

Jupiter Group
Vergütungsbericht für das am 31. Dezember 2020 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 Jupiter Fund Management plc (die „Gesellschaft“) und deren Tochtergesellschaften Jupiter Asset Management Ltd („JAM“), Jupiter Unit Trust Managers Limited („JUTM“), Jupiter Asset Management International S.A. („JAMI“), Merian Global Investors (UK) Ltd („MGI UK“), Merian Investment Management Limited („MIML“) und Merian Global Investors Europe Limited („MGIE“).

JAM, JUTM, MGI UK und MIML unterstehen der Aufsicht durch die Financial Conduct Authority („FCA“). JAMI wird durch die Commission de Surveillance du Secteur Financier („CSSF“) reguliert. MGIE untersteht der Aufsicht durch die Central Bank of Ireland. JAM und MGI UK müssen die Anforderungen der Eigenkapitalrichtlinie erfüllen und unterliegen dem BIPRU-Vergütungskodex der FCA. JUTM, MIML, MGIE und JAMI müssen die Anforderungen der Richtlinie über die Verwalter alternativer Investmentfonds („AIFMD“) und der OGAW V-Richtlinie („OGAW V“) erfüllen.

Jupiter verfolgt eine konzernweite Vergütungspolitik, die alle Mitarbeiter der Group betrifft. Das vorliegende Dokument informiert über Einzelheiten dieser Vergütungspolitik. Es entspricht den Angaben zur Vergütung gemäß Säule 3 für das am 31. Dezember 2020 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 drei 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. 2020 hat der Ausschuss fünfmal formell getagt.

Der Vergütungsausschuss verantwortet die Festlegung, regelmäßige Überprüfung und Umsetzung der allgemeinen, für die Group geltenden Vergütungspolitik. Der Ausschuss bestimmt und überprüft zudem jährlich die Personen, die einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil von Jupiter und/oder ihrer Fonds (Material Risk Takers („MRT“)) 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.

Der Ausschuss berücksichtigt die strategischen Ziele von Jupiter und die Ansichten der Interessengruppen bei der Prüfung von Entscheidungen zur Vergütungspolitik in vollem Umfang. 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 2020 dem Ausschuss an: Roger Yates (Ausschussvorsitzender ab dem 21. Mai 2020), Bridget Macaskill (Ausschussvorsitzende bis zum 21. Mai 2021, trat am 21. Mai 2021 zurück), Liz Airey (trat am 2. März 2020 zurück), Nichola Pease (wurde am 2. März 2020 ernannt), Jonathon Bond und Karl Sternberg (wurden am 6. Juli 2020 ernannt).

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 (aus dem jährliche Prämien gezahlt werden) 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
- Beurteilung, wie die oben genannte Leistung in Bezug auf Risiko und Wiederholbarkeit erreicht wird.
- Leistung gemäß den Werten von Jupiter und allgemeiner Beitrag zu Jupiter und deren Wachstumsstrategie
- Personalbezogene Ziele, z. B. Nachfolgeplanung und Mitarbeiterentwicklung

Bei Bonusbeträgen über 50.000 GBP oder Gegenwert in EUR/lokaler Währung wird ein Teil in Form eines Plans für aufgeschobene Prämien (Deferred Bonus Plan, „DBP“) aufgeschoben, um die langfristige Ausrichtung auf die Ergebnisse von Jupiter sicherzustellen (vorbehaltlich eines geringfügigen Aufschubbetrags von 5.000 GBP oder Gegenwert in EUR/lokaler Währung). 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. Alle anderen Mitarbeiter, die eine DBP-Prämie erhalten, können wählen, die Hälfte ihrer DBP-Prämie als Optionen auf Anteile eines Jupiter Fonds zu erhalten. Bei Mitarbeitern, die gemäß AIFMD und/oder OGAW V als MRT gelten, werden mindestens 40 % der variablen Vergütung aufgeschoben. Dieser Wert erhöht sich auf mindestens 60 %, wenn die variable Vergütung 500.000 GBP für die in Großbritannien beaufsichtigten Unternehmen von Jupiter bzw. 500.000 EUR im Falle von JAMI oder MGIE übersteigt.

Prämien werden in der Regel über drei Jahre nach Zuteilung in gleichen jährlichen Tranchen übertragen. DBP-Prämien für MRT unterliegen zudem nach ihrer Übertragung einer sechsmonatigen Haltefrist. Bei bestimmten Personen, einschließlich aller MRT, finden Malus- und/oder Rückforderungsregelungen Anwendung.

Zusätzlich zu den genannten Regelungen kann bei MRT die Hälfte aller nicht aufgeschobenen Prämien in Form von Optionen auf Aktien von Jupiter gewährt werden oder – sofern gewählt – in Form von Optionen auf Anteile eines bestimmten benannten Fonds. Hierfür wird die Vermögensbasis als

repräsentativ für die gesamte von der Gesellschaft verwaltete Vermögensbasis betrachtet. Portfoliomanager können wählen, die Hälfte ihrer nicht aufgeschobenen Prämien als Optionen auf Anteile eines von ihnen verwalteten Fonds zu erhalten. Optionen auf die nicht aufgeschobenen Prämien werden sofort übertragen, unterliegen aber einer sechsmonatigen Haltefrist.

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. In jedem Fall wird die erfolgsabhängige Vergütung als variable Vergütung betrachtet und unterliegt den maßgeblichen Aufschiebungsbedingungen sowie den Malus- und Rückforderungsbedingungen.

Langfristige Anreize Die Zuteilungen an Führungskräfte im Rahmen des langfristigen Anreizplans („LTIP“) motivieren und belohnen für 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 festgelegt. Für 2020 gewährte LTIP-Zuteilungen lauteten die Leistungsvorgaben 50 % Gewinnwachstum pro Aktie und 50 % Outperformance der Anlagen. 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.

Earn-Out-Klausel Im Rahmen der Akquisition von Merian Global Investors im Leistungsjahr 2020 wurde ein Deferred-Earn-Out-Programm („DEO“) für fünf wichtig Aktionäre des Managements und ihre Teams eingerichtet. Das DEO ermöglicht den Teilnehmern, in den Genuss eines Deferred-Earn-Out-Plans mit einem Volumen von bis zu 30 Millionen GBP zu kommen, das als eine Kombination aus Barmitteln (10 Mio. GBP) und Aktien von JFM (20 Mio. GBP) strukturiert ist, wobei die Zuteilung zum dritten, vierten und fünften Jahrestag des rechtlichen Abschlussdatums der Akquisition (1. Juli 2020) erfolgt. Zuteilungen von Aktien hängen davon ab ob, die Erlöse der jeweiligen Anlagestrategie des Teilnehmers gehalten oder gesteigert werden.

Alle Zuteilungen unterliegen der durchgängigen Beschäftigung sowie den Malus- und Rückforderungsbestimmungen.

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. 2020 wurde die eingeführte Vergütungspolitik nicht wesentlich geändert.

Verhältnismäßigkeit

JAM und MGI UK

Als BIPRU-Unternehmen der Stufe 3 stützen sich JAM und MGI UK auf die von der FCA herausgegebenen Richtlinien zur Verhältnismäßigkeit und halten es für angemessen, bestimmte BIPRU-Vergütungsgrundsätze im Rahmen der

Verhältnismäßigkeitsregeln nicht anzuwenden.

JAMI Und MGIE

Nach der Einschätzung der Verhältnismäßigkeit haben JAMI und MGIE beschlossen, die Anforderungen in Übereinstimmung mit den ESMA-Richtlinien unter Berücksichtigung der folgenden Faktoren anzuwenden:

- Der Prozentsatz des verwalteten Vermögens;
- Gesamtes verwaltetes Vermögen (AuM); und
- Das durchschnittliche Verhältnis zwischen der festen und variablen Vergütung, die an das Personal gezahlt wird.

Die Grundsätze werden mindestens einmal jährlich im Rahmen der Überprüfung der Vergütungspolitik überprüft.

Es sei darauf hingewiesen, dass die Vergütungsvereinbarungen der Gruppe trotz der Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit aus kommerziellen und Risikomanagement-Gründen ein hohes Maß an Rückstellung, Zahlungen in Aktien und Leistungsanpassungsbestimmungen beinhalten. Einzelheiten zu diesen Bestimmungen finden sich in diesem Dokument. Darüber hinaus beschließen JUTM und MIML, in Bezug auf die Vergütungsregelungen für AIFMD und OGAW V keinen Grad der Verhältnismäßigkeit anzuwenden.

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 oder Gegenwert in EUR/lokaler Währung beträgt, wird ein Teil der Prämie auf aufgeschobene Optionen auf Aktien von Jupiter Fund Management plc und/oder Fondsanteile von Jupiter übertragen. 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.
- Für geschäftsführende Verwaltungsratsmitglieder von Jupiter Fund Management plc gilt zudem eine Mindestbeteiligung an der Gesellschaft. Diese Vorgabe fördert ebenfalls die Verknüpfung mit dem langfristigen Unternehmenserfolg.
- Bei MRT (einschließlich der obersten Führungsebene) unterliegt die gesamte variable Vergütung 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.
- Bei Mitarbeitern, die Kontrollfunktionen (z.B. Risiko und Compliance) ausüben, wird die variable Vergütung hauptsächlich auf der Grundlage der Leistung anhand von Abteilungs- und individuellen Zielen, die sich speziell auf ihre Funktionen beziehen, festgelegt. Der Vergütungsausschuss genehmigt die Vergütung der einzelnen Führungskräfte in Kontrollfunktionen und stellt die unabhängige Prüfung der Ergebnisse sicher.

- Bei Mitgliedern des Fondsmanagements werden bei der Bewertung der persönlichen Leistung verschiedene quantitative und qualitative Faktoren angewendet, sodass die Vergütung mit den Ergebnissen für die Kunden in Einklang steht. Fondsmanager unterliegen einer regelmäßigen Leistungsbeurteilung und der Aufsicht durch das CIO Office. Der Überprüfungsprozess umfasst unter anderem die Beurteilung der Tätigkeiten bezüglich der Integration von Nachhaltigkeitsrisiken und kann sich auf Bereiche wie Abstimmungen, Engagement und die Titelauswahl konzentrieren. Die ESG-Beurteilung ist ein Teil der gesamten Leistungsbewertung und sollte in diesem breiteren Kontext gesehen werden.

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?

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?



Variable Vergütungsausgaben, Genehmigung des gesamten Vergütungsverhältnisses

Identifizierung der wesentlichen Risikoträger – 2020

Gemäß dem BIPRU-Vergütungskodex hat Jupiter die Personen identifiziert, die das Risikoprofil der Group („MRT“) wesentlich beeinflussen. 2020 wurden 38 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 fordern auch die Identifizierung von Personen, deren berufliche Tätigkeit das Risikoprofil der von ihnen verwalteten JUTM-, MIML-, JAMI- und MGIE-Fonds oder AIF-/OGAW-Fonds („AIFM-Code-Mitarbeiter“ bzw. „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. Für 2020 wurden 52 Mitarbeiter für den AIFM-Code und 106 Mitarbeiter für den OGAW-V-Code ermittelt und vom Ausschuss genehmigt. 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)

Im folgenden Abschnitt sind die relevanten Vergütungsangaben gemäß 11.5.18R (7) des BIPRU 11 aufgeführt.

11.5.18R (7)(a) und 11.5.18R (7)(b)

Wie vorstehend erklärt, wurden 38 Personen im Leistungsjahr 2020 als BIPRU-MRT identifiziert. Als Vermögensverwalter gilt Jupiter als ein einziger Geschäftsbereich. Die an BIPRU-MRT für 2020 gezahlte Gesamtvergütung betrug 44,9 Mio. GBP, die sich wie folgt verteilt:

MRT	Anzahl der Begünstigten	Feste Vergütung	Variable Vergütung			Summe
			Barzahlung	Aufgeschobene Barzahlung	Aktien/Fondsanteile	
Oberste Führungsebene	34	5.916.237 GBP	5.235.880 GBP	7.735.699 GBP	24.138.120 GBP	43.025.936 GBP
Sonstige MRT	4	790.140 GBP	274.800 GBP	-	854.400 GBP	1.919.340 GBP
Summe	38	6.706.377 GBP	5.510.680 GBP	7.735.699 GBP	24.992.520 GBP	44.945.276 GBP

11.5.18R (7)(c)

Die folgende Tabelle zeigt die Beträge der ausstehenden aufgeschobenen Vergütung, aufgeteilt in zugeteilte und nicht zugeteilte Anteile, zum 31. Dezember 2020. Die Zurückstellungen erfolgen in Aktien und/oder Fondsanteilen, wobei der Wert auf dem jeweiligen Schlusskurs des Nettoinventarwerts der Fondsanteile („NIW“) am Ende des Leistungsjahres basiert.

MRT	Erworbene aufgeschobene Vergütung	Nicht erworbene aufgeschobene Vergütung	Summe aufgeschobene Vergütung
Sonstige identifizierte	52.961 GBP	1.584.828 GBP	1.637.789 GBP

Personen			
Oberste Führungsebene	999.915 GBP	27.818.564 GBP	28.818.479 GBP

Summe	1.052.876 GBP	29.403.391 GBP	30.456.268 GBP
--------------	----------------------	-----------------------	-----------------------

11.5.18R (7)(c)

Die folgende Tabelle zeigt die Beträge der im Geschäftsjahr 2020 gewährten und ausgezahlten aufgeschobenen Vergütung. Die Werte der gewährten Vergütungen basieren auf dem Nennwert zum Zeitpunkt der Gewährung, die Werte der ausgezahlten Vergütungen basieren auf dem Marktwert zum Zeitpunkt der Zahlung (bei Barzahlung) und der Ausübung (bei Aktien- oder Fondsanteilsoptionen).

MRT	Aufgeschobene Vergütung, die 2020 gewährt wurde	Aufgeschobene Vergütung, die 2020 ausgezahlt wurde
Sonstige identifizierte Personen	866.637 GBP	533.523 GBP
Oberste Führungsebene	20.146.486 GBP	21.431.441 GBP
Summe	21.013.123 GBP	21.964.964 GBP

11.5.18R (7)(c)

Im Geschäftsjahr 2020 gab es keine Neuzeichnungszahlungen. Im Rahmen der Akquisition von Merian Global Investors führte die Restrukturierung der zusammengefassten neuen Organisation zu einigen Abgängen aus der Gruppe. Folglich wurden 2020 verschiedene Abfindungszahlungen an MRT geleistet:

MRT	Gesamte Abfindungszahlungen im Jahr 2020	Anzahl der Begünstigten
Sonstige identifizierte Personen	£0	0
Oberste Führungsebene	237.464 GBP	3
Summe	237.464 GBP	3

11.5.18R (7)(f)

Die folgende Tabelle zeigt die Höhe der im Geschäftsjahr 2020 gewährten Abfindungszahlungen, die Anzahl der Begünstigten und die höchste derartige Zuwendung an eine einzelne Person. Einige der in der nachstehenden Tabelle aufgeführte Zahlungen wurden im Leistungsjahr 2020 zugewiesen (d. h. vertraglich vereinbart), aber erst 2021 ausgezahlt. Aus diesem Grund erscheinen nicht alle in der Offenlegung gemäß 11.5.18R (7)(e) oben.

MRT	Gesamte im Jahr 2020 gewährte	Anzahl der Begünstigten	Höchste Zuwendung an eine Person im Jahr 2020
-----	-------------------------------	-------------------------	---

	Abfindungszahlungen		
Sonstige identifizierte Personen	267.170 GBP	2	200.000 GBP
Oberste Führungsebene	496.043 GBP	5	289.146 GBP
Summe	763.213 GBP	7	489.146 GBP