukaisesti.
- Työntekijän suoritusta arviotaessa huomioidaan taloudellisten ja ei-taloudellisten mittareiden pistetaulukko. Tällä varmistetaan, että menetyksen saavutustapa huomioidaan, esimerkiksi riskien ja toistettavuuden osalta. Kaikkien työntekijöiden osalta arvioidaan suoritusta riski- ja compliance-vaatimusten suhteen: näin varmistetaan yksilötason riskikorjaus.
- Kaikilla yli 50 000 £ bonuksen saaneilla työntekijöillä osa bonuksesta lykätään Jupiter Fund Management plc:n osakeoptioiksi ja/tai Jupiter-rahaston osuusoptioiksi. LTIP-palkkioiden kanssa tarkasteltuna tämä tarkoittaa, että noin 25 %:lla työntekijöistä on jonkinlaisia lykättyjä palkkioita, ja näin varmistetaan heidän sitoutumisensa Jupiterin pitkäaikaiseen menestykseen.
- Ylempi johto voi valita vain osakeoptiot, mikä vahvistaa entisestään heidän sitoutumistaan yhtiön pitkäaikaiseen menestykseen.
- Ylemmän johdon muuttuvia palkkioita koskevat malus- ja peruutusehdot, joiden mukaan kannustinpalkkioita voidaan pienentää, pidättää tai periä takaisin tietyissä tilanteissa, mm. silloin, kun riskienhallinta on olennaisesti epäonnistunut.
- Valvontatoimintojen työntekijöiden (ts. riski ja compliance) muuttuva palkkio määritellään vertaamalla suoritusta osaston ja työntekijöiden tavoitteisiin, jotka liittyvät juuri heidän toimintoihinsa. Palkkiokomitea hyväksyy kaikki ylempien valvontatyöntekijöiden palkkiot, mikä varmistaa saavutusten riippumattoman tarkastelun.

Riskijohtaja laatii yhdessä Compliance-johtajan ja tilintarkastus- ja riskikomitean kanssa raportin komitealle siitä, miten nykyiset palkkiorakenteet ja -prosessit tukevat tervettä ja tehokasta riskienhallintaa.

Pääomapohja ja likviditeetti

Onko Jupiterilla varaa ehdotettuun muuttuvaan korvauspooliin?

Riittävä likviditeetti palkkioiden maksamiseksi?
Huomioi vaikutus Jupiterin pääomapohjaan.

Pyydä ja huomioi lausunto talousjohtajalta.



Taloudellinen tulos

Tukeeko Jupiterin taloudellinen tulos ehdotetun muuttuvan korvauspoolin rahoitusta?

Arvioi menestystä vuosikertomuksen KPI:den suhteen.
Onko mitään syytä uskoa, että taloudelliset tulokset eivät ilmennä menestystä?

Pyydä ja huomioi lausunto tilintarkastus- ja riskikomitealta.



Riski

Tukeeko Jupiterin riskiprofiili ja riskienhallinta muuttuvaa korvauspoolia? Tarvitaanko korjauksia?

Huomioi yhtiön riskienhallintaraportti.
Valvotaanko ja hallitaanko kaikkia riskejä riittävästi? Onko vuoden aikana tapahtunut olennaisia epäonnistumisia riskienhallinnassa (tai "läheltä piti tilanteita")?
Arvioi ilmentääkö voitto nykyisiä ja tulevia riskejä sekä tulevien tulojen ajoitusta ja todennäköisyyttä.

Pyydä ja huomioi lausunto riskijohtajalta sekä tilintarkastus- ja riskikomitealta.



Compliance

Onko vuoden aikana tapahtunut olennaisia compliance-rikkomuksia? Tarvitaanko korjauksia?

Tarvitaanko korjauksia?
Huomioi kaikki olennaiset compliance-rikkomukset ja/tai "läheltä piti tilanteet".
Huomioi kaikki vuoden aikana määrätyt sakot ja kaikki käynnissä olevat viranomaistutkinnot.

Pyydä ja huomioi lausunto Compliance-johtajalta.



Kaupalliset syyt

Onko muuttuvan korvauspoolin muuttamiselle mitään kaupallisia syitä?

Huomioi työvoimamarkkinat ja se, aiheuttaisiko pooli merkittävää yli-/alipalkkausta markkinoiden suhteen.



Maine

Onko muuttuvan korvauspoolin muuttamiselle mitään mainesyytä?

Onko konsernin maine kärsinyt vahinkoa vuoden aikana?
Voiko ehdotettu muuttuva korvauspooli vahingoittaa konsernin mainetta?



Muuttuva korvauspooli, kokonaiskorvauksen ja muuttuvan korvauksen suhteiden hyväksyminen

Merkittävien riskinottajaroolien määrittäminen - 2018

Jupiter on BIPRU palkkionormin mukaisesti määritellyt ne työntekijät, joilla voi olla merkittävä vaikutus konsernin riskiprofiiliin ("merkittävät riskinottajat" tai "MRT:t"). Vuona 2018 19 työntekijää täytti MRT-kriteerit BIPRU palkkionormin mukaan. Komitea hyväksyi heidät MRT:ksi ja kaikki MRT:t saivat ilmoituksen määrittelystä ja statuksen vaikutuksista.

AIFMD ja UCITS V edellyttävät vastaavalla tavalla sellaisten työntekijöiden määrittelyä, joiden työllä voi olla olennainen vaikutus JUTM:n tai sen hallinnoimien AIF/UCITS-rahastojen riskiprofiiliin ("AIFM Code Staff" ja "UCITS V Code Staff"). Määräysten ja niihin liittyvien ohjeiden mukaisesti AIFM Code Staff ja UCITS V Code Staff -työntekijöitä määritettäessä huomioitiin kaikki ylemmät johtajat, riskinottajat, valvontatoiminnot ja työntekijät, joiden kokonaispalkkio nostaa heidät samaan palkkioluokkaan ylemmän johdon ja riskinottajien kanssa. Vuonna 2018 komitea määritteli ja hyväksyi 22 AIFM Code Staff -työntekijää ja 47 UCITS V Code Staff -työntekijää. Kaikki AIFM Code Staff ja UCITS V Code Staff -työntekijät saivat ilmoituksen määrittelystä ja statuksen vaikutuksista.

MRT, AIFM Code Staff ja UCITS V Code Staff -työntekijälistaa tarkastetaan säännöllisesti, ja tarkastuksessa huomioidaan lausunnot HR-, Riski- ja Compliance-yksiköiltä sen varmistamiseksi, että lista on ajan tasalla ympäri vuoden.

Pilarin III mukaiset kvantitatiiviset tiedonannot (Vakavaraisuusdirektiivi)

Kuten edellä mainittiin, vuonna 2018 19 työntekijää määriteltiin MRT:ksi. Single line -varainhoitoyrityksenä katsomme Jupiterin yhdeksi liiketoiminta-alueeksi. MRT:iden kokonaispalkkio vuodelle 2018 oli 13,5 miljoonaa punttaa (sisältää palkat ja/tai palkkiot, lykätyt bonukset, työnantajan eläkemaksut ja LTIP-palkkiot). Näistä 12,9 miljoonaa punttaa maksettiin ylemmälle johdolle (sisältää 18 johtajaa ja johtokunnan) ja loput 0,6 miljoonaa punttaa maksettiin muille MRT:ille (1 henkilö).