

Jupiter Group

Divulgação de remunerações relativamente ao exercício findo a 31 de dezembro de 2018

Este documento define as divulgações relativas à remuneração da Jupiter Fund Management plc ("JFM plc") e respetivas subsidiárias (em conjunto, a "Jupiter" ou o "Grupo"). Indica as divulgações obrigatórias da Jupiter Fund Management plc (a "Empresa") e respetivas subsidiárias Jupiter Asset Management Ltd ("JAM") e Jupiter Unit Trust Managers Limited ("JUTM").

A JAM e a JUTM são ambas reguladas pela Financial Conduct Authority (Autoridade de Conduta Financeira). A JAM está vinculada ao cumprimento das exigências da Diretiva relativa aos requisitos de fundos próprios e ao Código de remuneração BIRPU da FCA. A JUTM é obrigada a cumprir os requisitos da Diretiva relativa aos Gestores de Fundos de Investimento Alternativos ("AIFMD") e a Diretiva UCITS ("UCITS V").

A Jupiter utiliza uma política de remuneração que abrange todo o Grupo, aplicando-se a todos os colaboradores de todo o Grupo. Este documento fornece detalhes sobre esta política de remuneração e satisfaz as divulgações de remuneração exigidas pelo Pilar 3 para o ano terminado em 31 de dezembro de 2018, bem como as divulgações de remuneração qualitativa requeridas nos termos da AIFMD e da OICVM V.

Processo de tomada de decisão para determinar as políticas de remuneração

A Jupiter possui um Comité de Remuneração (adiante designado "Comité") constituído por quatro Administradores não executivos independentes e pelo Presidente da Empresa¹. O Comité reúne regularmente para considerar questões de remuneração em todo o Grupo. Funciona ao abrigo de um caderno de encargos, revisto anualmente e disponível no Website da Jupiter. Em 2018, o Comité reuniu formalmente cinco vezes.

O Comité é responsável pela determinação, revisão regular e implementação da política global de remuneração aplicável ao Grupo. O Comité é também responsável por determinar e rever anualmente pessoas cujo impacto no perfil de risco da Jupiter tenha sido significativo, e por determinar os pacotes de remuneração total destas pessoas. Ao considerar a política de remuneração, o Comité procura garantir que a remuneração é estruturada de forma a atrair, motivar e conservar colaboradores de alto calibre, recompensar o desempenho individual e empresarial e estar alinhada com as normas aplicáveis de risco e conformidade e com os interesses a longo prazo dos acionistas, investidores, clientes e outros atores.

Ao considerar as decisões de política de remuneração, o Comité tem totalmente em conta os objetivos estratégicos da Jupiter e as opiniões dos diferentes atores. Tal inclui consideração cuidadosa de quaisquer comentários de acionistas, investidores, colaboradores, do regulador e dos nossos clientes, assim como contribuições específicas de especialistas na matéria, sempre que tal seja solicitado (por exemplo, do Responsável pelo Risco, Diretor de Conformidade e Diretor de Remunerações). Para evitar quaisquer conflitos de interesses, o Comité é constituído por Administradores Não Executivos independentes e pelo Presidente da Empresa, sendo que nenhuma pessoa individual toma decisões quanto à sua própria remuneração.

O Comité nomeou a Deloitte LLP como seu consultor independente.

Política de remuneração

Conforme descrito acima, a Jupiter utiliza uma política de remuneração que abrange todo o Grupo. Temos uma cultura de pagamento face ao desempenho e os incentivos individuais flexíveis constituem uma parte importante da nossa cultura de desempenho. Todos os colaboradores são incentivados de forma idêntica e são recompensados consoante o desempenho pessoal e o sucesso da Jupiter.

A próxima página contém uma descrição dos diferentes elementos da remuneração, como são determinados e a relação entre o pagamento e o desempenho.

¹ Em 2018, o Comité era constituído pelos seguintes membros: Bridget Macaskill (Presidente do Comité), Liz Airey (Presidente da Empresa), Jonathon Bond e Roger Yates.

Elementos da remuneração

Salário base Regra geral, os salários base são revistos anualmente. Os níveis de salário base são definidos considerando as competências da pessoa, a dimensão e âmbito das suas funções e o preço de mercado em empresas comparáveis.

Benefícios Os benefícios fornecidos incluem contribuições para a pensão (prestação pecuniária equivalente) e determinados benefícios de seguros, como seguro de saúde privado e seguro de vida. O mesmo leque e nível de benefícios estão disponíveis a todos os funcionários no Reino Unido, independentemente da antiguidade. Poderá existir uma diferença no nível de benefícios para os funcionários a trabalhar fora do Reino Unido, onde os benefícios estão alinhados com a prática no mercado nacional.

Bónus anual (incluindo Plano de Bónus Diferido) O bónus anual recompensa o desempenho individual e empresarial e a obtenção de objetivos pessoais e estratégicos. O conjunto de compensação variável baseia-se no lucro da Jupiter, garantindo que os bónus são acessíveis. O conjunto de compensação variável pode ser ajustado com base na avaliação do Comité de diversas considerações financeiras e não financeiras, incluindo risco e conformidade, conforme descrito adiante neste documento. Os bónus individuais são determinados com base em diversos fatores relacionados com a função e desempenho da pessoa. Tal inclui uma avaliação equilibrada de fatores financeiros e não financeiros, incluindo:

- Risco, conformidade e comportamento.
- Indicadores específicos da unidade de negócios específica (ex.: desempenho de vendas para a equipa de vendas, desempenho do investimento e outros fatores, como rentabilidade, ativos geridos e vendas líquidas para a equipa de investimento) e outros objetivos específicos de desempenho do departamento e da empresa, assim como objetivos estratégicos.
- Avaliação da forma como o desempenho acima é obtido em termos de risco e reprodutibilidade.
- Desempenho em conformidade com os valores da Jupiter e contribuição alargada para a Jupiter e respetiva estratégia de crescimento.
- Objetivos relacionados com pessoas, como planeamento do sucesso e desenvolvimento pessoal.

Para quaisquer montantes de bónus superiores a 50.000 GBP, uma parte do prémio é deferido na forma de um Plano de Bónus Deferido ("PBD"), garantindo o alinhamento a longo prazo com o desempenho da Jupiter. Os bónus nos termos da DBP assumem a forma de opções sobre as ações da JFM plc. Os funcionários que sejam gestores de carteiras recebem o bónus DBP sob a forma de opções sobre unidades de um fundo Jupiter sob sua gestão. Outros funcionários do departamento de Gestão de Fundos que trabalhem para uma estratégia de investimento específica, podem escolher receber o bónus DBP como opções sobre unidades de um fundo Jupiter na respetiva estratégia de investimento. Para as pessoas que pertençam à equipa de Código, nos termos da AIFMD e/ou OICVM V, pelo menos 40% da remuneração variável será diferida (aumentando para pelo menos 60% nos casos em que a remuneração variável é superior a 500.000 GBP), e metade de qualquer bónus não-diferido será entregue sob a forma de ações da Jupiter, ou para gestores de carteiras sob a forma de opções sobre unidades de um fundo sob sua gestão, cuja posse se concretiza imediatamente mas que estão sujeitas a um período de detenção de seis meses após a posse.

Os bónus são, habitualmente, concebidos em tranches iguais ao longo de três anos a partir da data da atribuição. A determinadas pessoas, aplicam-se disposições malus e/ou de recuperação.

Comissão de desempenho Para determinados gestores de carteiras, estão implementadas disposições de comissão de desempenho, que ajudam a alinhar os interesses dos gestores de fundos sénior com o desempenho a longo prazo dos fundos que gerem. Nos termos destas disposições, os gestores de fundos têm o direito de receber uma parte pré-determinada da comissão de desempenho total obtida pela Jupiter. Em todos os casos, a comissão de desempenho é considerada remuneração variável e está sujeita aos requisitos de deferência relevantes.

Incentivos a longo prazo Os prémios LTIP a profissionais sénior incentivam e recompensam o desempenho a longo prazo da Empresa e auxiliam a conservar estes colaboradores. A atribuição de prémios LTIP baseia-se numa avaliação do desempenho individual e empresarial, incluindo a consideração do risco e da conformidade.

Os prémios LTIP assumem a forma de opções sobre ações da Empresa, proporcionando alinhamento com o desempenho global da Jupiter, e a sua posse concretiza-se, no mínimo, três anos após a data de atribuição, sujeito ao emprego continuado e ao cumprimento de condições de desempenho e disposições de malus e/ou recuperação de prémio. As condições de desempenho são definidas pelo Comité no início do período de avaliação do desempenho. Para prémios LTIP atribuídos em 2018, as condições de desempenho eram de 50% de crescimento EPS e de 50% de desempenho superior do investimento. Os prémios também estão sujeitos à manutenção de um ambiente adequado de controlo de risco e conformidade durante todo o período do desempenho, bem como a um desempenho empresarial subjacente. O Comité comparará o resultado da detenção para prémios LTIP com a experiência dos acionistas e dos clientes durante o mesmo período do desempenho.

Planos de ações para todos os colaboradores A Jupiter utiliza um Plano Sharesave e Plano de Incentivo de Ações, e todos os colaboradores são elegíveis para participação. Em 2017, a Jupiter introduziu um Bónus Internacional de Ações para todos os funcionários fora do Reino Unido, concebido para replicar alguns dos benefícios do Plano Sharesave para os funcionários a trabalhar fora do Reino Unido.

Todos os anos, o Comité revê e aprova a política de remuneração do Grupo. Além disso, os auditores internos da Jupiter (E&Y) realizam uma revisão da conformidade com as políticas e procedimentos de remuneração. Não foram identificadas quaisquer irregularidades e não foram introduzidas quaisquer alterações significativas na política de remuneração adotada em 2018.

Risco e recompensa na Jupiter

O Comité considera cuidadosamente a relação entre o risco e a recompensa para garantir que são recompensados os comportamentos e cultura pretendidos. Tal inclui a garantia de que as estruturas de recompensa são consistentes e promovem uma gestão do risco saudável e eficaz, garantindo que os resultados da remuneração refletem adequadamente o perfil de risco e os comportamentos da Empresa e da pessoa. Isto demonstra-se através de várias características e processos de recompensa implementados, que garantem o alinhamento com considerações de risco de toda a organização. Por exemplo:

- Ao avaliar o conjunto de compensação variável global, o Comité considera diversos "pontos de verificação", conforme a descrição no diagrama da próxima página.
- A avaliação do desempenho individual inclui consideração de um "scorecard" de indicadores financeiros e não financeiros. Tal assegura que é tida em conta a forma como foi obtido o desempenho, por exemplo, em termos de risco e reprodutibilidade. Para todos os colaboradores, existe a consideração do desempenho face a critérios de risco e conformidade, garantindo assim que ocorre o ajuste do risco ao nível individual.
- Todos os colaboradores com bónus superiores a 50.000 GBP vêm uma parte do bónus deferida para opções sobre ações da Jupiter Fund Management plc e/ou unidades do fundo da Jupiter. Quando considerado em

conjunto com os prémios LTIP, isto significa que cerca de 25% dos colaboradores estão sujeitos a algum tipo de deferência, garantindo que os seus interesses estão alinhados com o sucesso a longo prazo da Jupiter.

- Aplicam-se requisitos de participação financeira à administração sénior, reforçando ainda mais a relação ao sucesso a longo prazo da Empresa.
- Para a administração sénior, toda a remuneração variável está sujeita a disposições de malus e de recuperação de prémio, segundo as quais os prémios de incentivo podem ser reduzidos, retidos ou reclamados em determinadas circunstâncias, incluindo casos em que tenha ocorrido uma falha grave da gestão do risco.
- Para colaboradores com funções de controlo (como risco e conformidade), a remuneração variável é sobretudo determinada por referência ao desempenho face a objetivos do departamento e objetivos pessoais, especificamente relacionados com as respetivas funções. O Comité de Remuneração aprova toda a remuneração dos colaboradores de controlo sénior, garantindo a avaliação independente dos resultados.

Além disso, além da contribuição do Diretor de Conformidade e do Comité de Auditoria e Risco para o processo, o Responsável pelo Risco apresenta um relatório ao Comité, com opiniões e garantias sobre a forma como as estruturas e processos de remuneração atuais apoiam a gestão saudável e eficaz do risco.

Base de capital e liquidez

A Jupiter tem meios de pagar o conjunto de compensação variável proposto?

Liquidez suficiente para efetuar os pagamentos?
Considerar o impacto na base de capital da Jupiter.

Pedir e considerar as opiniões do Diretor Financeiro.



Desempenho financeiro subjacente

O desempenho financeiro subjacente da Jupiter apoia o financiamento do conjunto de compensação variável proposto?

Considerar o desempenho face aos KPI financeiros listados no Relatório Anual.
Existe algum motivo para acreditar que os resultados financeiros não refletem corretamente o desempenho subjacente?

Pedir e considerar as opiniões do Comité de Auditoria e Risco.



Risco

O perfil de risco e a gestão do risco da Jupiter apoiam o conjunto de compensação variável? São necessários ajustes?

Consideração do relatório de Gestão do Risco Empresarial.
Todos os riscos estão a ser monitorizados e geridos adequadamente? Ocorreu alguma falha significativa da gestão do risco (ou "quase acidentes") durante o exercício?
Considerar se os lucros refletem os riscos atuais e futuros e a cronologia e probabilidade de rendimentos futuros.

Pedir e considerar as opiniões do Responsável pelo Risco e do Comité de Auditoria e Risco.



Conformidade

Ocorreu alguma violação significativa durante o exercício? São necessários ajustes?

São necessários ajustes?
Consideração de quaisquer violações significativas da conformidade e/ou "quase acidentes".
Consideração de quaisquer multas recebidas durante o exercício e quaisquer investigações em curso do organismo regulador.

Pedir e considerar as opiniões do Diretor de Conformidade.



Comercial

Existem impulsionadores comerciais para apoiar os ajustes ao conjunto de compensação variável?

Considerar o mercado de talentos e a possibilidade de o conjunto resultar em montantes de pagamento significativamente acima/abaixo do preço de mercado.



Reputação

Existem impulsionadores relativos à reputação para apoiar os ajustes ao conjunto de compensação variável?

Ocorreu algum dano à reputação do Grupo durante o exercício?
O montante do conjunto de compensação variável proposto afeta negativamente a reputação do Grupo?



Identificação de funções propensas a risco significativo - 2018

Em conformidade com o Código de Remuneração BIPRU, a Jupiter identificou pessoas com impacto significativo sobre o perfil de risco do Grupo (adiante designados como "agentes de assunção de risco", ou "AAR"). Em 2018, 19 pessoas foram abrangidas pelos critérios de identificação MRT nos termos do Código de remuneração BIPRU. Consequentemente, os MRT foram aprovados pelo Comité e todos os MRT foram notificados sobre a respetiva identificação e as implicações deste estatuto.

Da mesma forma, a AIFMD e a OICVM V obriga também à identificação das pessoas cujas atividades profissionais têm um impacto significativo sobre o perfil de risco da JUTM ou dos fundos AIF/OICVM que esta gere (adiante designadas "Colaboradores do Código AIFM" e "Colaboradores do Código OICVM V", respetivamente). Em linha com os regulamentos e orientações associadas, foram considerados, ao identificar os Colaboradores do Código AIFM e OICVM V, toda a administração sénior, agentes de assunção de riscos, funções de controlo e colaboradores que recebem uma remuneração total que os coloque no mesmo escalão que a administração sénior, assim como agentes de assunção de risco. Em 2018, foram identificados e aprovados pelo Comité 22 Colaboradores do Código AIFM e 47 Colaboradores do Código OICVM V. Todos os Colaboradores do Código AIFM e OICVM V são notificados da respetiva identificação e das implicações deste estatuto.

A lista de AAR e de Colaboradores do Código AIFM e do Código OICVM V está sujeita a revisão regular, incluindo contribuições do departamento de RH, Risco e Conformidade, para garantir que esta lista se mantém atualizada durante todo o ano.

Divulgações quantitativas nos termos da Pilar III (Diretiva de Requisitos de Capital)

Conforme descrito acima, no ano de desempenho de 2018 foram identificadas 19 pessoas como AAR. Enquanto gestor de ativos de linha única, consideramos que a Jupiter constitui uma área de negócios individual. A remuneração agregada paga aos AAR relativamente a 2018 perfaz 13,5 milhões de GBP (incluindo salários e/ou comissões, assim como montantes de bónus pré-deferência, contribuições para as pensões dos colaboradores e prémios LTIP). Destes, 12,9 milhões de GBP foram pagos à Administração Sénior (18 pessoas, incluindo Administradores e Comité Executivo) e os restantes 0,6 milhões de GBP foram pagos a outros AAR (1 pessoas).