



**Resum de la política de remuneració de
Mediolanum International Funds Limited ("MIFL")
(la "Política")**

Introducció

MIFL està autoritzada pel Banc Central d'Irlanda (el "Banc Central") com a OICVM de conformitat amb el reglament irlandès European Communities (Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities) Regulations de 2011 [norma mitjançant la qual es va adaptar addicionalment la legislació irlandesa a la normativa de la UE en matèria d'Organismes d'Inversió Col·lectiva en Valors Mobiliaris], en la seva versió modificada (el "Reglament OICVM"), i actua com a gestor de CHALLENGE Funds, Mediolanum Best Brands i Mediolanum Portfolio Fund (els "Fons OICVM"). Els Fons OICVM estan autoritzats com a organismes d'inversió col·lectiva en valors mobiliaris ("OICVM") de conformitat amb el Reglament OICVM, amb múltiples subfons.

La Societat també està autoritzada pel Banc Central com a gestor de fons d'inversió alternatius ("GFIA") de conformitat amb el Reglament de la Unió Europea (sobre gestors de fons d'inversió alternatius) de 2013 (el "Reglament GFIA") i actua com a GFIA per a Mediolanum Fund of Hedge Funds (el "FIA" o, juntament amb els Fons OICVM, els "Fons").

La Política se sotmet a revisió periòdica i s'actualitzarà quan sigui necessari per tal de garantir el compliment de totes les obligacions derivades de la reglamentació. Ha estat convenientment revisada i actualitzada després de la publicació de l'Informe final de l'ESMA sobre les polítiques remuneratives adequades en virtut de la Directiva OICVM i la DGFIA publicada el 31 de març de 2016 (ESMA/2016/411) i, per tant, s'ajusta als requisits establerts en la Directiva OICVM V (2014/91/UE).

MIFL també és filial de Banca Mediolanum S.p.A., que cotitza en el mercat MTA organitzat i gestionat per Borsa Italiana S.p.A. Banca Mediolanum S.p.A. està autoritzada de conformitat amb la normativa del Banc d'Itàlia. Per tant, MIFL també està subjecta a la Política de remuneració del Grup Mediolanum (la "Política del Grup").

Objectius i abast de la Política

Preparació: la Política ha estat elaborada pel Departament de Compliance i revisada tant pel Departament de Recursos Humans com pel Conseller Delegat. En redactar aquesta Política, el Departament de Compliance ha intentat garantir que els mecanismes d'incentius per a treballadors no entrin en conflicte amb els interessos dels clients i dels fons gestionats per MIFL.

Aprovació: la Política fou aprovada pel Consell d'Administració el 30 de març de 2016 (el "Consell") i s'aplica a tots els treballadors i consellers no executius del Consell, així com als contractistes independents.

Objectiu: La Política recull la política de remuneració de MIFL, incloent-hi els principis que regulen la forma en què MIFL remunera els membres de la seva plantilla, inclòs el "Personal identificat". Reflecteix l'objectiu de MIFL de comptar amb un govern corporatiu sòlid i respecta els seus valors i estratègia comercial. D'una altra banda, garanteix que:

- MIFL sigui capaç d'atreure, formar i conservar treballadors altament productius i motivats en un mercat internacional competitiu;
- els interessos de l'empresa i el treballador coincideixin perfectament;
- MIFL assoleixi els seus objectius comercials a llarg termini.

Propòsit: el propòsit de la Política consisteix en garantir que els règims de remuneració del "Personal identificat":

- siguin coherents i fomentin una gestió del risc sòlida i eficaç, i que no afavoreixin que s'assumeixi un nivell de risc incompatible amb el perfil de risc, les normes o els instruments de constitució de MIFL o dels Fons; i
- siguin coherents amb l'estratègia comercial, els objectius, valors i interessos de MIFL, els Fons i els seus inversors, i que incloguin mesures que evitin els conflictes d'interessos.

MIFL compleix els esmentats objectius com es descriu tot seguit:

- disposa d'un model comercial que per naturalesa no fomenta que s'assumeixi un risc excessiu;
- defineix metes i objectius de rendiment per a tots els treballadors que són coherents amb les operacions; i
- garanteix que el component de remuneració fixa de cada treballador reflecteixi el preu de mercat.

Plantejament per determinar el Personal identificat

La Política estableix de forma detallada com s'elabora la llista del Personal identificat, amb l'objecte d'incloure els alts directius, els responsables d'assumir riscos i els que exerceixen funcions de control, així com qualsevol treballador que rebi una remuneració total que l'emmarqui en el mateix grup de remuneració que els alts directius i que els responsables d'assumir riscos, les activitats professionals dels quals tinguin una incidència significativa en MIFL o en els Fons que gestiona.

Per consegüent, en la data de la Política, MIFL ha identificat els següents treballadors que compleixen les condicions per ser Personal identificat segons la definició de les Directrius ESMA;

- (i) Conseller delegat;
- (ii) Membres del Consell d'Administració;
- (iii) Director Financer;
- (iv) Director Sènior d'Operacions;
- (v) Director Sènior de Producte;
- (vi) Director Sènior de Compliance i Risc*;
- (vii) Auditor Intern Sènior*;
- (viii) Director de Control de Riscs*;
- (ix) Director de Compliance.

*Treballadors que tenen un contracte de treball amb Mediolanum Asset Management Ltd ("MAML"), el Gestor d'Inversions designat, però que presten serveis a MIFL en forma de serveis compartits.

De conformitat amb els principis de l'ESMA relatius a pràctiques de remuneració sòlides, el Personal identificat s'ha de comprometre a no fer ús d'estratègies de cobertura personal o d'assegurances relacionats amb la seva remuneració i responsabilitat, amb la finalitat de reduir els efectes d'alineació de riscos inherents al seu règim de remuneració. Els pagaments per rescissió anticipada d'un contracte reflectiran els resultats obtinguts pel treballador en qüestió i no recompensaran els mals resultats.

Altres treballadors diferents del Personal identificat anteriorment assenyalat també poden estar subjectes a una remuneració variable. La Política s'aplica a la totalitat del personal.

Remuneració variable de treballadors que exerceixen funcions de control

MIFL s'assegura que els treballadors que exerceixen funcions de control rebin una remuneració fixa competitiva, evitant d'aquesta manera possibles conflictes d'interessos. Aquesta estructura garanteix que els corresponents treballadors que exerceixen funcions de control operin de forma independent i objectiva. MIFL considera que el potencial limitat de la remuneració variable existent garanteix que els treballadors que exerceixen aquestes funcions continuïn actuant amb independència i no estiguin exposats a conflictes d'interessos. Per aquest motiu, l'incentiu es basa en l'assoliment d'objectius no financers i individuals directament relacionats amb l'exercici de les seves funcions de control. La decisió relativa a la remuneració variable per als alts directius que exerceixen funcions de control està supervisada directament pel Consell d'Administració. Els resultats de l'alt directiu que exerceix funcions de control no estaran vinculats amb els resultats de MIFL.

Aplicació del principi de proporcionalitat

MIFL ha de complir els principis de remuneració per a OICVM d'una manera i en una mesura que s'adiguin amb les seves dimensions i amb les dimensions dels OICVM que gestiona, amb la seva organització interna i amb la naturalesa i complexitat de les seves activitats. Per consegüent, la Directiva OICVM V permet que les societats gestores optin per complir els requisits de remuneració mitjançant l'aplicació de polítiques altament sofisticades, o per fer-ho de manera senzilla i menys costosa. L'aplicació del principi de proporcionalitat pot comportar la no aplicació d'alguns principis de remuneració per al Personal identificat si això és compatible amb el perfil de risc, la propensió i l'estratègia en funció de risc de la societat i l'OICVM que gestiona. D'acord amb les Directrius ESMA, la proporcionalitat s'haurà d'aplicar també a una societat gestora pel que fa a alguns dels requisits específics. Les categories de personal les activitats professionals dels quals tenen una incidència significativa sobre el perfil de risc hauran de complir requisits específics orientats a gestionar els riscos que comporten les seves activitats. S'hauran d'aplicar els mateixos criteris de dimensions, organització interna i naturalesa, abast i complexitat de les activitats.

D'una altra banda, s'hauran de tenir en compte els següents elements, a títol merament enunciatiu, quan correspongui:

- Les dimensions de les obligacions concretes pel responsable d'assumir riscos en nom de la societat gestora;
- Les dimensions del grup de persones que només de manera conjunta tenen una incidència significativa sobre el perfil de risc de la societat gestora;
- L'estructura de la remuneració dels treballadors (per exemple, salari fix amb una remuneració variable davant mecanismes de participació en els beneficis), en particular, els següents elements:
 - L'import de la remuneració variable percebuda;
 - El percentatge que la remuneració variable representa pel que fa la remuneració fixa.

La Política estableix que MIFL haurà de valorar els elements esmentats. A tal efecte, MIFL no aplicarà les Normes del procés de pagament (remuneració variable en Instruments, Retenció, Ajornament i Incorporació a posteriori del risc en la remuneració variable), si la remuneració variable d'un treballador no supera els 75.000 EUR (de conformitat amb la Política del Grup) i/o el 33% de la remuneració total, i si la remuneració total no supera els 500.000 EUR.

Comitè de Remuneració

Per norma general, el Comitè de Nomenaments i Remuneració establert a la societat matriu BancaMediolanum S.p.A. (format per tres Consellers Independents) es reuneixen quatre cops l'any. La

societat matriu ha elaborat les Polítiques de remuneració del Grup amb vistes a proporcionar les directrius

necessàries per a la seva aplicació, així com per garantir-ne la correcta execució a tot el Grup. MIFL ha tingut en compte el requisit que estableix que les societats gestores importants per motiu de les seves dimensions o de les dimensions dels OICVM que gestionen, per la seva organització interna i per la naturalesa, abast i complexitat de les seves activitats instituiran un comitè de remuneracions. A tal efecte, la Política exposa la valoració realitzada per la qual es van tenir en compte les dimensions, l'organització interna i la naturalesa, l'abast i la complexitat de les seves activitats, en funció de les quals es va decidir exercir el principi de proporcionalitat i no establir un Comitè de Remuneració independent en MIFL. En última instància, el Consell és responsable d'aprovar i mantenir la Política de remuneració, així com de supervisar-ne l'aplicació. El Consell ha de garantir que la Política sigui coherent i fomenti una gestió del risc sòlida i eficaç, i que no afavoreixi que s'assumeixi un risc excessiu.

Conflictes d'interessos

La Política està dissenyada per evitar conflictes d'interessos entre MIFL, els seus Fons i els inversors. MIFL ha pres mesures per garantir que la remuneració variable atribuïda no afecti la seva obligació d'actuar en interès dels clients.

Remissió a nivells superiors

Pot ser necessari emprendre accions en cas que no es compleixin els nivells de remuneració, i els aspectes substancials es remetraran al Consell per tal que aquest decideixi.

Remuneració garantida

La remuneració variable garantida és excepcional i en qualsevol cas estarà limitada al primer any de servei, en el context de la contractació de personal nou.

Delegació

Quan delegui les activitats de gestió de la cartera i/o gestió del risc (o qualsevol part d'aquestes), MIFL farà tot el possible per garantir que:

- a) les entitats en les que s'hagin delegat les activitats de gestió de la cartera o gestió del risc estiguin subjectes a requisits reglamentaris en matèria de remuneració amb el mateix nivell d'eficàcia que

els aplicables en virtut de les Directrius ESMA; o

- b) existeixin acords contractuals adequats amb les entitats en les que s'hagin delegat les activitats de gestió de la cartera o gestió del risc, a fi de garantir que no es produeixi cap incompliment de les normes de remuneració previstes en les Directrius ESMA; aquests acords contractuals hauran de cobrir tots els pagaments realitzats al personal identificat de les entitats delegades com a compensació pels resultats de les activitats de gestió de la cartera o del risc en nom de la Societat.

Per tal que no hi hagi cap dubte, quan MIFL delega activitats de gestió de la cartera i/o gestió del risc a una altra filial del Grup Mediolanum, atès que aquesta entitat està subjecta a la Política de remuneració del Grup Mediolanum, es considerarà subjecta a requisits de remuneració igualment eficaços que els aplicables en virtut de les Directrius ESMA.

Més informació

Trobarà més informació en el Fullet de cada Fons, disponible a www.mifl.ie, o sol·licitar un exemplar en paper gratuït de la Política.