

Groupe Jupiter
Publication des rémunérations de l'exercice clos le lundi 31 décembre 2018

Ce document expose les informations liées à la rémunération au sein de Jupiter Fund Management plc (« JFM plc ») et de toutes ses filiales (ensemble, « Jupiter » ou le « Groupe »). Il regroupe les informations requises pour Jupiter Fund Management plc (la « Société ») et ses filiales Jupiter Asset Management Ltd (« JAM ») et Jupiter Unit Trust Managers Limited (« JUTM »).

JAM et JUTM sont toutes deux réglementées par la Financial Conduct Authority (FCA). JAM est tenue de se conformer aux exigences de la directive européenne sur les fonds propres réglementaires et, de ce fait, au code de rémunération prudentiel des sociétés d'investissement (IFPRU) de la FCA. JUTM est tenue de se conformer aux exigences de la directive sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (la « directive AIFM ») et de la directive OPCVM (la « directive OPCVM V »).

Jupiter dispose d'une politique de rémunération à l'échelle du Groupe qui s'applique à tous les employés du Groupe. Le présent document fournit les détails de cette politique de rémunération et satisfait aux obligations de déclarations sur la rémunération du troisième pilier pour l'exercice clos le lundi 31 décembre 2018 ainsi qu'aux obligations de déclarations qualitatives en matière de rémunérations, tel que prévu par les directives AIFM et OPCVM V.

Processus de prise de décision pour décider des politiques de rémunération

Jupiter dispose d'un Comité de rémunération (le « Comité ») auquel siègent quatre administrateurs indépendants non exécutifs ainsi que le président de la société¹. Le Comité se réunit régulièrement afin d'examiner les questions de rémunération au sein du Groupe. Il opère en suivant un cadre de conditions formelles qui sont revues une fois par an et consultables sur le site Web de Jupiter. En 2018, le Comité s'est réuni officiellement à cinq reprises.

Le Comité est chargé de déterminer, revoir régulièrement et mettre en œuvre la politique de rémunération globale s'appliquant au Groupe. Le Comité a également la responsabilité de déterminer et revoir une fois par an la liste des personnes ayant un impact conséquent sur le profil de risque de Jupiter, et de fixer les enveloppes de rémunération totales de ces individus. En évaluant la politique de rémunération, le Comité cherche à assurer que la rémunération est structurée de manière à attirer, motiver et fidéliser les employés talentueux, à récompenser les performances individuelles et collectives, et à aligner les activités sur les normes de gestion du risque et de conformité ainsi que sur les intérêts à long terme des actionnaires, des investisseurs et des autres parties prenantes.

Lorsqu'il évalue les décisions en matière de politique de rémunération, le Comité tient pleinement compte des objectifs stratégiques et des opinions des parties prenantes. Ceci suppose de prendre en considération tous les commentaires des actionnaires, des investisseurs, des employés, des organismes de réglementation et de nos clients ainsi que les contributions spécifiques d'experts d'un sujet donné selon les besoins (par exemple, le directeur du risque, de la conformité, des ressources humaines ou de la rémunération). Afin d'éviter tout conflit d'intérêts, le Comité compte des administrateurs indépendants non exécutifs et le président de la société parmi ses membres, et nul n'est impliqué dans les décisions portant sur sa propre rémunération.

Le Comité a nommé Deloitte LLP en qualité de conseillers indépendants auprès du Comité.

Politique de rémunération

Comme décrit plus haut, Jupiter applique une politique de rémunération à l'échelle du Groupe. Nous rémunérons la culture de la performance et un système de primes individuelles flexibles constitue un élément essentiel de notre culture de la performance. Tous les employés bénéficient des mêmes mesures incitatives et sont récompensés en fonction de leur performance individuelle et du succès du Groupe Jupiter.

¹ En 2018, la composition du Comité était la suivante : Bridget Macaskill (présidente du Comité), Liz Airey (présidente de la société), Jonathon Bond et Roger Yates.

Vous trouverez une description des différentes composantes de la rémunération et de la manière dont elles sont déterminées ainsi que la relation entre la rémunération et la performance dans les pages qui suivent.

Composantes de la rémunération

Salaire de base Les salaires de base sont généralement revus une fois par an. Le niveau du salaire de base est fixé en considérant les compétences de l'individu, la dimension et la portée de son rôle ainsi que le prix du marché pour ce rôle dans des entreprises comparables.

Avantages sociaux Les avantages fournis incluent les cotisations retraite (ou des prestations équivalentes en espèces) et des assurances sociales telles que l'assurance médicale privée et l'assurance vie. Tous les employés ont accès à une seule et même gamme ainsi qu'à un seul et même niveau d'avantages, quelle que soit leur ancienneté. Des différences locales au niveau des avantages peuvent exister pour les employés établis en dehors du Royaume-Uni, dans les régions où les avantages sont alignés avec les pratiques locales.

Prime annuelle (incluant le plan de primes différées) La prime annuelle récompense les performances individuelles et de l'entreprise ainsi que les objectifs stratégiques et personnels atteints. Le fonds de rémunération variable est basé sur les bénéfices de Jupiter afin de garantir que la société peut se permettre ces primes. Le fonds de rémunération variable peut être ajusté en fonction de l'évaluation d'éléments financiers et non financiers effectuée par le Comité, notamment le risque et la conformité, tel que décrit plus avant dans ce document. Le montant des primes individuelles est fondé sur plusieurs facteurs se rapportant au poste occupé et à la performance individuelle. Ceci comprend l'évaluation équilibrée de facteurs financiers et non financiers, parmi lesquels :

- risque, conformité et conduite.
- Indicateurs spécifiques à l'unité d'affaires concernée (p. ex. la performance des ventes pour les commerciaux, la performance d'investissement et d'autres facteurs comme la rentabilité, les actifs gérés et les ventes nettes pour le personnel d'investissement) et autres objectifs de performance et stratégiques propres au département concerné ;
- Évaluation des modalités selon lesquelles la performance précitée est atteinte en termes de risque et de reproductibilité ;
- Conformité de la performance avec les valeurs de Jupiter et, plus largement, contribution à Jupiter et à sa stratégie de croissance ;
- Objectifs liés aux personnes, comme la planification des successions et le développement personnel.

Pour toute prime d'un montant supérieur à 50 000 £, une partie de la récompense est reportée sous la forme d'un plan de primes différées (« DBP », Deferred Bonus Plan), garantissant ainsi l'alignement de long terme avec la performance de Jupiter. Dans le cadre du DBP, les récompenses sont octroyées sous forme d'options sur des actions JFM plc. Les employés qui sont gérants de portefeuilles sont tenus de recevoir la moitié de leur prime DBP en options sur les parts d'un fonds Jupiter dont ils assurent la gestion. Les autres employés du département de Gestion de fonds travaillant pour une stratégie d'investissement spécifique peuvent choisir de recevoir jusqu'à la moitié de leur prime DBP en options sur des parts d'un fonds Jupiter. Pour le personnel identifié dans le cadre du Code en vertu de la directive AIFMD et de la directive OPCVM V, au moins 40% de la rémunération variable applicable sera différée (passant à au moins 60% lorsque la rémunération dépasse 500 000 £) et la moitié de toute prime non différée peut être versée sous forme d'actions Jupiter, ou pour les gestionnaires de portefeuilles, en options sur des parts d'un fonds qu'ils gèrent, qui sont acquises immédiatement, sous condition d'une période de détention post acquisition de six mois.

Les primes sont normalement acquises en tranches égales sur trois ans à compter de la date d'octroi. Pour certaines personnes, des malus et/ou des clauses de type *clawback* s'appliquent.

Commissions de surperformance Pour certains gestionnaires de portefeuille, il existe des accords de partage des commissions de surperformance qui aident à aligner les intérêts des gestionnaires de fonds senior sur la performance à long terme des fonds qu'ils gèrent. En vertu de ces accords, les gestionnaires de fonds ont le droit de recevoir une part prédéfinie de la commission de surperformance totale gagnée par Jupiter. Dans tous les cas, la commission de performance est considérée comme une rémunération variable et fait l'objet d'exigences de report pertinentes.

Mesures incitatives long terme à Les primes du plan d'incitation à long terme (LTIP) accordées aux membres de la direction encouragent et récompensent la performance à long terme de la société de même qu'elles participent à la rétention de ces employés. L'octroi des récompenses du LTIP est fondé sur une évaluation des performances individuelles et de l'entreprise, notamment sur des considérations de risque et de conformité.

Les primes du LTIP prennent la forme d'options sur des actions de la Société – permettant un alignement sur la performance globale de Jupiter – et sont acquises trois ans minimum après la date d'octroi, sous réserve d'une relation de travail continue et de la satisfaction de conditions de performance et de l'application de malus et/ou de clauses de *clawback*. Le Comité fixe les conditions de performance au début de la période de mesure de la performance. Pour les primes du LTIP octroyées en 2018, les conditions de performance étaient les suivantes : 50% de croissance du BPA et 50% pour la surperformance des investissements. Les primes font également l'objet d'une maintenance de l'environnement approprié de risque et de conformité tout au long de la période de performance, ainsi qu'en tant que soutien de la performance commerciale sous-jacente. Le Comité compare le résultat d'octroi pour les primes du LTIP à l'expérience des actionnaires et des clients pour la même période de performance.

Plans d'actionnariat pour tous les employés Jupiter dispose d'un plan d'épargne actionnarial (Sharesave Plan) et d'un plan d'actionnariat incitatif (Share Incentive Plan) auxquels tous les employés du Royaume-Uni peuvent participer. En 2017, Jupiter a lancé une prime d'actions internationale pour tous les employés en dehors du Royaume-Uni, conçue pour répliquer certains des avantages du plan d'épargne actionnarial (Sharesave Plan) pour ces employés.

Chaque année, le Comité révisé et approuve la politique de rémunération du Groupe. En outre, les auditeurs internes de Jupiter (E&Y) effectuent un examen de la conformité avec les politiques et procédures de rémunération. Aucune irrégularité n'a été décelée et aucune modification significative n'a été apportée à la politique de rémunération adoptée en 2018.

Risque et récompenses chez Jupiter

Le Comité porte une attention particulière à la relation entre le risque et la récompense afin de garantir que les comportements et la culture souhaités sont effectivement récompensés. Cela passe par le fait d'assurer que les structures de la récompense sont cohérentes avec une gestion du risque saine et efficace, et qu'elles la promeuvent tout en garantissant que la rémunération effective reflète correctement le profil de risque et les comportements de la société et des individus. Ceci est démontré à travers des caractéristiques et des processus en place variés qui assurent l'alignement sur les considérations en termes de risque partout dans l'organisation. Par exemple :

- Au moment de l'estimation du fonds global de rémunération variable, le Comité étudie de nombreux « points de contrôle » décrits dans le schéma de la page suivante.
- L'évaluation de la performance individuelle prévoit l'examen d'une grille d'indicateurs financiers et non financiers. Ainsi, les modalités selon lesquelles la performance a été atteinte sont prises en compte, par exemple en termes

de risque et de reproductibilité. Pour tous les employés, la performance est considérée à l'aune de critères de risque et de conformité garantissant par là même l'existence d'un ajustement du risque au niveau individuel.

- Tous les employés dont le total des primes dépasse 50 000 £ verront une partie de leur prime différée en options sur les actions de Jupiter Fund Management plc et/ou sur des parts de fonds Jupiter. Avec les récompenses du LTIP, cela signifie qu'environ 25% des employés voient une partie de leur rémunération différée, ce qui garantit que leurs intérêts seront alignés sur la réussite de Jupiter à long terme.
- Des obligations de prises de participations s'appliquent aux hauts dirigeants, ce qui renforce encore davantage leur attachement à la réussite de la société à long terme.
- L'ensemble de la rémunération de la direction est soumis à des malus et/ou des clauses de *clawback*, qui peuvent réduire, retenir voire, dans certaines circonstances, permettre de récupérer les récompenses incitatives, notamment lorsque qu'un manquement grave est constaté dans la gestion du risque.
- En ce qui concerne le personnel assigné aux fonctions de contrôle (p. ex. dans le risque et la conformité), la rémunération variable est déterminée principalement en référence à la performance par rapport aux objectifs du département ou individuels, lesquels sont spécifiquement liés à la fonction remplie. Le Comité de rémunération approuve toutes les rémunérations des personnels de contrôle senior, garantissant un examen indépendant des réalisations.

De plus, tout comme le directeur de la conformité et le Comité d'audit et de risque qui alimentent le processus, le directeur du risque présente au Comité un rapport qui exprime ses réflexions et son niveau d'assurance quant à la manière dont les structures et processus de rémunération actuels soutiennent une gestion du risque saine et efficace.

Fonds propres et liquidités

Jupiter peut-il se permettre le fonds de rémunération variable proposé ?

Liquidité suffisante pour effectuer les paiements ?
Considérez l'impact sur les fonds propres de Jupiter.

Demandez des informations au directeur financier et analysez-les.



Performance financière sous-jacente

La performance financière sous-jacente de Jupiter peut-elle supporter le financement du fonds de rémunération variable proposé ?

Évaluez la performance par rapport aux principaux indicateurs de performance financiers listés dans le rapport annuel.

Y a-t-il une raison de penser que les résultats financiers ne reflètent pas correctement la performance sous-jacente ?

Demandez des informations auprès du Comité d'audit et de risque, et analysez-les.



Risque

Le profil de risque et la gestion du risque de Jupiter soutiennent-ils le fonds de rémunération variable ? Des ajustements sont-ils nécessaires ?

Examen du rapport sur la gestion du risque d'entreprise.

Tous les risques sont-ils convenablement suivis et gérés ? Y a-t-il eu des échecs importants dans la gestion du risque (ou des incidents évités de justesse) cette année ?

Examinez si les bénéfices reflètent les risques présents et futurs ainsi que le calendrier et la probabilité des revenus futurs.

Demandez des informations auprès du directeur de la gestion du risque et du Comité de risque et d'audit, puis analysez-les.



Conformité

Y a-t-il eu des violations aux règles de conformité cette année ? Des ajustements sont-ils nécessaires ?

Des ajustements sont-ils nécessaires ?

Examen de toute violation des règles de conformité et/ou des incidents évités de justesse.

Examen de toute amende reçue dans l'année et de toute enquête en cours des organismes de réglementation.

Demandez des informations au directeur de la conformité et analysez-les.



Commercial

Les ajustements du fonds de rémunération variable sont-ils portés par des motivations commerciales ?

Analysez le marché des talents et demandez-vous s'il est possible que le fonds entraîne une sur/sous-rémunération significative par rapport au marché.



Réputation

Les ajustements du fonds de rémunération variable sont-ils portés par des motivations de réputation ?

Le groupe a-t-il subi des dommages en termes de réputation cette année ?

Le montant du fonds de rémunération variable proposé aura-t-il des effets négatifs sur la réputation du groupe ?



Identification des rôles qui concentrent une prise de risque importante - 2018

Conformément au code de rémunération prudentiel des sociétés d'investissement (IFPRU), Jupiter a identifié les personnes susceptibles d'avoir un impact significatif sur le profil de risque du Groupe (les « MRT » ou « Material Risk Takers », preneurs de risques importants). En 2018, 19 personnes rentraient dans les critères d'identification MRT et ont été approuvées en tant que MRT en vertu du code de rémunération prudentiel des sociétés d'investissement (IFPRU). Les MRT ont été approuvés en tant que tel par le Comité et ont tous été notifiés de leur identification et des implications liées à ce statut.

De même, les directives AIFM et OPCVM V exigent également que soient identifiés les individus dont les activités professionnelles ont un impact significatif sur le profil de risque de JUTM ou des fonds d'investissements alternatifs/OPCVM gérés par la société (« Personnel identifié dans respectivement le cadre des Codes AIFM et OPCVM V »). Conformément aux directives réglementaires et autres, les hauts dirigeants, les preneurs de risques, les fonctions de contrôle et les employés recevant une rémunération totale qui les place dans la même fourchette que la direction et les preneurs de risque ont tous été pris en considération lors de la désignation du Personnel identifié dans le cadre des Codes AIFM et OPCVM V. Pour 2018, 22 personnes ont été identifiées dans le cadre du Code AIFM et 47 dans le cadre du Code OPCVM V, puis validées comme telles par le Comité. L'ensemble du Personnel identifié dans le cadre des Codes AIFM et OPCVM V est informé de cette identification et de ce que ce statut implique.

Les listes des MRT et du Personnel identifié dans le cadre des Codes AIFM et OPCVM V sont révisées régulièrement, notamment grâce aux contributions des ressources humaines, du risque et de la conformité, afin de garantir que ces listes restent à jour tout au long de l'année.

Informations quantitatives dans le cadre du troisième pilier (directive sur les fonds propres obligatoires)

Comme indiqué plus haut, 19 personnes ont été identifiées comme MRT pour la performance annuelle de 2018. En sa qualité de gestionnaire d'actifs indépendant, nous considérons Jupiter comme une seule entité commerciale. La rémunération agrégée totale versée aux MRT pour 2018 s'élevait à 13,5 millions de livres (salaires, commissions, montant des primes avant report, cotisations à la caisse de pensions employeur et récompenses LTIP inclus). Sur cette somme, 12,9 millions de livres ont été versés aux hauts dirigeants (soit dix-huit personnes, dont les administrateurs et le Comité exécutif) ; le montant restant de 0,6 million de livres a été payé à d'autres MRT (1 personne).