

Jupiter Group

Vergütungsbericht für das am 31. Dezember 2018 abgelaufene Geschäftsjahr

Das vorliegende Dokument enthält Angaben zur Vergütung durch die Jupiter Fund Management plc („JFM plc“) und deren Tochtergesellschaften (zusammen „Jupiter“ oder „Group“). Es umfasst die erforderlichen Angaben für die Jupiter Fund Management plc (die „Gesellschaft“) und deren Tochtergesellschaften Jupiter Asset Management Ltd („JAM“) und Jupiter Unit Trust Managers Limited („JUTM“).

JAM und JUTM sind von der Financial Conduct Authority (FCA) zugelassen und werden von der FCA reguliert. JAM muss die Anforderungen der Eigenkapitalrichtlinie erfüllen und unterliegt dem BIPRU-Vergütungskodex der FCA. JUTM muss die Anforderungen der Richtlinie über die Verwalter alternativer Investmentfonds („AIFMD“) und der OGAW-Richtlinie („OGAW V“) erfüllen.

Jupiter verfolgt eine konzernweite Vergütungspolitik, die alle Mitarbeiter der Group betrifft. Das vorliegende Dokument informiert über Einzelheiten der Vergütungspolitik. Es entspricht den Angaben zur Vergütung gemäß Säule 3 für das am 31. Dezember 2018 abgelaufene Geschäftsjahr sowie den qualitativen Angaben zur Vergütung gemäß AIFMD und OGAW V.

Entscheidungsfindung zur Bestimmung der Vergütungspolitik

Jupiter verfügt über einen Vergütungsausschuss (der „Ausschuss“), der aus vier unabhängigen, nichtgeschäftsführenden Verwaltungsratsmitgliedern und dem Verwaltungsratsvorsitzenden besteht¹. Der Ausschuss tritt regelmäßig zusammen, um konzernweite Vergütungsfragen zu besprechen. Er besitzt eine formale Aufgabendefinition, die jährlich überprüft wird und auf der Website von Jupiter eingesehen werden kann. 2018 hat der Ausschuss fünfmal formell getagt.

Der Vergütungsausschuss verantwortet die Festlegung, regelmäßige Überprüfung und Umsetzung der allgemeinen, für die Group geltenden Vergütungspolitik. Der Ausschuss identifiziert und überprüft zudem jährlich die Personen, die einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil von Jupiter haben, und legt deren Vergütung fest. Er ist bestrebt, die Vergütungspolitik so zu gestalten, dass sie hochqualifizierte Mitarbeiter anzieht, motiviert und bindet, individuelle und Unternehmensleistungen belohnt und die Berücksichtigung der richtigen Risiko- und Compliance-Standards sowie der langfristigen Interessen der Aktionäre, Anleger, Kunden und sonstigen Stakeholder fördert.

Bei seinen Entscheidungen zur Vergütungspolitik berücksichtigt der Ausschuss alle strategischen Vorgaben von Jupiter und die Ansichten der Stakeholder. Dazu zählt die sorgfältige Erwägung der Rückmeldungen der Aktionäre, Anleger, Mitarbeiter, Aufsichtsbehörden und unserer Kunden sowie gegebenenfalls der Meinungen der zuständigen Experten (zum Beispiel Chief Risk Officer, Compliance Director, HR Director und Head of Reward). Zur Vermeidung von Interessenkonflikten umfasst der Ausschuss unabhängige, nichtgeschäftsführende Verwaltungsratsmitglieder und den Vorsitzenden des Verwaltungsrats. Keine der Personen ist an Entscheidungen bezüglich der eigenen Vergütung beteiligt.

Der Ausschuss hat Deloitte LLP zu seinem unabhängigen Berater ernannt.

Vergütungspolitik

Wie eingangs erwähnt, verfolgt Jupiter eine konzernweite Vergütungspolitik. Wir pflegen eine leistungsorientierte Kultur, und flexible individuelle Anreize sind ein wichtiger Teil dessen. Alle Mitarbeiter erhalten ähnliche Anreize und werden auf Grundlage der individuellen Leistung und des Erfolgs von Jupiter vergütet.

Die einzelnen Vergütungselemente, ihre Festlegung und die Beziehung zwischen Vergütung und Leistung werden auf der nächsten Seite beschrieben.

¹ Folgende Mitglieder gehörten 2018 dem Ausschuss an: Bridget Macaskill (Ausschussvorsitzende), Liz Airey (Verwaltungsratsvorsitzende), Jonathon Bond und Roger Yates.

Vergütungskomponenten

Grundvergütung In der Regel werden die Grundvergütungen jährlich überprüft. Die Grundvergütungen werden auf der Grundlage der Kompetenzen der Personen, des Umfangs und Zwecks der Stelle und des Marktpreises dieser Stelle bei vergleichbaren Unternehmen festgelegt.

Betriebliche Sozialleistungen Zu den betrieblichen Sozialleistungen gehören Rentenbeiträge (oder der entsprechende Gegenwert in bar) und bestimmte Versicherungsleistungen, wie private Kranken- und Lebensversicherungen. Alle Mitarbeiter in Großbritannien erhalten ungeachtet der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses dieselben betrieblichen Sozialleistungen. Bei Mitarbeitern, die außerhalb Großbritanniens beschäftigt sind und wo die betrieblichen Sozialleistungen den lokalen Marktgegebenheiten angepasst sind, können regionale Unterschiede hinsichtlich der Höhe der Leistungen bestehen.

Jahresprämie (einschließlich des Plans für aufgeschobene Prämien) Die Jahresprämie belohnt die individuelle und die Unternehmensleistung sowie die Umsetzung strategischer und persönlicher Vorgaben. Der variable Vergütungspool beruht auf dem Gewinn von Jupiter und stellt sicher, dass die Prämien finanziell tragbar sind. Der variable Vergütungspool hängt von der Einschätzung einer Reihe finanzieller und nichtfinanzieller Faktoren durch den Ausschuss ab, unter anderem Risiko und Compliance, die weiter unten erläutert werden. Die individuellen Prämien werden auf der Grundlage verschiedener Umstände festgesetzt, z. B. Funktion und Leistung der einzelnen Personen. Dazu zählt eine ausgewogene Einschätzung der finanziellen und nichtfinanziellen Faktoren, wie etwa:

- Risiko, Compliance sowie Verhalten und Auftreten
- Maßstäbe, die dem Unternehmensbereich eigen sind (z. B. Vertriebsergebnisse des Vertriebsteams, Investmentergebnisse wie Rentabilität, verwaltetes Vermögen und Nettoerlös des Anlageteams), und Umsetzung bestimmter Abteilungs- oder Unternehmensvorgaben und strategischer Ziele
- Einschätzung, wie diese Leistung hinsichtlich Risiko und Wiederholbarkeit erzielt wurde
- Leistung gemäß den Werten von Jupiter und allgemeiner Beitrag zu Jupiter und deren Wachstumsstrategie
- Personalbezogene Ziele, z. B. Nachfolgeplanung und Mitarbeiterentwicklung

Bei Prämien über 50.000 GBP wird ein Teil in Form eines Plans für aufgeschobene Prämien (Deferred Bonus Plan, „DBP“) gesperrt, um die langfristige Ausrichtung auf die Ergebnisse von Jupiter sicherzustellen. Prämien auf Basis des DBP bestehen aus Optionen auf Aktien der JFM plc. Als Portfoliomanager tätige Mitarbeiter erhalten die Hälfte ihrer DBP-Prämie in Form von Optionen auf Anteile eines von ihnen verwalteten Jupiter Fonds. Andere Mitarbeiter in der Abteilung Fondsmanagement, die für eine spezielle Anlagestrategie verantwortlich sind, können wählen, die Hälfte ihrer DBP-Prämie als Optionen auf Anteile eines Jupiter Fonds ihrer Anlagestrategie zu erhalten. Bei Mitarbeitern, die gemäß AIFMD und/oder OGAW V als Code-Mitarbeiter gelten, werden mindestens 40 Prozent der variablen Vergütung gesperrt (Steigerung auf mindestens 60 Prozent, wenn die variable Vergütung 500.000 GBP übersteigt), und die Hälfte der nicht gesperrten bzw. aufgeschobenen Prämien kann in Form von Optionen auf Aktien von Jupiter, oder für Portfoliomanager in Form von Optionen auf Anteile eines von ihnen verwalteten Fonds, die sofort übertragen werden, aber nach der Übertragung einer Haltefrist von sechs Monaten unterliegen, ausgegeben werden.

Prämien werden in der Regel drei Jahre nach Zuteilung in gleichen Tranchen übertragen. Bei einzelnen Personen finden Malus- und/oder Rückforderungsregelungen Anwendung.

Erfolgsabhängige Vergütungen Für bestimmte Portfoliomanager gelten erfolgsabhängige Vergütungsaufteilungsvereinbarungen, damit ihre Interessen mit der langfristigen Wertentwicklung der Fonds übereinstimmen, die sie verwalten. Im Rahmen dieser Regelungen haben Fondsverwalter Anspruch auf einen im Voraus bestimmten Anteil der gesamten von Jupiter erzielten erfolgsabhängigen Vergütung. Die erfolgsabhängige Vergütung wird als variable Vergütung betrachtet und unterliegt den maßgeblichen Aufschiebungsbedingungen.

Langfristige Anreize Die LTIP-Zuteilungen an Führungskräfte motivieren und belohnen den langfristigen Erfolg der Gesellschaft und helfen, diese Mitarbeiter zu binden. Die LTIP-Zuteilungen beruhen auf der Einschätzung der individuellen und der Unternehmensleistung, unter anderem auch auf der Beurteilung von Risiko und Compliance.

Die LTIP-Zuteilungen erfolgen in Form von Optionen auf Aktien der Gesellschaft, sichern die Ausrichtung an der Gesamtleistung von Jupiter und werden mindestens drei Jahre nach Zuteilung übertragen, wenn die Person weiterhin im Unternehmen tätig ist, und sofern die Leistungsvorgaben und die Malus- und/oder Rückforderungsregelungen erfüllt sind. Die Leistungsvorgaben werden vom Ausschuss zu Beginn der Leistungsmessungsperiode festgesetzt. Für 2018 gewährte LTIP-Zuteilungen lauteten die Leistungsvorgaben: 50 Prozent des Gewinnwachstums per Aktie und 50 Prozent Investment-Outperformance. Die Zuteilungen unterliegen ferner der Aufrechterhaltung einer angemessenen Risiko- und Compliance-Umgebung während der gesamten Leistungsperiode wie auch einer Unterstützung der zugrunde liegenden Geschäftsleistung. Der Ausschuss vergleicht das Übertragungsergebnis für LTIP-Zuteilungen mit der Aktionärs- und Kundenerfahrung über die gleiche Leistungsperiode.

Aktienpläne für alle Mitarbeiter Jupiter betreibt einen Sharesave Plan und einen Share Incentive Plan, an denen alle Mitarbeiter in Großbritannien teilnehmen dürfen. 2017 führte Jupiter für alle außerhalb von Großbritannien beschäftigten Mitarbeiter den International Share Award ein, eine Zuteilung, die einige der Leistungen des Sharesave Plan für außerhalb von Großbritannien beschäftigte Mitarbeiter enthält.

Jedes Jahr überprüft und bestätigt der Ausschuss die Vergütungspolitik. Ferner prüfen die internen Abschlussprüfer (E&Y) von Jupiter die Übereinstimmung mit der Vergütungspolitik und den Vergütungsverfahren. Es wurden keine Unregelmäßigkeiten aufgedeckt. 2018 wurde die eingeführte Vergütungspolitik nicht wesentlich geändert.

Risiko und Vergütung bei Jupiter

Der Ausschuss erwägt die Verbindung zwischen Risiko und Vergütung sorgfältig, um sicherzustellen, dass die gewünschten Verhaltensmuster und die angestrebte Kultur belohnt werden. Dadurch wird auch gewährleistet, dass die Vergütungsstrukturen ein solides, wirksames Risikomanagement fördern und damit vereinbar sind und dass die Vergütung das Risikoprofil und das Verhalten der Gesellschaft und der Person angemessen widerspiegelt. Mehrere Funktionen und Prozesse stellen die Berücksichtigung der unternehmensweiten Risiken sicher. Ein Beispiel:

- Bei der Bestimmung des variablen Gesamtvergütungspools stützt sich der Ausschuss auf eine Reihe von „Kontrollpunkten“, die im Diagramm auf der nächsten Seite dargestellt werden.
- Die Beurteilung der individuellen Leistung umfasst die Berücksichtigung einer Scorecard mit finanziellen und nichtfinanziellen Messgrößen. So ist sichergestellt, dass die Art, wie die Ergebnisse erzielt werden, berücksichtigt wird, zum Beispiel in Bezug auf Risiko und Wiederholbarkeit. Bei allen Mitarbeitern werden die Ergebnisse mit den Risiko- und Compliance-Kriterien verglichen, damit gewährleistet ist, dass das individuelle Risiko angemessen ist.
- Bei allen Mitarbeitern, deren Prämie mehr als 50.000 GBP beträgt, wird ein Teil des Betrags als Optionen auf Aktien der Jupiter Fund Management plc und/oder Fondsanteile von Jupiter gesperrt. Unter Berücksichtigung der

LTIP-Zuteilungen wird die variable Vergütung von rund 25 Prozent der Mitarbeiter auf die eine oder andere Weise gesperrt, damit sie ihre Interessen auf den langfristigen Erfolg von Jupiter ausrichten.

- Die oberste Führungsebene muss zudem an der Gesellschaft beteiligt sein. Diese Vorgabe fördert ebenfalls die Verknüpfung mit dem langfristigen Unternehmenserfolg.
- Auf der höchsten Ebene unterliegt die variable Vergütung ausnahmslos Malus- und Rückforderungsregelungen, mit denen Anreize unter bestimmten Bedingungen verringert, einbehalten oder zurückgefordert werden können, z. B. wenn ein wesentlicher Mangel im Risikomanagement festgestellt wird.
- Die variable Vergütung der Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen (z. B. Risiko und Compliance) hängt hauptsächlich von der Umsetzung der Vorgaben der Abteilung und der persönlichen Ziele ab, die sich spezifisch auf diese Funktionen beziehen. Der Vergütungsausschuss genehmigt die Vergütung der einzelnen Führungskräfte in Kontrollfunktionen und stellt die unabhängige Prüfung der Ergebnisse sicher.

Der Compliance Director und der Audit- und Risiko-Ausschuss sind ebenfalls in diesen Prozess eingebunden. Ferner legt der Chief Risk Officer in einem Bericht an den Ausschuss dar, wie die aktuellen Vergütungsstrukturen und -prozesse ein solides und effektives Risikomanagement unterstützen.

Kapitalbasis und Liquidität

Kann sich Jupiter den vorgeschlagenen Vergütungspool leisten?

Reicht die Liquidität für die Zahlungen?

Die Auswirkungen auf die Kapitalbasis von Jupiter erwägen.

Den Chief Financial Officer um Informationen bitten.



Zugrunde liegende Geschäftsergebnisse

Unterstützen die zugrunde liegenden Finanzergebnisse von Jupiter die Finanzierung des vorgeschlagenen Vergütungspools?

Die Ergebnisse mit den Finanz-KPI im Geschäftsbericht vergleichen.

Könnte es einen Grund geben, dass die Finanzergebnisse die zugrunde liegenden Ergebnisse nicht angemessen wiedergeben?

Informationen vom Audit- und Risiko-Ausschuss anfordern.



Risiko

Unterstützen das Risikoprofil und das Risikomanagement von Jupiter den variablen Vergütungspool? Sind Anpassungen erforderlich?

Berücksichtigung des Enterprise Risk Management-Berichts.

Werden alle Risiken angemessen überwacht und gesteuert? Wurden wesentliche Mängel (oder Beinahe-Begebenheiten) im Geschäftsjahr verzeichnet?

Spiegelt der Gewinn die aktuellen und künftigen Risiken sowie Timing und Wahrscheinlichkeit künftiger Erträge wider?

Informationen vom Chief Risk Officer und dem Audit- und Risiko-Ausschuss anfordern.



Compliance

Wurden im Geschäftsjahr wesentliche Verstöße verzeichnet? Sind Anpassungen erforderlich?

Sind Anpassungen erforderlich?

Alle wesentlichen Verstöße und/oder Beinahe-Verstöße gegen die Compliance-Anforderungen berücksichtigen.

Alle im Geschäftsjahr erhaltenen Strafgebühren und alle laufenden Ermittlungen der Aufsichtsbehörden erwägen.

Den Compliance Director um Informationen bitten.



Wirtschaftliche Faktoren

Gibt es wirtschaftliche Faktoren, die die Anpassung des variablen Vergütungspools erfordern?

Die Vergütungen am Arbeitsmarkt berücksichtigen und erwägen, ob der Pool zu einer deutlichen Über-/Unterbezahlung gegenüber dem Markt führen würde.



Reputation

Gibt es Faktoren hinsichtlich der Reputation, die die Anpassung des variablen Vergütungspools erfordern?

Hat die Reputation der Group im Geschäftsjahr Schaden genommen?

Hat der vorgeschlagene variable Vergütungspool schädliche Auswirkungen auf die Reputation der Group?



Genehmigung der variablen Vergütungsausgaben, der gesamten und variablen Vergütungsverhältnisse

Identifizierung der wesentlichen Risikoträger – 2018

Gemäß dem BIPRU-Vergütungskodex hat Jupiter die Personen identifiziert, die das Risikoprofil der Group („wesentliche Risikoträger“ oder „MRT“ für Material Risk Taker) wesentlich beeinflussen. 2018 wurden 19 Personen auf der Grundlage dieser Kriterien gemäß BIPRU-Vergütungskodex als MRT identifiziert. Die Kennzeichnung als MRT wurde vom Ausschuss bestätigt, und alle MRT wurden über ihre Kennzeichnung und die Auswirkungen dieses Status in Kenntnis gesetzt.

AIFMD und OGAW V erfordern auch die Identifizierung der Personen, deren berufliche Tätigkeit das Risikoprofil der von ihnen verwalteten JUTM- oder AIF-/OGAW-Fonds („AIFM-Code-Mitarbeiter“ und „OGAW V-Code-Mitarbeiter“) wesentlich beeinflusst. In Übereinstimmung mit den Vorschriften und entsprechenden Richtlinien wurden bei der Identifizierung der AIFM- und OGAW V-Code-Mitarbeiter alle Mitglieder der höchsten Führungsebene, Risikoträger, Kontrollfunktionen und Mitarbeiter mit einer Gesamtvergütung, die jener der Mitglieder der höchsten Führungsebene und der Risikoträger entspricht, erwogen. 2018 wurden 22 AIFM-Code-Mitarbeiter und 47 OGAW V-Code-Mitarbeiter identifiziert und vom Ausschuss bestätigt. Alle AIFM- und OGAW V-Code-Mitarbeiter werden über ihre Identifizierung und die Auswirkungen dieses Status in Kenntnis gesetzt.

Die Listen der MRT-, AIFM- und OGAW V-Code-Mitarbeiter werden regelmäßig überprüft, auch von HR und Risk and Compliance, um sicherzustellen, dass sie das ganze Jahr über auf dem aktuellen Stand sind.

Quantitative Angaben gemäß Säule III (Eigenkapitalrichtlinie)

Wie vorstehend erklärt, wurden 19 Personen im Leistungsjahr 2018 als MRT identifiziert. Als Vermögensverwalter gilt Jupiter als ein einziger Geschäftsbereich. Die Gesamtvergütung der MRT für 2018 belief sich auf insgesamt 13,5 Millionen GBP (Basisvergütung und/oder Honorare, Prämie vor Sperrung, betriebliche Rentenbeiträge und LTIP-Zuteilungen). Davon erhielt die oberste Führungsebene (die Verwaltungsratsmitglieder und die Geschäftsleitung, das heißt 18 Personen) 12,9 Millionen GBP. Die restlichen 0,6 Millionen GBP gingen an die übrigen MRT (1 Person).