

Groupe Jupiter
Publication des rémunérations de l'exercice clos le
31 décembre 2020

Ce document expose les informations liées à la rémunération au sein de Jupiter Fund Management plc (« JFM plc ») et de toutes ses filiales (ensemble, « Jupiter » ou le « Groupe »). Il regroupe les informations requises pour JFM plc (la « Société ») et ses filiales 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 ») et Merian Global Investors Europe Limited (« MGIE »).

JAM, JUTM, MGI UK et MIML sont toutes deux réglementées par la Financial Conduct Authority (« FCA »). JAMI est réglementée par la Commission de Surveillance du Secteur financier (« CSSF »). MGIE est réglementée par la Banque centrale d'Irlande. JAM et MGI UK sont tenues de se conformer aux exigences de la directive européenne sur les fonds propres réglementaires et, de ce fait, au code de rémunération prudentiel des sociétés d'investissement (IFPRU) de la FCA. JUTM, MIML, MGIE et JAMI sont tenues de se conformer aux exigences de la directive sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (la « directive AIFM ») et de la directive OPCVM (la « directive OPCVM V »).

Jupiter poursuit une politique de rémunération à l'échelle du Groupe, qui s'applique à tous les employés du Groupe. Le présent document fournit les détails de cette politique de rémunération et satisfait aux obligations de déclarations sur la rémunération du troisième pilier pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 ainsi qu'aux obligations de déclarations qualitatives en matière de rémunérations, tel que prévu par les directives AIFM et OPCVM V.

Processus décisionnel à la base de la politique de rémunération

Jupiter dispose d'un Comité de rémunération (le « Comité ») auquel siègent trois administrateurs indépendants non exécutifs ainsi que le président de la Société¹. Le Comité se réunit régulièrement afin d'examiner les questions de rémunération au sein du Groupe. Il opère en suivant un cadre de conditions formelles qui sont revues une fois par an et consultables sur le site Web de Jupiter. En 2020, le Comité s'est réuni officiellement à cinq reprises.

Le Comité est chargé de déterminer, revoir régulièrement et mettre en œuvre la politique de rémunération globale s'appliquant au Groupe. Le Comité a également la responsabilité de déterminer et revoir une fois par an la liste des personnes ayant un impact conséquent sur le profil de risque de Jupiter et/ou de ses fonds (rôles qui concentrent une prise de risque importante ou « MRT ») et de fixer les enveloppes de rémunération totales de ces individus. En évaluant la politique de rémunération, le Comité cherche à assurer que la rémunération est structurée de manière à attirer, motiver et fidéliser les employés talentueux, à récompenser les performances individuelles et collectives, et à aligner les activités sur les normes de gestion du risque et de conformité ainsi que sur les intérêts à long terme des actionnaires, des investisseurs et des autres parties prenantes.

Le comité tient compte des objectifs stratégiques et des points de vue des différentes parties prenantes dans ses décisions relatives à la politique de rémunération. Ceci suppose de prendre en considération tous les commentaires des actionnaires, des investisseurs, des employés, des organismes de réglementation et de nos clients ainsi que les contributions spécifiques d'experts d'un sujet donné selon les besoins (par exemple, le directeur du risque, de la conformité, des ressources humaines ou de la rémunération). Afin d'éviter les conflits d'intérêts, le Comité est composé d'administrateurs non exécutifs indépendants ainsi que du Président de la Société, et aucun individu n'est impliqué dans les décisions concernant sa propre rémunération.

Le Comité a nommé Deloitte LLP en qualité de conseillers indépendants auprès du Comité.

Politique de rémunération

Comme décrit plus haut, Jupiter applique une politique de rémunération à l'échelle du Groupe. Nous rémunérons la culture de la performance et un système de primes individuelles flexibles constitue un élément essentiel de notre culture de la performance. Tous les employés sont motivés de la même manière et sont récompensés en fonction de leurs performances personnelles et du succès de Jupiter.

Vous trouverez une description des différentes composantes de la rémunération et de la manière dont elles sont déterminées ainsi que la relation entre la rémunération et la performance dans les pages qui suivent.

¹ Le président de la Société est le directeur général de Jupiter.

1 En 2020, la composition du Comité était la suivante : Roger Yates (Président du Comité à compter du 21 mai 2020) Bridget Macaskill (Présidente du Comité jusqu'au 21 mai 2021, a démissionné le 21 mai 2021), Liz Airey (a démissionné le 2 mars 2020), Nichola Pease (nommé le 2 mars 2020), Jonathon Bond et Karl Sternberg (nommés le 6 juillet 2020)

Composantes de la rémunération

Salaire de base Les salaires de base sont généralement revus une fois par an. Le niveau du salaire de base est fixé en considérant les compétences de l'individu, la dimension et la portée de son rôle ainsi que le prix du marché pour ce rôle dans des entreprises comparables.

Avantages sociaux Les avantages fournis incluent les cotisations retraite (ou des prestations équivalentes en espèces) et des assurances sociales telles que l'assurance médicale privée et l'assurance vie. Tous les employés ont accès à une seule et même gamme ainsi qu'à un seul et même niveau d'avantages, quelle que soit leur ancienneté. Des différences locales au niveau des avantages peuvent exister pour les employés établis en dehors du Royaume-Uni, dans les régions où les avantages sont alignés avec les pratiques locales.

Prime annuelle (incluant le plan de primes différées) La prime annuelle récompense les performances individuelles et de l'entreprise ainsi que les objectifs stratégiques et personnels atteints. Le fonds de rémunération variable (à partir duquel sont payés les primes annuelles) est basé sur les bénéfices de Jupiter afin de garantir que la société peut se permettre ces primes. Le fonds de rémunération variable peut être ajusté en fonction de l'évaluation d'éléments financiers et non financiers effectuée par le Comité, notamment le risque et la conformité, tel que décrit plus avant dans ce document. Le montant des primes individuelles est fondé sur plusieurs facteurs se rapportant au poste occupé et à la performance individuelle. Ceci comprend l'évaluation équilibrée de facteurs financiers et non financiers, parmi lesquels :

- Risque, conformité et conduite ;
- Indicateurs spécifiques à l'unité d'affaires concernée (p. ex. la performance des ventes pour les commerciaux, la performance d'investissement et d'autres facteurs comme la rentabilité, les actifs gérés et les ventes nettes pour le personnel d'investissement) et autres objectifs de performance et stratégiques propres au département concerné ;
- Évaluation des modalités selon lesquelles la performance a été atteinte en termes de risque et de reproductibilité ;
- Conformité de la performance avec les valeurs de Jupiter et, plus largement, contribution à Jupiter et à sa stratégie de croissance ;
- Objectifs liés aux personnes, comme la planification des successions et le développement personnel.

Pour toute prime d'un montant supérieur à 50 000 £ ou l'équivalent en EUR ou dans une monnaie locale, une partie est reportée sous la forme d'un plan de primes différées (« DBP », Deferred Bonus Plan), garantissant ainsi l'alignement de long terme avec la performance de Jupiter (sous réserve d'un montant minimum de report de 5 000 £ ou l'équivalent en EUR ou dans une monnaie locale). Dans le cadre du DBP, les récompenses sont octroyées sous forme d'options sur des actions JFM plc. Les employés qui sont gérants de portefeuilles sont tenus de recevoir la moitié de leur prime DBP en options sur les parts d'un fonds Jupiter dont ils assurent la gestion. Les autres employés du département de Gestion de fonds travaillant pour une stratégie d'investissement spécifique peuvent choisir de recevoir jusqu'à la moitié de leur prime DBP en options sur des parts d'un fonds Jupiter. Les autres employés qui perçoivent une prime DBP peuvent choisir de recevoir jusqu'à la moitié de leur prime DBP en options sur des parts d'un fonds Jupiter. Pour le personnel identifié comme des MRT en vertu de la directive AIFMD et/ou de la directive OPCVM V, au moins 40% de la rémunération variable applicable sera différée, passant à au moins 60% lorsque la rémunération variable dépasse 500 000 £ pour les entités réglementées de Jupiter au Royaume-Uni ou 500 000 € dans le cas de JAMI ou de MGIE.

Normalement, les récompenses sont acquises par tranche annuelle au cours des trois années qui suivent la date d'octroi. Les primes DBP pour les MRT sont également soumises à une période de détention post acquisition de six mois. Pour certaines personnes, dont les MRT, des malus et/ou des clauses de type clawback s'appliquent.

Par ailleurs, pour les MRT, la moitié de toute prime non différée peut être versée sous forme d'options

sur les actions Jupiter, ou, selon l'option retenue, d'options sur les parts d'un fonds spécifié, dont la base d'actifs est considérée être représentative de la base d'actifs globale gérée par la Société. Les gestionnaires de portefeuille peuvent choisir de recevoir la moitié de leur prime non différée sous forme d'options sur des parts d'un fonds qu'ils gèrent, qui sont acquises immédiatement, sous condition d'une période de détention post acquisition de six mois.

Commissions de performance Pour certains gestionnaires de portefeuille, il existe des accords de partage des commissions de surperformance qui aident à aligner les intérêts des gestionnaires de fonds senior sur la performance à long terme des fonds qu'ils gèrent. En vertu de ces accords, les gestionnaires de fonds ont le droit de recevoir une part prédéfinie de la commission de surperformance totale gagnée par Jupiter. Dans tous les cas, la commission de performance est considérée comme une rémunération variable et fait l'objet d'exigences de report ainsi que l'application de malus et/ou de clauses de clawback.

Mesures incitatives à long terme Les primes du plan d'incitation à long terme (LTIP) accordées aux membres de la direction encouragent et récompensent la performance à long terme de la société de même qu'elles participent à la rétention de ces employés. L'octroi des récompenses du LTIP est fondé sur une évaluation des performances individuelles et de l'entreprise, notamment sur des considérations de risque et de conformité.

Les primes du LTIP prennent la forme d'options sur des actions de la Société – permettant un alignement sur la performance globale de Jupiter – et sont acquises trois ans minimum après la date d'octroi, sous réserve d'une relation de travail continue et de la satisfaction de conditions de performance et de l'application de malus et/ou de clauses de clawback. Le Comité fixe les conditions de performance au début de la période de mesure de la performance. Pour les primes du LTIP octroyées en 2020, les conditions de performance étaient les suivantes : 50% de croissance du BPA et 50% pour la surperformance des investissements. Les primes font également l'objet d'une maintenance de l'environnement approprié de risque et de conformité tout au long de la période de performance, ainsi qu'en tant que soutien de la performance commerciale sous-jacente. Le Comité compare le résultat d'octroi pour les primes du LTIP à l'expérience des actionnaires et des clients pour la même période de performance.

Paiements différés (earn out) Dans le cadre de l'acquisition de Merian Global Investors par la Société au cours de la période de performance de 2020, un dispositif de paiement différé (« DEO ») a été mis en place au bénéfice de cinq actionnaires clés de la Direction de Merian et de leurs équipes respectives. Le DEO permettra aux participants de bénéficier d'un plan d'earn out différé pouvant atteindre jusqu'à 30 millions GBP, structuré sous la forme d'une combinaison de numéraire (10 MGBP) et d'actions de JFM plc (20 MGBP), acquises au cours des troisième, quatrième et cinquième anniversaires de la date d'acquisition légale (1er juillet 2020). Les primes en actions sont conditionnées par la croissance et le maintien des revenus sur la stratégie d'investissement du participant.

L'ensemble des primes sont soumises à la condition du maintien de l'emploi, ainsi qu'à des clauses de malus et de clawback

Plans d'actionnariat pour tous les employés Jupiter dispose d'un plan d'épargne actionnarial (Sharesave Plan) et d'un plan d'actionnariat incitatif (Share Incentive Plan) auxquels tous les employés du Royaume-Uni peuvent participer. En 2017, Jupiter a lancé une prime d'actions internationale pour tous les employés en dehors du Royaume-Uni, conçue pour répliquer certains des avantages du plan d'épargne actionnarial (Sharesave Plan) pour ces employés.

Chaque année, le Comité révisé et approuve la politique de rémunération du Groupe. En outre, les auditeurs internes de Jupiter (E&Y) effectuent un examen de la conformité avec les politiques et procédures de rémunération. Aucune irrégularité n'a été décelée et aucune modification significative n'a été apportée à la politique de rémunération adoptée en 2020.

Proportionnalité

JAM et MGI UK

En tant qu'entités IFPRU de Niveau 3, JAM et MGI UK s'appuient sur les règles de proportionnalité établies par la FCA et

estiment justifié de ne pas appliquer certains principes de rémunérations de l'IFPRU par rapport à ces règles.

JAMI et MGIE

Suite à l'évaluation des règles de proportionnalité, JAMI et MGIE ont décidé d'appliquer les directives de l'ESMA en tenant compte des facteurs suivants :

- Pourcentage des actifs sous gestion ;
- Total des actifs sous gestion ; et
- Moyenne entre rémunération fixe et variable payée au personnel

Les principes seront revus sur une base annuelle au minimum dans le cadre de l'examen de la politique de rémunération.

Il est souligné qu'en dépit du principe de proportionnalité, les dispositifs de rémunération du Groupe impliquent des niveaux de report importants, des paiements en actions et des ajustements de performance pour des raisons commerciales et de gestion des risques. Les détails de ces dispositifs sont décrits dans le présent documents. Par ailleurs, JUTM et MIML ne retiennent pas l'application de niveaux de proportionnalité par rapport aux directives AIFM et OPCVM V.

Risque et récompenses chez Jupiter

Le Comité porte une attention particulière à la relation entre le risque et la récompense afin de garantir que les comportements et la culture souhaités sont effectivement récompensés. Cela passe par le fait d'assurer que les structures de la récompense sont cohérentes avec une gestion du risque saine et efficace, et qu'elles la promeuvent tout en garantissant que la rémunération effective reflète correctement le profil de risque et les comportements de la société et des individus. Cette approche est mise en place à travers un éventail de dispositifs et processus de récompense en adéquation avec les éléments de risque dans toute l'organisation. Par exemple :

- Au moment de l'estimation du fonds global de rémunération variable, le Comité étudie de nombreux « points de contrôle » décrits dans le schéma de la page suivante.
- L'évaluation de la performance individuelle prévoit l'examen d'une grille d'indicateurs financiers et non financiers. Ainsi, les modalités selon lesquelles la performance a été atteinte sont prises en compte, par exemple en termes de risque et de reproductibilité. Pour tous les employés, la performance est considérée à l'aune de critères de risque et de conformité garantissant par là même l'existence d'un ajustement du risque au niveau individuel.
- Tous les employés dont le total des primes dépasse 50 000 £ ou l'équivalent en EUR/monnaie locale verront une partie de leur prime différée en options sur les actions de Jupiter Fund Management plc et/ou sur des parts de fonds Jupiter. Avec les récompenses du LTIP, cela signifie qu'environ 25% des employés voient une partie de leur rémunération différée, ce qui garantit que leurs intérêts seront alignés sur la réussite de Jupiter à long terme.
- Des obligations de prises de participations minimum s'appliquent aux membres de la Direction de Jupiter Fund Management plc, ce qui renforce encore davantage leur attachement à la réussite de la société à long terme.
- Pour les MRT (y compris la direction), l'ensemble de la rémunération variable est soumis à des malus et/ou des clauses de clawback, qui peuvent réduire, retenir voire, dans certaines circonstances, permettre de récupérer les récompenses incitatives, notamment lorsque qu'un manquement grave est constaté dans la gestion du risque.
- Pour les personnels engagés dans des fonctions de contrôle (notamment les dimensions risque et conformité), la rémunération variable est principalement établie par référence à la performance par rapport aux objectifs du département et à des objectifs individuels en lien spécifique avec leurs fonctions. Le Comité des rémunérations valide l'ensemble des éléments de rémunérations des membres dirigeants des fonctions de contrôle et veille à un examen indépendant des décisions.

- Pour le personnel de gestion des fonds, différents facteurs quantitatifs et qualitatifs s'appliquent pour l'évaluation de la performance individuelle afin d'aligner la rémunération sur les résultats clients. Les gestionnaires de fonds font l'objet d'évaluations régulières de leurs performances et d'une supervision de la part du CIO Office. Ce processus de revue regroupe notamment une évaluation des activités qui concernent l'intégration des risques de durabilité et peut être axé sur les stratégies de vote, d'engagement et la sélection des titres. L'évaluation ESG fait partie de l'appréciation globale de la performance et doit être considérée dans un contexte plus large.

De plus, tout comme le directeur de la conformité et le Comité d'audit et de risque qui alimentent le processus, le directeur du risque présente au Comité un rapport qui exprime ses réflexions et son niveau d'assurance quant à la manière dont les structures et processus de rémunération actuels soutiennent une gestion du risque saine et efficace.

Fonds propres et liquidités

Jupiter peut-il se permettre le fonds de rémunération variable proposé ?

Liquidité suffisante pour effectuer les paiements ? Considérez l'impact sur les fonds propres de Jupiter.

Demandez des informations au directeur financier et analysez-les.



Performance financière sous-jacente

La performance financière sous-jacente de Jupiter peut-elle supporter le financement du fonds de rémunération variable proposé ?

Évaluez la performance par rapport aux principaux indicateurs de performance financiers listés dans le rapport annuel. Y a-t-il une raison de penser que les résultats financiers ne reflètent pas correctement la performance sous-jacente ?

Demandez des informations auprès du Comité d'audit et de risque, et analysez-les.



Risque

Le profil de risque et la gestion du risque de Jupiter soutiennent-ils le fonds de rémunération variable ? Des ajustements sont-ils nécessaires ?

Examen du rapport sur la gestion du risque d'entreprise.

Tous les risques sont-ils convenablement suivis et gérés ? Y a-t-il eu des échecs importants dans la gestion du risque (ou des incidents évités de justesse) cette année ?

Examinez si les bénéfices reflètent les risques présents et futurs ainsi que le calendrier et la probabilité des revenus futurs.

Demandez des informations auprès du directeur de la gestion du risque et du Comité de risque et d'audit, puis analysez-les.



Conformité

Y a-t-il eu des violations aux règles de conformité cette année ?

Des ajustements sont-ils nécessaires ?

Examen de toute violation des règles de conformité et/ou des incidents évités de justesse. Examen de toute amende reçue dans l'année et de toute enquête en cours des organismes de réglementation.

Demandez des informations au directeur de la conformité et analysez-les.



Commercial

Les ajustements du fonds de rémunération variable sont-ils portés par des motivations commerciales ?

Analysez le marché des talents et demandez-vous s'il est possible que le fonds entraîne une sur/sous-rémunération significative par rapport au marché.



Réputation

Les ajustements du fonds de rémunération variable sont-ils portés par des motivations de réputation ?

Le groupe a-t-il subi des dommages en termes de réputation cette année ?

Le montant du fonds de rémunération variable proposé aura-t-il des effets négatifs sur la réputation du groupe ?



Approbation des rapports de dépenses relatives à la rémunération variable et au ratio de rémunération totale

Identification des rôles qui concentrent une prise de risque importante - 2020

Conformément au code de rémunération prudentiel des sociétés d'investissement (IFPRU), Jupiter a identifié les personnes susceptibles d'avoir un impact significatif sur le profil de risque du Groupe (les « MRT » ou « Material Risk Takers », fonctions qui concentrent une prise de risque importante). En 2020, 38 personnes rentraient dans les critères d'identification MRT et ont été approuvées en tant que MRT en vertu du code de rémunération prudentiel des sociétés d'investissement (IFPRU). Les MRT ont été approuvés en tant que tel par le Comité et ont tous été notifiés de leur identification et des implications liées à ce statut.

De même, les directives AIFM et OPCVM V exigent également que soient identifiés les individus dont les activités professionnelles ont un impact significatif sur le profil de risque de JUTM, MIML, JAMI et MGIE ou des fonds d'investissements alternatifs/OPCVM gérés par ces sociétés (« Personnel identifié dans le cadre respectif des Codes AIFM et OPCVM V »). Conformément aux directives réglementaires et autres, les hauts dirigeants, les preneurs de risques, les fonctions de contrôle et les employés recevant une rémunération totale qui les place dans la même fourchette que la direction et les preneurs de risque ont tous été pris en considération lors de la désignation du Personnel identifié dans le cadre des Code AIFM et OCPVM V. En 2020, le Comité a identifié et approuvé 52 personnels au titre du Code AIFM et 106 personnels au titre du Code OPCVM V. L'ensemble du Personnel identifié dans le cadre des Codes AIFM et OPCVM V est informé de cette identification et de ce que ce statut implique.

Les listes des MRT et du Personnel identifié dans le cadre des Codes AIFM et OPCVM V sont révisées régulièrement, notamment grâce aux contributions des ressources humaines, du risque et de la conformité, afin de garantir que ces listes restent à jour tout au long de l'année.

Informations quantitatives dans le cadre du troisième pilier (directive sur les fonds propres obligatoires)

La section suivante reprend les différentes informations pertinentes relatives à la rémunération, tel que stipulé au point 11.5.18R (7) de l'IFPRU.

11.5.18R (7)(a) et 11.5.18R (7)(b)

Comme indiqué plus haut, 38 personnes ont été identifiées comme MRT au titre de l'IFPRU pour la performance annuelle de 2020. En sa qualité de gestionnaire d'actifs indépendant, nous considérons Jupiter comme une seule entité commerciale. La rémunération cumulée versée aux MRT au titre de 2020 s'élève à 44,9 millions GBP, répartis comme suit :

MRT	Nombre de bénéficiaires	Rémunération fixe	Rémunération variable			Total
			Espèces	Espèces différées	Actions / Parts de Fonds	
Membres dirigeants	34	5 916 237 GBP	5 235 880 GBP	7 735 699 GBP	24 138 120 GBP	43 025 936 GBP
Autres MRT	4	790 140 GBP	274 800 GBP	-	854 400 GBP	1 919 340 GBP
Total	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)

Le tableau suivant illustre les rémunérations différées en cours, réparties entre la part acquise et la part non acquise au 31 décembre 2020. Les reports sont en actions ou parts de fonds, avec une valeur basée sur le cours de clôture de l'action ou la valeur nette d'inventaire (« VNI ») à la fin de la performance annuelle.

MRT	Rémunération différée acquise	Rémunération différée non acquise	Total rémunération différée
Autres personnels identifiés	52 961 GBP	1 584 828 GBP	1 637 789 GBP
Membres dirigeants	999 915 GBP	27 818 564 GBP	28 818 479 GBP
Total	1 052 876 GBP	29 403 391 GBP	30 456 268 GBP

11.5.18R (7)(d)

Le tableau suivant établit les montants de rémunération différée attribués et payés pendant l'exercice 2020. Les valeurs attribuées se basent sur la valeur faciale à la date d'octroi, les valeurs payées se basent sur la valeur de marché à la date de paiement (pour les montants en numéraire) et à la date d'exercice (pour les options sur actions ou parts de fonds).

MRT	Rémunération différée attribuée en 2020	Rémunération différée payée en 2020
Autres personnels identifiés	866 637 GBP	533 523 GBP
Membres dirigeants	20 146 486 GBP	21 431 441 GBP
Total	21 013 123 GBP	21 964 964 GBP

11.5.18R (7)(e)

Il n'est pas intervenu de nouvelle signature ou de paiement pendant l'exercice 2020. Dans le cadre de l'acquisition de Merian Global Investors, la restructuration de la nouvelle organisation combinée a conduit à de nombreuses sorties du Groupe. Par voie de conséquence, plusieurs paiements d'indemnités de cessation d'emploi sont intervenus en faveur de MRT en 2020 :

MRT	Total des indemnités de départ payées en 2020	Nombre de bénéficiaires
Autres personnels identifiés	0 GBP	0
Membres dirigeants	237 464 GBP	3
Total	237 464 GBP	3

11.5.18R (7)(f)

Le tableau suivant indique le montant des indemnités de cessation d'emploi versées pendant l'exercice 2020, le nombre de bénéficiaires et le montant le plus élevé versé à une personne. Un certain nombre des montants indiqués dans le tableau ci-dessous ont été attribués (par voie contractuelle) au cours de la performance annuelle de 2020 mais ne seront payés qu'en 2021. C'est pourquoi il n'apparaissent pas tous au paragraphe 11.5.18R (7)(e) ci-dessus.

MRT	Total des indemnités de départ attribuées en 2020	Nombre de bénéficiaires	Montant le plus élevé attribué à une personne en 2020
Autres personnels identifiés	267 170 GBP	2	200 000 GBP
Membres dirigeants	496 043 GBP	5	289 146 GBP
Total	763 213 GBP	7	489 146 GBP