

Jupiter Group

Informative in materia di remunerazioni per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018

Il presente documento riporta le informative in materia di remunerazione relative a Jupiter Fund Management plc ("JFM plc") e tutte le società controllate (nell'insieme "Jupiter" o il "Gruppo"). In esso sono contenute le informative richieste a Jupiter Fund Management plc (la "Società") e alle sue controllate Jupiter Asset Management Ltd ("JAM") e Jupiter Unit Trust Managers Limited ("JUTM").

Sia JAM che JUTM sono regolamentate dalla Financial Conduct Authority. JAM è tenuta a ottemperare ai requisiti sanciti dalla Direttiva sui requisiti patrimoniali ed è soggetta al Codice retributivo IFPRU. JUTM è tenuta a ottemperare ai requisiti previsti dalla Direttiva sui gestori di fondi di investimento alternativi ("GEFIA") e dalla Direttiva OICVM ("OICVM V").

Jupiter adotta una politica retributiva a livello di Gruppo che si applica a tutti i dipendenti del Gruppo. Il presente documento fornisce informazioni dettagliate circa tale politica retributiva e adempie agli obblighi di informativa in materia di remunerazione previsti dal Pilastro III per l'esercizio terminato il 31 dicembre 2018 nonché agli obblighi in materia di informativa qualitativa in materia di remunerazione sanciti dalla Direttiva GEFIA e dalla Direttiva OICVM V.

Processo decisionale per la determinazione delle politiche retributive

Jupiter è dotata di un Comitato per la remunerazione (il "Comitato") composto da quattro Amministratori non esecutivi indipendenti e dal Presidente della Società¹. Il Comitato si riunisce periodicamente per valutare le questioni inerenti alla remunerazione in seno all'intero Gruppo. Esso opera in base a termini di riferimento formali, che vengono rivisti una volta all'anno e sono disponibili sul sito internet di Jupiter. Nel 2018, il Comitato si è riunito formalmente per cinque volte.

Il Comitato si occupa di determinare, rivedere regolarmente e implementare la politica generale in materia di remunerazione che si applica all'intero Gruppo. Il Comitato, inoltre, identifica e riesamina con cadenza annuale i soggetti che hanno un impatto materiale sul profilo di rischio di Jupiter, e determina i pacchetti retributivi globali per queste figure. Nel valutare la politica retributiva, il Comitato intende assicurarsi che la remunerazione sia strutturata in maniera tale da attrarre, motivare e fidelizzare personale di alto livello, premiare i risultati individuali e aziendali ed essere conforme agli standard rilevanti in materia di rischio e di compliance nonché agli interessi di lungo termine di azionisti, investitori, clienti e altri soggetti interessati.

Nel prendere le decisioni inerenti alla politica retributiva, il Comitato tiene pienamente conto degli obiettivi strategici di Jupiter e dei giudizi delle parti interessate. Ciò comporta un'attenta analisi degli eventuali riscontri ottenuti da azionisti, investitori, dipendenti, dall'organo di regolamentazione e dai nostri clienti nonché degli input specifici provenienti dagli esperti in materia eventualmente interpellati (ad esempio il Chief Risk Officer, il Compliance Director, l'HR Director e l'Head of Reward). Al fine di evitare conflitti di interesse, il Comitato è formato da Amministratori non esecutivi indipendenti e dal Presidente della Società, e nessun soggetto prende parte alle decisioni che riguardano la propria remunerazione.

Il Comitato ha nominato Deloitte LLP in veste di consulenti indipendenti del Comitato.

Politica retributiva

Come sopra discusso, Jupiter adotta una politica remunerativa a livello di Gruppo. La nostra cultura aziendale si basa sulla retribuzione dei risultati e gli incentivi individuali flessibili sono parte integrante di tale cultura basata sui risultati. Tutti i dipendenti sono incentivati in maniera analoga e premiati in base ai risultati personali e al successo di Jupiter.

La pagina successiva riporta una descrizione dei vari elementi della remunerazione, della loro determinazione e del nesso tra la retribuzione e i risultati.

¹ Nel 2018 il Comitato annoverava al suo interno i seguenti membri: Bridget Macaskill (Presidente del Comitato), Liz Airey (Presidente della Società), Jonathon Bond e Roger Yates.

Elementi retributivi

Salario di base I salari di base vengono rivisti di norma una volta l'anno. I livelli dei salari di base vengono definiti tenendo conto delle abilità del singolo, dell'importanza e del campo di applicazione della sua funzione e dei tassi di mercato dello stesso ruolo presso la concorrenza.

Benefit I benefit offerti comprendono contributi pensionistici (o indennità equivalenti in contanti) e alcune prestazioni assicurative quali polizze mediche private e assicurazioni sulla vita. Tutti i dipendenti del Regno Unito usufruiscono di benefit dello stesso livello, indipendentemente dall'anzianità. Può esserci una differenza regionale nel livello dei benefit per i dipendenti con sede al di fuori del Regno Unito, dal momento che tali benefit sono in linea con le prassi del mercato locale.

Bonus annui (compreso il Deferred Bonus Plan) Il bonus annuo premia i risultati individuali e aziendali e il conseguimento degli obiettivi strategici e personali. Il totale dei compensi variabili viene vincolato agli utili di Jupiter onde accertarsi che ogni bonus sia economicamente sostenibile. Il monte dei compensi variabili può essere rettificato sulla base della valutazione svolta dal Comitato circa una serie di elementi finanziari e non finanziari, tra cui il rischio e la compliance, come illustrato in prosieguo. I bonus individuali sono determinati sulla base di una serie di fattori afferenti al ruolo e ai risultati dei singoli dipendenti. Ciò comprende una valutazione bilanciata di fattori finanziari e non finanziari, tra cui:

- Comportamento in termini di rischio, condotta e compliance
- Parametri prettamente divisionali (ad esempio fatturato per il personale di vendita, performance degli investimenti e fattori quali redditività, massa gestita e vendite nette per il personale dedito agli investimenti) e altri obiettivi di performance aziendali e strategici.
- Valutazione di come sono stati raggiunti i risultati di cui sopra in termini di rischio e replicabilità.
- Performance in conformità ai valori di Jupiter e contributo di più ampio respiro a Jupiter e alla sua strategia di crescita.
- Obiettivi riferiti a persone, ad esempio pianificazione della successione e sviluppo personale.

Per ogni bonus il cui valore superi l'importo di £ 50.000, una parte del compenso viene differita nell'ambito del Deferred Bonus Plan ("DBP"), onde garantire l'allineamento di lungo termine con le performance di Jupiter. Le assegnazioni conferite nell'ambito del DBP avvengono sotto forma di opzioni sulle azioni JFM plc. I dipendenti gestori di portafoglio ricevono metà della propria assegnazione DBP sotto forma di opzioni su quote di un fondo Jupiter da loro gestito. Gli altri dipendenti della divisione Fund Management che si occupano di una strategia d'investimento specifica possono scegliere di ricevere metà della propria assegnazione DBP sotto forma di opzioni su quote di un fondo Jupiter che fa parte della loro strategia d'investimento. Per i soggetti designati come Personale con codice GEFIA e/o OICVM V ai sensi della Direttiva GEFIA e/o della Direttiva OICVM V, verrà differito almeno il 40% della remunerazione variabile (che salirà almeno al 60% qualora la remunerazione variabile superi GBP 500.000) e la metà di eventuali bonus non differiti potrà essere assegnata sotto forma di opzioni su azioni Jupiter – o, per i gestori di portafoglio, sotto forma di opzioni su quote di un fondo da essi gestito – che maturano immediatamente, ma sono soggette a un periodo di detenzione di sei mesi in seguito alla maturazione.

Le assegnazioni maturano di norma in rate uguali a tre anni di distanza dalla data di conferimento. Ad alcuni soggetti si applicano clausole "malus" e/o di restituzione.

Commissioni di performance Con alcuni gestori di portafoglio sono stati stipulati contratti di condivisione delle commissioni che aiutano ad allineare gli interessi dei gestori senior con le performance di lungo termine dei fondi da essi gestiti. Nell'ambito di questi contratti, i gestori hanno diritto a ricevere una percentuale prefissata

della commissione di performance complessiva spettante a Jupiter. In tutti i casi, la commissione di performance è ritenuta una remunerazione variabile ed è soggetta ai relativi obblighi di differimento.

Incentivazione a lungo termine Le assegnazioni nell'ambito del piano di incentivazione a lungo termine ("LTIP") conferite alle figure senior incentivano e premiano i risultati di lungo termine della Società e coadiuvano la fidelizzazione di questi dipendenti. Il conferimento di assegnazioni LTIP si basa su una valutazione delle performance individuali e aziendali che prende in considerazione, tra le altre cose, anche il rischio e la compliance.

Le assegnazioni nell'ambito del piano di incentivazione a lungo termine ("LTIP") avvengono sotto forma di opzioni su azioni della Società al fine di provvedere all'allineamento con le performance complessive di Jupiter; esse maturano non prima di tre anni dalla data del conferimento e sono soggette al proseguimento del contratto di lavoro e al raggiungimento di determinate condizioni di performance nonché a clausole "malus" e/o di restituzione. Le condizioni di performance sono decise dal Comitato all'inizio del periodo di misurazione delle performance. Per le assegnazioni del piano LTIP conferite nel 2018, le condizioni di performance erano il 50% della crescita degli utili per azione e il 50% della sovraperformance degli investimenti. Inoltre, le assegnazioni sono anche soggette al mantenimento di procedure adeguate di rischio e di compliance per l'intero periodo di misurazione della performance e devono essere supportate dai risultati aziendali. Il Comitato metterà a confronto l'esito delle assegnazioni LTIP in termini di maturazione dei diritti con l'esperienza degli azionisti e dei clienti nello stesso periodo di performance.

Piani di partecipazione azionaria per tutti i dipendenti Jupiter offre un Piano di risparmio azionario e un Piano di incentivazione azionaria a cui possono aderire tutti i dipendenti del Regno Unito. Nel 2017, Jupiter ha introdotto un International Share Award per tutti i dipendenti che non risiedono nel Regno Unito, concepito per replicare alcuni benefit del Piano di risparmio azionario anche per tali dipendenti.

Ogni anno, il Comitato riesamina e approva la politica retributiva del Gruppo. Inoltre, i revisori interni di Jupiter (E&Y) verificano l'osservanza delle procedure e delle politiche in materia di remunerazione. Non è stata rilevata alcuna irregolarità e non sono state apportate modifiche sostanziali alla politica retributiva adottata nel 2018.

Gestione del rischio e del rendimento in Jupiter

Il Comitato presta grande attenzione al legame che intercorre tra rischio e rendimento onde assicurarsi che vengano premiati i comportamenti e la cultura desiderati. Ciò significa accertarsi che i sistemi di incentivazione siano compatibili con e in grado di promuovere un'attenta ed efficace gestione del rischio, e che la remunerazione effettiva rifletta adeguatamente il profilo di rischio e i comportamenti della Società e dei singoli nei confronti del rischio. Ciò è testimoniato dall'adozione di una vasta gamma di sistemi e procedure di incentivazione che assicurano l'allineamento alle considerazioni inerenti al rischio in seno all'intera organizzazione. Ad esempio:

- nel valutare il monte dei compensi variabili, il Comitato monitora alcuni "checkpoint", come illustrato nel diagramma a seguire.
- La valutazione dei risultati individuali tiene conto anche dei punteggi ottenuti in base a parametri finanziari e non finanziari. In tal modo, si prende in considerazione anche il modo in cui i risultati sono stati conseguiti, ad esempio in termini di rischio e replicabilità. I risultati di tutti i dipendenti vengono rapportati a criteri afferenti al rischio e alla compliance, onde garantire che l'adeguamento al rischio avvenga a livello individuale.
- Tutti i dipendenti che ricevono bonus superiori a £ 50.000 avranno una parte del bonus differita sotto forma di opzioni su azioni di Jupiter Fund Management plc e/o quote di fondi Jupiter. Considerando anche le assegnazioni LTIP, ciò significa che circa il 25% dei dipendenti è soggetto a un qualche tipo di differimento, cosicché i loro interessi risultano allineati al successo di lungo termine di Jupiter.

- I dirigenti senior devono ottemperare a specifici requisiti in materia di partecipazione azionaria, intensificando ulteriormente il vincolo con il successo di lungo periodo della Società.
- Tutta la remunerazione variabile dei dirigenti senior è soggetta a clausole “malus” e di restituzione, in base alle quali, in talune circostanze, è possibile ridurre, trattenere o richiedere il rimborso degli incentivi, ad esempio nel caso di una gestione del rischio sostanzialmente inadeguata.
- Per quanto riguarda il personale con funzioni di controllo (ad esempio rischio e compliance), la remunerazione variabile viene determinata principalmente con riferimento ai risultati ottenuti rispetto agli obiettivi dipartimentali e individuali attinenti specificamente alle posizioni lavorative ricoperte. Il Comitato per la remunerazione autorizza tutte le remunerazioni per il personale senior con funzioni di controllo, assicurando una verifica indipendente dei risultati conseguiti.

In aggiunta agli input provenienti dal Compliance Director e dal Comitato Controllo e Rischi, il Chief Risk Officer presenta un rapporto al Comitato esprimendo le sue considerazioni e il suo parere positivo circa le modalità con cui le strutture e le procedure retributive in atto supportano una gestione attenta ed efficace del rischio.

Checkpoint – determinare la spesa per i compensi variabili

Base patrimoniale e liquidità

Il monte dei compensi variabili proposto è economicamente sostenibile per Jupiter?

Esiste una liquidità sufficiente per far fronte ai pagamenti?
Considerare l'impatto sulla base patrimoniale di Jupiter.

Richiedere e tenere conto dell'input fornito dal Chief Financial Officer.



Performance finanziarie sottostanti

Le performance finanziarie sottostanti di Jupiter supportano il finanziamento del monte dei compensi variabili proposto?

Si considerino le performance rispetto ai KPI finanziari elencati nella Relazione annuale.
Vi sono motivi per ritenere che i risultati finanziari non rispecchino correttamente le performance sottostanti?

Richiedere e tenere conto dell'input fornito dal Comitato Controllo e Rischi.



Rischio

Il profilo di rischio e la gestione del rischio di Jupiter avallano il monte dei compensi variabili? Si rendono necessarie delle rettifiche?

Valutazione del rapporto Enterprise Risk Management.
Vengono adeguatamente monitorati e gestiti tutti i rischi? Si sono verificati errori gravi in materia di gestione del rischio (o "mancati incidenti") nel corso dell'anno?
Si consideri se gli utili riflettono o meno i rischi attuali e futuri e la tempistica/probabilità dei futuri ricavi.

Richiedere e tenere conto dell'input fornito dal Chief Risk Officer e dal Comitato Controllo e Rischi.



Compliance

Si sono verificati casi rilevanti di inadempienza durante l'anno? Si rendono necessarie delle rettifiche?

Si rendono necessarie delle rettifiche?
Valutazione delle eventuali inadempienze rilevanti e/o dei "mancati incidenti".
Valutazione delle eventuali ammende comminate durante l'anno e indagini delle autorità di regolamentazione ancora in corso.

Richiedere e tenere conto dell'input fornito dal Compliance Director.



Aspetti commerciali

Vi sono considerazioni commerciali che giustificano delle rettifiche al monte dei compensi variabili?

Si consideri il mercato dei talenti e se il monte è o meno passibile di produrre retribuzioni sovra o sottodimensionate rispetto al mercato.



Aspetti reputazionali

Vi sono considerazioni reputazionali che giustificano delle rettifiche al monte dei compensi variabili?

Il Gruppo ha subito danni reputazionali nel corso dell'anno?
Il monte dei compensi variabili proposto avrà impatti avversi sulla reputazione del Gruppo?



Approvazione della spesa dei compensi variabili e dei rapporti tra compensi totali e variabili

Individuazione dei ruoli che comportano l'assunzione di rischi materiali – 2018

In conformità al Codice sulle remunerazioni BIPRU, Jupiter ha individuato le figure che possono avere un impatto materiale sul profilo di rischio del Gruppo ("assuntori di rischio materiale" o "MRT"). Nel 2018, 19 soggetti sono stati identificati come assuntori di rischio materiale secondo il Codice sulle remunerazioni BIPRU. Tutti gli assuntori di rischio materiale sono stati approvati in tale veste dal Comitato e informati dello status loro riconosciuto e delle relative implicazioni.

Parimenti, le direttive GEFIA e OICVM V richiedono inoltre l'individuazione dei soggetti le cui attività professionali hanno un impatto materiale sul profilo di rischio di JUTM o dei fondi FIA/OICVM che essa gestisce ("Personale con codice GEFIA" e "Personale con codice OICVM", rispettivamente). In conformità ai regolamenti e alle relative linee guida, ai fini dell'identificazione del Personale con codice GEFIA e OICVM V sono stati presi in considerazione tutti i dirigenti senior, gli assuntori di rischio, le funzioni di controllo e i dipendenti che in virtù della loro remunerazione totale rientrano nella medesima fascia retributiva dei dirigenti senior e degli assuntori di rischio. Nel 2018, sono stati identificati e approvati dal Comitato 22 dipendenti con Codice personale GEFIA e 47 dipendenti con Codice personale OICVM V. Tutti i dipendenti con Codice personale GEFIA e OICVM V vengono avvisati dello status loro riconosciuto e delle relative implicazioni.

L'elenco degli assuntori di rischio sostanziale e dei dipendenti con Codice personale GEFIA e OICVM V viene periodicamente riesaminato, tenendo conto degli input forniti dalle unità HR, Risk e Compliance, al fine di mantenere l'elenco aggiornato durante tutto l'anno.

Informative quantitative richieste dal Pilastro III (Direttiva sui requisiti patrimoniali)

Come già menzionato, nel 2018 sono stati identificati come assuntori di rischio materiale 19 dipendenti. In quanto gestori patrimoniali monolinea, consideriamo Jupiter come un'unica divisione. Le remunerazioni complessive erogate agli assuntori di rischio materiale nel 2018 sono state pari a £ 13,5 milioni (compresi salari e/o commissioni, più l'ammontare dei bonus ante differimento, i contributi pensionistici a carico del datore di lavoro e le assegnazioni LTIP). Di questi, £ 12,9 milioni sono stati pagati a dirigenti senior (18 soggetti tra cui Amministratori e membri del Comitato esecutivo) e i rimanenti £ 0,6 milioni sono stati corrisposti ad altri assuntori di rischio materiale (1 soggetto).