



**Resumen de la política de remuneración de
Mediolanum International Funds Limited ("MIFL")
(la "Política")**

Introducción

MIFL está autorizada por el Banco Central de Irlanda (el "Banco Central") como OICVM de conformidad con el reglamento irlandés *European Communities (Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities) Regulations* de 2011 [norma por la que se adaptó adicionalmente la legislación irlandesa a la normativa de la UE en materia de Organismos de Inversión Colectiva en Valores Mobiliarios], en su versión modificada (el "Reglamento OICVM") y actúa como gestor de CHALLENGE Funds, Mediolanum Best Brands y Mediolanum Portfolio Fund (los "Fondos OICVM"). Los Fondos OICVM están autorizados como organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios ("OICVM") de conformidad con el Reglamento OICVM, con múltiples subfondos.

La Sociedad también está autorizada por el Banco Central como gestor de fondos de inversión alternativos ("GFIA") de conformidad con el Reglamento de la Unión Europea (sobre gestores de fondos de inversión alternativos) de 2013 (el "Reglamento GFIA") y actúa como GFIA para Mediolanum Fund of Hedge Funds (el "FIA" o, junto con los Fondos OICVM, los "Fondos").

La Política se somete a revisión periódica y se actualizará cuando resulte necesario para garantizar el cumplimiento de todas las obligaciones derivadas de la reglamentación. Ha sido convenientemente revisada y actualizada tras la publicación del Informe final de la ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM y la DGFIA publicado el 31 de marzo de 2016 (ESMA/2016/411) y, por tanto, se ajusta a los requisitos establecidos en la Directiva OICVM V (2014/91/UE).

MIFL también es filial de Banca Mediolanum S.p.A., que cotiza en el mercado MTA organizado y gestionado por Borsa Italiana S.p.A. Banca Mediolanum S.p.A. está autorizada de conformidad con la normativa del Banco de Italia. Por tanto, MIFL también está sujeta a la Política de remuneración del Grupo Mediolanum (la "Política del Grupo").

Objetivos y alcance de la Política

Preparación: la Política ha sido elaborada por el Departamento de Compliance y revisada tanto por el Departamento de Recursos Humanos como por el Consejero Delegado. Al redactar esta Política, el Departamento de Compliance ha intentado garantizar que los mecanismos de incentivos para empleados no entren en conflicto con los intereses de los clientes y de los fondos gestionados por MIFL.

Aprobación: la Política fue aprobada por el Consejo de Administración el 30 de marzo de 2016 (el "Consejo") y se aplica a todos los empleados y consejeros no ejecutivos del Consejo, así como a los contratistas independientes.

Objetivo: La Política recoge la política de remuneración de MIFL, incluyendo los principios que regulan la forma en la que MIFL remunera a los miembros de su plantilla, incluido el "Personal identificado". Refleja el objetivo de MIFL de contar con un gobierno corporativo sólido y respeta sus valores y estrategia comercial. Por otra parte, garantiza que:

- MIFL sea capaz de atraer, formar y conservar empleados altamente productivos y motivados en un mercado internacional competitivo;
- los intereses de empleador y empleado coincidan perfectamente;
- MIFL alcance sus objetivos comerciales a largo plazo.

Propósito: el propósito de la Política consiste en garantizar que los regímenes de remuneración del "Personal identificado":

- sean coherentes y promuevan una gestión del riesgo sólida y eficaz, y que no favorezcan que se asuma un nivel de riesgo incompatible con el perfil de riesgo, las normas o los instrumentos de constitución de MIFL o de los Fondos; y
- sean coherentes con la estrategia comercial, los objetivos, valores e intereses de MIFL, los Fondos y sus inversores, y que incluyan medidas que eviten los conflictos de intereses.

MIFL cumple los mencionados objetivos como sigue:

- dispone de un modelo comercial que por naturaleza no promueve que se asuma un riesgo excesivo;
- define metas y objetivos de rendimiento para todos los empleados que son coherentes con las operaciones; y
- garantiza que el componente de remuneración fija de cada empleado refleje el precio de mercado.

Planteamiento para determinar el Personal identificado

La Política establece de forma detallada cómo se elabora la lista del Personal identificado, al objeto de incluir los altos directivos, los responsables de asumir riesgos y los que ejercen funciones de control, así como todo empleado que reciba una remuneración total que lo enmarque en el mismo grupo de remuneración que los altos directivos y que los responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales tengan una incidencia significativa en MIFL o en los Fondos que gestiona.

Por consiguiente, en la fecha de la Política, MIFL ha identificado los siguientes empleados que cumplen las condiciones para ser Personal identificado según la definición de las Directrices ESMA;

- (i) Consejero Delegado;
- (ii) Miembros del Consejo de Administración;
- (iii) Director Financiero;
- (iv) Director Senior de Operaciones;
- (v) Director Senior de Producto;
- (vi) Director Senior de Compliance y Riesgo*;
- (vii) Auditor Interno Senior*;
- (viii) Director de Control de Riesgos*;
- (ix) Director de Compliance

*Empleados que tienen un contrato de trabajo con Mediolanum Asset Management Ltd ("MAML"), el Gestor de Inversiones designado, pero que prestan servicios a MIFL en forma de servicios compartidos.

De conformidad con los principios de la ESMA relativos a prácticas de remuneración sólidas, el Personal identificado debe comprometerse a no hacer uso de estrategias de cobertura personal o de seguros relacionados con su remuneración y responsabilidad, con el fin de reducir los efectos de alineación de riesgos inherentes a su régimen de remuneración. Los pagos por rescisión anticipada de un contrato reflejarán los resultados obtenidos por el empleado en cuestión y no recompensarán los malos resultados.

Otros empleados distintos del Personal identificado anteriormente señalado también pueden estar sujetos a una remuneración variable. La Política se aplica a la totalidad del personal.

Remuneración variable de empleados que ejercen funciones de control

MIFL se asegura de que los empleados que ejercen funciones de control reciban una remuneración fija competitiva, evitando de este modo posibles conflictos de intereses. Esta estructura garantiza que los correspondientes empleados que ejercen funciones de control operen de forma independiente y objetiva. MIFL considera que el potencial limitado de la remuneración variable existente garantiza que los empleados que ejercen esas funciones continúen actuando con independencia y no estén expuestos a conflictos de intereses. Por este motivo, el incentivo se basa en el logro de objetivos no financieros e individuales directamente relacionados con el ejercicio de sus funciones de control. La decisión relativa a la remuneración variable para los altos directivos que ejercen funciones de control es supervisada directamente por el Consejo de Administración. Los resultados del alto directivo que ejerce funciones de control no estarán vinculados con los resultados de MIFL.

Aplicación del principio de proporcionalidad

MIFL debe cumplir los principios de remuneración para OICVM de una manera y en una medida que sean acordes con su tamaño y con las dimensiones de los OICVM que gestiona, con su organización interna y con la naturaleza y complejidad de sus actividades. Por consiguiente, la Directiva OICVM V permite que las sociedades gestoras opten por cumplir los requisitos de remuneración mediante la aplicación de políticas altamente sofisticadas, o por hacerlo de forma sencilla y menos costosa. La aplicación del principio de proporcionalidad puede conllevar la no aplicación de algunos principios de remuneración para el Personal identificado si ello es compatible con el perfil de riesgo, la propensión y la estrategia en función de riesgo de la sociedad y el OICVM que gestiona. De acuerdo con las Directrices ESMA, la proporcionalidad deberá aplicarse también en una sociedad gestora con respecto a algunos de los requisitos específicos. Las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia significativa sobre el perfil de riesgo deberán cumplir requisitos específicos orientados a gestionar los riesgos que entrañan sus actividades. Se deberán aplicar los mismos criterios de dimensiones, organización interna y naturaleza, alcance y complejidad de las actividades.

Por otra parte, deberán tenerse en cuenta los siguientes elementos, a título meramente enunciativo, cuando corresponda:

- El tamaño de las obligaciones contraídas por el responsable de asumir riesgos en nombre de la sociedad gestora;
- El tamaño del grupo de personas que solo de manera conjunta tienen una incidencia significativa sobre el perfil de riesgo de la sociedad gestora;
- La estructura de la remuneración de los empleados (por ejemplo, salario fijo con una remuneración variable frente a mecanismos de participación en los beneficios), en particular, los siguientes elementos:
 - El importe de la remuneración variable percibida;
 - El porcentaje que la remuneración variable representa respecto de la remuneración fija.

La Política establece que MIFL deberá valorar los mencionados elementos. A tal efecto, MIFL no aplicará las Normas del proceso de pago (remuneración variable en Instrumentos, Retención, Aplazamiento e Incorporación a posteriori del riesgo en la remuneración variable), si la remuneración variable de un empleado no supera los 75 000 EUR (de conformidad con la Política del Grupo) y/o el 33% de la remuneración total, y si la remuneración total no supera los 500 000 EUR.

Comité de Remuneración

Por lo general, el Comité de Nombramientos y Remuneración establecido en la sociedad matriz Banca Mediolanum S.p.A. (compuesto por tres Consejeros Independientes) se reúne cuatro veces al año. La

sociedad matriz ha elaborado las Políticas de remuneración del Grupo con vistas a proporcionar las directrices necesarias para su aplicación y garantizar su correcta ejecución en todo el Grupo. MIFL ha tenido en cuenta el requisito que establece que las sociedades gestoras importantes por razón de su tamaño o por el tamaño de los OICVM que gestionan, por su organización interna y por la naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades instituirán un comité de remuneraciones. A tal efecto, la Política expone la valoración realizada por la que se tuvieron en cuenta el tamaño, la organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades y en función de la que se decidió ejercer el principio de proporcionalidad y no establecer un Comité de Remuneración independiente en MIFL. En última instancia, el Consejo es responsable de aprobar y mantener la Política de remuneración, así como de supervisar su aplicación. El Consejo debe garantizar que la Política sea coherente y promueva una gestión del riesgo sólida y eficaz, y que no favorezca que se asuma un riesgo excesivo.

Conflictos de intereses

La Política está diseñada para evitar conflictos de intereses entre MIFL, sus Fondos y los inversores. MIFL ha emprendido medidas para garantizar que la remuneración variable atribuida no afecte a su obligación de actuar en interés de los clientes.

Remisión a niveles superiores

Puede ser necesario emprender acciones en caso de que no se cumplan los niveles de remuneración, y los aspectos sustanciales serán remitidos al Consejo para que este decida.

Remuneración garantizada

La remuneración variable garantizada es excepcional y en cualquier caso estará limitada al primer año de servicio, en el contexto de la contratación de personal nuevo.

Delegación

Cuando delegue las actividades de gestión de la cartera y/o gestión del riesgo (o cualquier parte de estas), MIFL hará todo lo posible para garantizar que:

- a) las entidades en las que se hayan delegado las actividades de gestión de la cartera o gestión del riesgo estén sujetas a requisitos reglamentarios en materia de remuneración igual de eficaces que

los aplicables en virtud de las Directrices ESMA; o

- b) existan acuerdos contractuales adecuados con las entidades en las que se hayan delegado las actividades de gestión de la cartera o gestión del riesgo, a fin de garantizar que no se produzca ningún incumplimiento de las normas de remuneración previstas en las Directrices ESMA; estos acuerdos contractuales deberán cubrir todos los pagos realizados al personal identificado de las entidades delegadas como compensación por los resultados de las actividades de gestión de la cartera o del riesgo en nombre de la Sociedad.

Para que no quepa duda, cuando MIFL delega actividades de gestión de la cartera y/o gestión del riesgo a otra filial del Grupo Mediolanum, dado que dicha entidad está sujeta a la Política de remuneración del Grupo Mediolanum, se considerará sujeta a requisitos de remuneración igual de eficaces que los aplicables en virtud de las Directrices ESMA.

Más información

Puede obtener más información en el Folleto de cada Fondo, disponible en www.mifl.ie, así como solicitar un ejemplar en papel gratuito de la Política.