

## Jupiter Group

### Divulgaciones de la remuneración para el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2018

En el presente documento se exponen las divulgaciones relacionadas con la remuneración de Jupiter Fund Management plc (“JFM plc”) y todas sus filiales (denominadas en conjunto “Jupiter” o el “Grupo”). En él se recogen las divulgaciones requeridas para Jupiter Fund Management plc (la “Sociedad”), así como para sus filiales Jupiter Asset Management Ltd (“JAM”) y Jupiter Unit Trust Managers Limited (“JUTM”).

Tanto JAM como JUTM están reguladas por la Autoridad de Conducta Financiera (FCA). JAM debe cumplir los requisitos de la Directiva sobre requisitos de capital y está sujeta al Código de Remuneración BIRPU de la FCA. JUTM debe cumplir los requisitos de la Directiva relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos (“GFIA”) y la Directiva sobre los OICVM (“OICVM V”).

Jupiter opera con una política de remuneración vigente para todo el Grupo, que se aplica a todos los empleados del Grupo. En este documento se proporcionan detalles acerca de dicha política de remuneración, quedando satisfechas de esta forma las divulgaciones sobre remuneración del Pilar 3 para el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2018, al igual que las divulgaciones sobre remuneración cualitativa necesarias bajo GFIA y OICVM V.

#### Proceso de toma de decisiones para determinar las políticas de remuneración

Jupiter cuenta con un Comité de remuneración (“Comité”) compuesto por cuatro consejeros no ejecutivos independientes y por la presidenta de la Sociedad<sup>1</sup>. El Comité se reúne regularmente para discutir asuntos relativos a la remuneración que afectan al Grupo. Opera según unos términos de referencia formales que se revisan anualmente y que están disponibles en el sitio web de Jupiter. En 2018, el Comité se reunió formalmente cinco veces.

El Comité se encarga de determinar, revisar regularmente e implementar la política global de remuneración que se aplica al Grupo. El Comité también es responsable de determinar y evaluar anualmente a los individuos que juegan un papel sustancial en el perfil de riesgo de Jupiter y de establecer los paquetes de remuneración totales para estos individuos. Al sopesar la política de remuneración, el Comité busca garantizar que la remuneración esté estructurada de manera que atraiga, motive y conserve al personal de gran calidad, recompense el rendimiento individual y corporativo, y se encuentre en línea con los estándares de riesgo y cumplimiento adecuados y los intereses a largo plazo de los accionistas, los inversores, los clientes y otros grupos de interés.

El Comité tiene en cuenta todos los objetivos estratégicos de Jupiter y las opiniones de los grupos de interés al sopesar las decisiones relativas a las políticas de remuneración. Esto incluye la evaluación detallada de cualquier comentario proporcionado por los accionistas, inversores, empleados, el regulador y nuestros clientes, así como información específica proporcionada por expertos en los temas relevantes cuando se les haya solicitado (por ejemplo, el responsable de Riesgos, el director de Cumplimiento, el director de RR. HH. y el director de Recompensas). Para evitar cualquier conflicto de intereses, el Comité está integrado por consejeros no ejecutivos independientes y el presidente de la Sociedad, y ningún individuo participante está involucrado en decisiones que afecten a su propia remuneración.

El Comité ha designado a Deloitte LLP como asesor independiente del Comité.

#### Política de remuneración

Tal como se menciona arriba, Jupiter opera con una política de remuneración válida para todo el Grupo. Tenemos una cultura empresarial que remunera el rendimiento y los incentivos individuales flexibles constituyen una parte importante de nuestra cultura de rendimiento. Todos los empleados son incentivados de forma similar de conformidad con su rendimiento personal y el éxito de Jupiter.

En la siguiente página se describen los diferentes elementos de la remuneración, la forma en que se determinan y la relación entre el salario y el rendimiento.

---

<sup>1</sup> En 2018, el Comité estuvo integrado por los siguientes miembros: Bridget Macaskill (presidenta del Comité), Liz Airey (presidenta de la Sociedad), Jonathon Bond y Roger Yates.

## Elementos de la remuneración

---

**Salario base** Los salarios base se revisan por lo general anualmente. Los niveles de salarios base se establecen teniendo en cuenta las habilidades del individuo, el tamaño y alcance de su función y el precio de mercado para esa función en compañías comparables.

---

**Beneficios** Los beneficios ofrecidos incluyen contribuciones para la jubilación (o prestaciones en efectivo equivalentes) y determinados beneficios de seguros, tales como seguro de salud privado y seguro de vida. El mismo abanico y nivel de beneficios se ofrece a todos los empleados del Reino Unido, con independencia de su antigüedad. Pueden existir diferencias regionales en el nivel de beneficios para los empleados radicados fuera del Reino Unido donde los beneficios se ajusten a la práctica del mercado local.

---

**Bonificación anual (incluido el Plan de bonificación diferida)** La bonificación anual recompensa el rendimiento individual y corporativo, así como la consecución de los objetivos estratégicos y personales. El pool de compensación variable se basa en las ganancias de Jupiter, garantizando así que las bonificaciones sean razonables. El pool de compensación variable se puede ajustar en función de las evaluaciones que realice el Comité de una serie de deliberaciones financieras y no financieras, incluidos el riesgo y el cumplimiento, tal como se describen más adelante en este documento. Las bonificaciones individuales se determinan mediante una serie de factores relacionados con la función y el rendimiento de cada individuo. Esto incluye una evaluación equilibrada de factores financieros y no financieros que incluyen, entre otros:

- Riesgo, cumplimiento y conducta.
- Medidas específicas de la unidad de negocio relevante (p. ej. rendimiento de ventas para el personal de ventas, rendimiento de las inversiones y otros factores tales como rentabilidad, activos gestionados y ventas netas para el personal de inversiones) y otros objetivos de rendimiento y estratégicos específicos, tanto departamentales como corporativos.
- Evaluación de la forma en que se logra el rendimiento indicado arriba tanto en lo relativo al riesgo como a la repetibilidad.
- Rendimiento acorde con los valores de Jupiter y contribución más amplia a Jupiter y a su estrategia de crecimiento.
- Objetivos relacionados con personas, como, por ejemplo, la planificación de la sucesión y el desarrollo del personal.

Para cualquier importe de bonificación superior a 50 000 GBP, una parte de la recompensa se aplaza en forma de un Plan de bonificación diferida ("DBP"), que garantiza una alineación a largo plazo con el rendimiento de Jupiter. Las recompensas bajo el DBP se otorgan como opciones sobre acciones de JFM plc. Los empleados que son gestores de carteras deben recibir la mitad de su recompensa DBP en forma de opciones sobre participaciones de un fondo de Jupiter que ellos gestionen. Otros empleados integrantes del departamento de gestión de fondos que trabajen para una estrategia de inversión específica pueden elegir recibir la mitad de su recompensa DBP en forma de opciones sobre participaciones de un fondo Jupiter incluido en su estrategia de inversión. Para los individuos que sean Personal de código bajo GFIA y/o OICVM V, al menos el 40% de la remuneración variable será diferida (incrementándose, al menos, al 60% cuando esta sea superior a 500 000 GBP) y la mitad de la bonificación no diferida podrá entregarse en forma de opciones sobre acciones de Jupiter (o, en el caso de los gestores de carteras, opciones sobre participaciones de un fondo que gestionen), que confieren derechos inmediatamente, pero con supeditación a un periodo de tenencia posterior de seis meses.

---

---

Las recompensas normalmente confieren derechos en tramos iguales durante los tres años siguientes a la fecha de otorgamiento. Para determinados individuos, se aplican disposiciones de ajustes anteriores (*malus*) y/o posteriores (*clawback*) al vencimiento.

---

*Comisiones de rendimiento* Para algunos gestores de carteras, se han establecido acuerdos de compartición de comisiones de rendimiento, que ayudan a alinear los intereses de los gestores de fondos sénior con el rendimiento a largo plazo de los fondos que gestionan. Bajo dichos acuerdos, los gestores de fondos tienen derecho a percibir un porcentaje predeterminado de la comisión de rendimiento total obtenida por Jupiter. En todos los casos, la comisión de rendimiento se considera remuneración variable y está supeditada a los correspondientes requisitos de aplazamiento.

---

*Incentivos a largo plazo (LTIP)* Las recompensas LTIP para los individuos de nivel sénior son un incentivo y una recompensa por el rendimiento a largo plazo de la Sociedad y una manera de retener a esos empleados. El otorgamiento de recompensas LTIP se basa en una evaluación del rendimiento individual y corporativo, teniendo en cuenta también el riesgo y el cumplimiento.

Las recompensas LTIP se convierten en opciones sobre acciones de la Sociedad, proporcionando así una alineación con el rendimiento global de Jupiter, y confieren derechos en un plazo mínimo de tres años contados a partir de la fecha en la que son otorgadas siempre que la relación laboral continúe y se cumplan las condiciones de rendimiento y/o conforme a las disposiciones relativas a ajustes anteriores (*malus*) y/o posteriores (*clawback*) al vencimiento. Las condiciones de rendimiento son establecidas por el Comité al inicio del periodo de medición del rendimiento. En el caso de recompensas LTIP otorgadas en 2018, las condiciones de rendimiento fueron una revalorización de EPS del 50% y una rentabilidad relativa positiva de la inversión del 50%. Las recompensas también están supeditadas al mantenimiento de un riesgo y un entorno de cumplimiento adecuados durante el periodo de medición del rendimiento, así como un fundamento subyacente del resultado comercial. El Comité comparará el resultado al conferir derechos de recompensas LTIP frente a la experiencia con accionistas y clientes durante el mismo periodo de medición del rendimiento.

---

*Planes de acciones para todos los empleados* Jupiter opera un plan de ahorro en acciones (Sharesave) y un plan de incentivos en acciones (Share Incentive Plan), y todos los empleados del Reino Unido son elegibles para participar. En 2017, Jupiter introdujo una Recompensa Internacional en Acciones para todos los empleados de fuera del Reino Unido diseñada para reproducir algunos de los beneficios del plan de ahorro en acciones (Sharesave) para empleados radicados fuera del Reino Unido.

---

Cada año, el Comité revisa y aprueba la política de remuneración del Grupo. Adicionalmente, los auditores internos de Jupiter (E&Y) llevan a cabo una revisión del cumplimiento de las políticas y los procedimientos de remuneración. No se identificó ninguna irregularidad ni se realizó ningún cambio material en las políticas de remuneración adoptadas en 2018.

### **Riesgo y recompensas en Jupiter**

El Comité evalúa detalladamente la relación entre el riesgo y las recompensas para garantizar que los comportamientos y la cultura deseados sean recompensados. Esto incluye garantizar que las estructuras de recompensas sean consistentes con una gestión de riesgos eficaz y sólida y favorezcan dicha gestión, garantizando así que los resultados de remuneración reflejen adecuadamente el perfil de riesgo y los comportamientos de la Sociedad y los individuos. Esto queda demostrado a través de una serie de características y procesos de recompensa implementados, que aseguran la alineación con las consideraciones relativas al riesgo en toda la organización. Por ejemplo:

- Al evaluar el pool de compensación variable global, el Comité tiene en cuenta una serie de "puntos de control" que se describen en el diagrama de la siguiente página.
- La evaluación del rendimiento individual incluye la valoración de una tarjeta de puntuación de medidas financieras y no financieras. Esto garantiza que se tenga en cuenta la forma en la que se ha logrado el rendimiento, por

ejemplo, en lo relativo a riesgos y repetibilidad. Para todos los empleados se evalúa el rendimiento frente a criterios de riesgo y cumplimiento, garantizando así que se lleve a cabo un ajuste al riesgo a escala individual.

- Todos los empleados con bonificaciones superiores a 50.000 GBP se someten a un aplazamiento de una parte de sus bonificaciones, que se convierten en opciones sobre acciones de Jupiter Fund Management plc y/o sobre participaciones en fondos de Jupiter. Si se consideran conjuntamente con las recompensas LTIP, esto significa que alrededor del 25% de los empleados se someten a algún tipo de aplazamiento, de manera que sus intereses estén en línea con el éxito a largo plazo de Jupiter.
- Los requisitos para la participación accionaria se aplican a la dirección de nivel sénior, lo que afianza la vinculación con el éxito a largo plazo de la Sociedad.
- Para los directivos de nivel sénior, toda la remuneración variable está sujeta a disposiciones sobre ajustes anteriores (*malus*) y posteriores (*clawback*), según las cuales las recompensas por incentivos se pueden reducir, retener o reclamar bajo ciertas circunstancias, incluyendo los casos en los que ha habido algún error material en la gestión de riesgos.
- Para el personal que participa en funciones de control (p. ej. riesgo y cumplimiento), la remuneración variable se determina principalmente en función de una referencia del rendimiento frente a los objetivos departamentales e individuales relacionados específicamente con sus respectivas funciones. El Comité de remuneración aprueba todas las remuneraciones para el personal sénior de control, garantizando así una revisión independiente de los logros.

Adicionalmente, al igual que el director de Cumplimiento y el Comité de Auditoría y Riesgo aportan datos al proceso, el responsable de Riesgos presenta un informe al Comité en el que indica deliberaciones y declaraciones sobre la forma en que las estructuras y los procesos de remuneración actuales apoyan una gestión de riesgos sólida y eficaz.

### Base de capital y liquidez

#### ¿Puede Jupiter hacer frente al pool de compensación variable propuesto?

¿Suficiente liquidez para realizar los pagos?

Considerar el impacto sobre la base de capital de Jupiter.

*Solicitar y evaluar datos del director financiero (Chief Financial Officer).*



### Rendimiento financiero subyacente

#### ¿Soporta el rendimiento financiero subyacente de Jupiter la financiación del pool de compensación variable propuesto?

Evaluar el rendimiento frente a los KPI financieros enumerados en el Informe anual.

¿Existe algún motivo para pensar que los resultados financieros no son un reflejo fiel del rendimiento subyacente?

*Solicitar y evaluar datos del Comité de Auditoría y Riesgo (Audit and Risk Committee).*



### Riesgo

#### ¿Soportan el perfil de riesgo y la gestión de riesgo de Jupiter el pool de compensación variable? ¿Es necesario realizar algún ajuste?

Evaluación del informe de Gestión de Riesgos Empresarial.

¿Se supervisan y gestionan adecuadamente todos los riesgos? ¿Se han producido errores materiales en la gestión de riesgos (o existe algún “cuasi error”) durante el año?

Evaluar si los beneficios reflejan los riesgos actuales y futuros y el momento y probabilidad de futuros ingresos.

*Solicitar y evaluar datos del responsable de Riesgos y del Comité de Auditoría y Riesgo.*



### Cumplimiento

#### ¿Se ha producido alguna violación material del cumplimiento durante el año? ¿Es necesario realizar algún ajuste?

¿Es necesario realizar algún ajuste?

Evaluar cualquier violación significativa del cumplimiento y/o “cuasi violaciones”.

Evaluar cualquier multa impuesta durante el año y cualquier investigación regulatoria en curso.

*Solicitar y evaluar datos del director de Cumplimiento.*



### Comercial

#### ¿Existe algún impulsor comercial que apoye los ajustes al pool de compensación variable?

Evaluar el mercado de talentos y si el pool tendría probablemente como consecuencia algún sobrepago/infrapago importante frente al mercado.



### Reputación

#### ¿Existe algún impulsor relativo a la reputación que apoye los ajustes al pool de compensación variable?

¿Se ha producido algún daño a la reputación del Grupo durante el último año?

¿Tendrá la cuantía variable del pool de compensación propuesto algún impacto negativo sobre la reputación del Grupo?



**Aprobación de ratios de gastos en compensación variable y compensación total y variable**

## **Identificación de las funciones que asumen riesgos materiales - 2018**

De conformidad con el Código de Remuneración BIPRU, Jupiter ha identificado a individuos que pueden tener un impacto material sobre el perfil de riesgo del Grupo (“tomadores de riesgos materiales” o “MRT”). En 2018, 19 individuos cumplieron los criterios de identificación MRT conforme al Código de Remuneración BIPRU. Los MRT fueron aprobados por el Comité como MRT y todos los MRT son notificados de su identificación y de las implicaciones de esta consideración.

De forma similar, GFIA y OICVM V también requieren la identificación de los individuos cuyas actividades profesionales tengan un impacto material sobre el perfil de riesgo de JUTM o los fondos FIA/OICVM que gestiona (“Personal de código GFIA” y “Personal de código OICVM V”, respectivamente”). En línea con las regulaciones y orientaciones relacionadas, todos los directivos de nivel sénior, los tomadores de riesgo, las funciones de control y los empleados que reciben una remuneración total que los eleva al mismo nivel remunerativo que los directivos de nivel sénior y los tomadores de riesgo han sido tenidos en cuenta al identificar el Personal de código GFIA y el Personal de código OICVM V. En 2018, 22 miembros del Personal de código GFIA y 47 miembros del Personal de código OICVM V fueron identificados y aprobados por el Comité. Todos los miembros del Personal de código GFIA y del Personal de código OICVM V son notificados de su identificación y de las implicaciones de esta consideración.

La lista de MRT y Personal de código GFIA y Personal de código OICVM V se revisa regularmente, incluidos datos provenientes de RR. HH., Riesgo y Cumplimiento, para garantizar que las listas estén actualizadas durante todo el año.

## **Divulgaciones cuantitativas bajo el Pilar III (Directiva sobre requisitos de capital)**

Como se indica arriba, 19 individuos fueron identificados como MRT en el año de rendimiento 2018. Como gestor de activos de una sola línea, consideramos a Jupiter como una sola área de negocio. La remuneración agregada pagada a los MRT con respecto a 2018 fue de 13,5 millones de GBP (que abarcaron salarios y/o comisiones, más importe de bonificación anterior al aplazamiento, contribuciones del empleador a las jubilaciones y recompensas LTIP). De dicha cifra, 12,9 millones de GBP se pagaron a los directivos de nivel sénior (grupo integrado por 18 individuos que abarca a los directores y al Comité ejecutivo) y los 600 millones de GBP restantes se pagaron a otros MRT (1 individuo).