

Jupiter-koncernen

Redovisning av ersättningar för året som slutade 31 december 2018

Detta dokument innehåller ersättningsrelaterade tillkännagivanden för Jupiter Fund Management plc ("JFM plc") och alla dess dotterbolag (tillsammans "Jupiter" eller "koncernen"). Det innehåller redovisningar för Jupiter Fund Management plc ("bolaget") och dess dotterbolag Jupiter Asset Management Ltd ("Jam") och Jupiter Unit Trust Managers ("JUTM").

Såväl JAM som JUTM regleras av Finansinspektionen (Financial Conduct Authority - FCA). JAM är skyldigt att uppfylla kraven i Kapitalkravsdirektivet och omfattas av FCA:s BIRPU-ersättningskod. JUTM är skyldigt att uppfylla kraven i Direktivet om alternativa fondförvaltare ("AIFMD") och ICITS-direktivet ("UCITS V").

Jupiter använder sig av en koncerngemensam ersättningspolicy som gäller alla anställda i koncernen. Detta dokument tillhandahåller information om ersättningspolicyn och uppfyller därmed ersättningsredovisningen enligt Pelare 3 för året som slutade 31 december 2018, liksom de kvalitativa ersättningsredovisningar som krävs enligt AIFMD och UCITS V.

Beslutsprocessen för att fastställa ersättningspolicy

Jupiter har en ersättningskommitté ("Kommittén") som består av fyra oberoende icke-verkställande direktörer och bolagets styrelseordförande¹. Kommittén sammanträder regelbundet för att överväga ersättningsfrågor inom koncernen. Kommittén verkar under formella mandat som revideras årligen och finns på Jupiters webbplats. År 2018 sammanträdde Kommittén formellt fem gånger.

Kommittén ansvarar för att fastsätta, regelbundet granska och implementera den övergripande ersättningspolicy som gäller för hela koncernen. Kommittén ansvarar också för att avgöra och årligen granska vilka individer som har en betydande påverkan på Jupiters riskprofil och avgöra de totala ersättningspaketen för dessa individer. Vid bedömningen av ersättningspolicyn eftersträvar Kommittén att säkerställa att ersättningen är strukturerad på ett sätt som attraherar, motiverar och kvarhåller högkalibrig personal, belönar individuella och företagsgemensamma resultat och är i linje med lämpliga risk- och efterlevnadsstandarder samt aktieägares, investerares, kunders och andra intressenters långsiktiga intressen.

Kommittén tar full hänsyn till Jupiters strategiska mål och intressenternas synpunkter när den överväger beslut om ersättningspolicyn. Detta inbegriper noggrant beaktande av all återkoppling från aktieägare, investerare, anställda, tillsynsmyndigheten och våra kunder, liksom vid begäran specifika synpunkter från områdesexperter (till exempel från respektive chefer för risk, efterlevnad, HR och belöning). För att undvika eventuella intressekonflikter består Kommittén av oberoende icke-verkställande direktörer och bolagets styrelseordförande, och inga enskilda personer är inblandade i beslut om deras egen ersättning.

Kommittén har utsett Deloitte LLP som oberoende rådgivare till Kommittén.

Ersättningspolicy

Såsom beskrivits ovan använder sig Jupiter av en koncerngemensam ersättningspolicy. Vi har en kultur som baseras på att vi betalar utifrån prestation, och flexibla individuella incitament är en viktig del av vår prestationskultur. Alla anställda incitamentiseras på samma sätt och belönas i enlighet med sina individuella resultat och Jupiters framgångar.

Nästa sida innehåller en beskrivning av de olika ersättningskomponenterna, hur dessa fastställs samt kopplingen mellan lön och prestation.

¹ År 2018 var Kommitténs sammansättning som följer: Bridget Macaskill (Kommitténs ordförande), Liz Airey (Bolagets styrelseordförande), Jonathon Bond och Roger Yates.

Ersättningskomponenter

Grundlön Grundlönerna revideras i allmänhet årligen. Grundlönenivåerna fastställs i enlighet med individens kompetens, storleken på och omfattning deras roll samt marknadslönen för samma roll i konkurrerande bolag.

Förmåner Förmåner inbegriper pensionsavsättningar (eller motsvarande kontantersättning) samt vissa försäkringsförmåner som privat sjukförsäkring och livförsäkring. Samma utbud av förmåner och förmånsnivåer är tillgängliga för alla brittiska medarbetare, oavsett anställningstid. Regionala skillnader i förmånsnivåer kan existera för anställda med bas utanför Storbritannien, där förmånerna är anpassade efter lokal marknadspraxis.

Årlig bonus (inklusive uppskjuten bonusplan) Den årliga bonusen belönar individuella och företagsgemensamma resultat och uppnåendet av strategiska och personliga mål. Den rörliga ersättningspotten baseras på Jupiters vinster och säkerställer att alla bonusar är överkomliga för koncernen. Den rörliga ersättningspotten kan justeras baserat på Kommitténs bedömningar av en rad finansiella och icke-finansiella aspekter inklusive risk och efterlevnad såsom beskrivs senare i det här dokumentet. Individuella bonusar bestäms baserat på ett antal faktorer relaterade till individens roll och resultat. Detta inkluderar en sammanvägd bedömning av finansiella och icke-finansiella faktorer, inklusive:

- Risk, efterlevnad och uppförande.
- Mätvärden specifika för relevant affärsenhet (till exempel försäljningsresultat för säljare, investeringsresultat och andra faktorer såsom lönsamhet, förvärtade tillgångar och nettoförsäljning för investeringspersonal) och andra specifika avdelnings- och företagsgemensamma prestationsmål och strategiska mål.
- Bedömning av hur ovanstående prestanda uppnås i termer av risk och repeterbarhet.
- Resultat i enlighet med Jupiters värderingar och övergripande bidrag till Jupiter och dess tillväxtstrategi.
- Personrelaterade mål, till exempel återväxtplanering och utveckling av människor.

För alla bonusar som överskrider 50 000 GBP skjuts en del av belöningen upp i form av en uppskjuten bonusplan (Deferred Bonus Plan ("DBP")) för att säkerställa långsiktig anpassning till Jupiters resultat. Belöningar enligt DBP ges i form av optioner på JFM plc-aktier. Anställda som är portföljförvaltare måste motta hälften av sin DBP-belöning i form av optioner på andelar i en Jupiter-fond som de förvaltar. Övriga anställda inom fondförvaltningsavdelningen som arbetar för en viss investeringsstrategi kan välja att motta hälften av sin DBP-belöning i form av optioner på andelar i en Jupiter-fond inom ramen för sin investeringsstrategi. För personer som verkar som kodpersonal enligt AIFMD och/eller UCITS kommer minst 40 % av den rörliga ersättningen skjutas upp (till minst 60 % om den rörliga ersättningen överstiger 500 000 GBP) och hälften av all eventuellt icke-uppskjuten bonus kan komma att delas ut i form av optioner på Jupiter-aktier eller till portföljförvaltares optioner på andelar i en fond som förvaltas av dessa och vilka omedelbart utfaller, med reservation för att de omfattas av sex månaders innehavstid.

Belöningar utfaller normalt i lika stora delar under de tre år som följer på det datum då de tilldelats. För vissa individer gäller malus- och/eller återkravsbestämmelser.

Prestationsbaserade avgifter För vissa portföljförvaltare föreligger prestationsbaserade avgifts-aktiearrangemang för att underlätta anpassningen av ledande fondförvaltares intressen med hur fonderna de förvaltar presterar på lång sikt. Enligt de här arrangemangen har fondförvaltarna rätt till en förutbestämd andel av den totala prestationsbaserade avgiften intjänad av Jupiter. Under alla omständigheter anses den prestationsbaserade avgiften vara rörlig ersättning som omfattas av tillämpliga krav på uppskjutning.

Långsiktiga incitament (Long- LTIP-belöningar till ledande personer incitamentiserar och belönar för företagets långsiktiga resultat och hjälper till att kvarhålla dessa anställda i företaget. Tilldelningen av LTIP-belöningar

term *incentives* baseras på en bedömning av individuella och företagsgemensamma resultat, inklusive en
(*"LTIP"*) bedömning av risk och efterlevnad.

LTIP-belöningar sker i form av optioner på aktier i bolaget för att säkerställa efterlevnad med Jupiters övergripande resultat och utfaller minst tre år efter det datum då de tilldelats och förutsätter fortsatt anställning och uppfyllandet av vissa prestationsvillkor liksom malus- och/eller återkravsbestämmelser. Prestationsvillkoren fastställs av Kommittén i början av prestationsmätperioden. För LTIP-belöningar som tilldelades under 2018 var resultatvillkoren 50 % EPS-tillväxt och 50 % investeringsöveravkastning. Belöningar är också föremål för bibehållande av riskkontroll och efterlevnadsmiljö under hela genomförandeperioden samt förstärkt effektivitet. Kommittén kommer att jämföra utfallet för LTIP-belöningar i förhållande till aktieägares och kunders erfarenheter under samma genomförandeperiod.

Aktieprogram för alla anställda Jupiter har ett aktiesparprogram och ett aktieincitamentsprogram som alla anställda har rätt att delta i. År 2017 introducerade Jupiter programmet International Share Award för alla icke-brittiska medarbetare. Syftet var att anställda utanför Storbritannien skulle få ta del av några av de förmåner som ingår i Jupiters aktiesparprogram.

Varje år granskar och godkänner Kommittén koncernens ersättningspolicy. Dessutom genomför Jupiters internrevisorer (E&Y) en översyn av efterlevnaden av ersättningspolicyer och förfaranden. Inga oegentligheter har identifierats och inga väsentliga förändringar av den antagna ersättningspolicyen gjordes under 2018.

Risk och belöning inom Jupiter

Kommittén tar noggrann hänsyn till sambandet mellan risk och belöning för att säkerställa att önskade beteenden och önskad kultur belönas. Detta innebär att säkerställa belöningsstrukturer som är i linje med och befrämjar en sund och effektiv riskhantering och säkerställer att ersättningsutbetalningarna på lämpligt sätt återspeglar företagets och individens riskprofil och -beteende. Detta uppvisas genom ett brett spektrum av belöningsfunktioner och -processer för att säkerställa anpassning till risköverbärganden inom hela organisationen. Till exempel:

- Vid bedömningen av den totala rörliga ersättningspotten beaktar Kommittén ett antal "kontrollpunkter" såsom beskrivs i diagrammet på nästa sida.
- Bedömning av den individuella prestationen inkluderar beaktandet av ett poängkort bestående av finansiella och icke-finansiella nyckeltal. Detta säkerställer att hur resultaten uppnås beaktas, till exempel i fråga om risk och repeterbarhet. För alla anställda föreligger en bedömning av prestationen visavi risk- och efterlevnadskriterier, detta för att säkerställa att det föreligger en riskjustering på individnivå.
- Alla anställda med bonusar på över 50 000 GBP får en del av bonusen uppskjuten i form av optioner på aktier i Jupiter Fund Management plc och/eller Jupiter-fondandelar. Sammantaget med LTIP-belöningar innebär detta att ungefär 25 % av alla anställda är föremål för någon form av uppskjuten bonus för att säkerställa att deras intressen är i linje med Jupiters långsiktiga framgångar.
- Aktieinnehavskrav som gäller för bolagsledningen förstärker ytterligare kopplingen till bolagets långsiktiga framgångar.
- För ledande befattningshavare är alla rörliga ersättningar föremål för malus- och återkravsbestämmelser varigenom incitamentsbelöningar kan minskas, hållas inne eller krävas tillbaka under vissa omständigheter, inklusive i fall av betydande brister i riskhantering.
- För personal som utövar kontrollfunktionsroller (till exempel risk- och efterlevnad) bestäms den rörliga ersättningen i princip av resultaten i förhållande till avdelningsrelaterade och individuella mål som relaterar specifikt till deras funktioner. Ersättningskommittén undertecknar alla ersättningar till ledande kontrollpersonal och säkerställer därmed en oberoende granskning av resultaten.

Dessutom medverkar såväl Efterlevnads-direktören och Revisions- och riskkommittén i processen och Risk-direktören presenterar en rapport till kommittén som beskriver tankegångar och försäkringar kopplade till hur den nuvarande ersättningsstrukturerna och -processerna stödjer en sund och effektiv riskhantering .

Kontrollpunkter för att fastställa den rörliga ersättningspotten

Kapitalbas och likviditet

Har Jupiters råd med den föreslagna rörliga ersättningspotten?

Tillräcklig likviditet för att göra betalningarna?

Beakta påverkan på Jupiters kapitalbas.

Begär och beakta upplysningar från ekonomi- och finansdirektören.



Underliggande finansiellt resultat

Understödjer Jupiters underliggande finansiella resultat den föreslagna finansieringen av den rörliga ersättningspotten?

Beakta resultat visavi den finansiella nyckeltal som anges i årsredovisningen.

Finns det någon anledning att tro det ekonomiska resultatet inte är en rättvis återspeglning av det underliggande resultatet?

Begär och beakta upplysningar från Revisions- och riskkommittén.



Risk

Stödjer Jupiters riskprofil och riskhantering den rörliga ersättningspotten? Behöver några justeringar göras?

Beakta rapporten Företagets riskhantering.

Är alla risker på lämpligt sätt övervakade och hanterade? Har det förekommit några väsentliga brister i riskhanteringen (eller några "nästan tillbud") under året?

Beakta huruvida resultatet återspeglar aktuella och framtida risker och timingen och sannolikheten för framtida intäkter.

Begär och beakta upplysningar från Risk-direktören och Revisions- och riskkommittén.



Efterlevnad

Har det förekommit några väsentliga efterlevnadsbrott under året? Behöver några justeringar göras?

Behöver något justeras?

Beakta alla betydande efterlevnadsbrott och/eller "nära tillbud".

Beakta alla eventuella böter under året och alla pågående utredningar av reglerande organ.

Begär och beakta upplysningar från efterlevnads-direktören.



Kommersiellt

Finns det några kommersiella drivkrafter som stödjer justeringar av den rörliga ersättningspotten?

Beakta marknaden för talanger och huruvida potten riskerar att resultera i en betydande över- eller underbetalning jämfört med marknaden.



Renomé

Finns det några renommérelaterade drivkrafter som stödjer justeringar av den rörliga ersättningspotten?

Har koncernen råkat ut för några renomméskador under året?

Kommer den föreslagna rörlig ersättningspotten ha någon negativ inverkan på koncernens renommé?



Godkännande av den rörliga ersättningspotten, godkännande av de totala och rörliga ersättningskvoterna

Identifiering av väsentliga risktagarroller - 2018

I enlighet med BIRPU-ersättningskoden har Jupiter identifierat personer som kan ha en väsentlig påverkan på koncernens riskprofil ("material risk takers" eller "MRTs"). För år 2018 uppfyllde 19 individer kriterierna för MRT-identifiering enligt BIRPU-ersättningskoden. Alla MRTs godkändes som sådana av kommittén och alla MRTs underrättades om deras identifiering och följdverkningarna av denna status.

På samma sätt kräver också AIFMD och UCITS V identifiering av individer vars yrkesverksamhet har en väsentlig inverkan på riskprofilen för JUTM eller de AIF/UCITS-fonder JUTM förvaltar ("AIFM-kodpersonal" respektive "UCITS V-kodpersonal"). I linje med reglerna och föreskrifterna och tillhörande riktlinjer övervägdes alla ledande befattningshavare, risktagare, kontrollfunktioner och anställda vars totala ersättning placerar dem i samma ersättningsklass som ledande befattningshavare och risktagare vid identifieringen av AIFM- och UCITS V-kodpersonal. För år 2018 identifierades och godkändes 22 AIFM-kodpersonal och 47 UCITS V-kodpersonal av kommittén. All AIFM-och UCITS V-kodpersonal meddelades om att de hade identifierats och följdverkningarna av denna status.

Listan över MRTs, AIFM- och UCITS V-kodpersonal är föremål för regelbunden översyn inklusive inhämtande av synpunkter från HR såväl som från Risk och Efterlevnad för att säkerställa att listorna är uppdaterade året runt.

Kvantitativ redovisning enligt Pelare III (Kapitalkravsdirektivet)

Enligt ovan identifierades 19 individer som MRTs för prestationsåret 2018. I egenskap av en enlinjes kapitalförvaltare betraktar vi Jupiter som ett affärsområde. Den sammanlagda ersättningen som betalades ut till MRTs under 2018 uppgick till 13,5 miljoner GBP (bestående av lön och/eller avgifter plus uppskjutna bonusbelopp, pensionsavsättningar till anställda och LTIP-belöningar). Av detta utbetalades 12,9 miljoner GBP till ledande befattningshavare (som omfattar 18 individer bestående av direktörer och företagsledning(och återstående 0,6 miljoner GBP utbetalades till andra MRTS (1 individ).