



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

1 de enero de 2017

Introducción

MIFL está autorizada por el Banco Central de Irlanda (el "Banco Central") como sociedad de gestión de 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 gestora 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, en su versión modificada, con múltiples subfondos.

MIFL también está autorizada por el Banco Central como gestor de fondos de inversión alternativos ("GFIA") de conformidad con el reglamento irlandés European Union (Alternative Investment Funds Managers) Regulations de 2013 [norma por la que se adaptó la legislación irlandesa a la Directiva 2011/61/UE relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos] (el "Reglamento GFIA") y actúa como GFIA para Mediolanum Fund of Hedge Funds (el "FIA" o, junto con los Fondos OICVM, los "Fondos").

En consonancia con el Reglamento OICVM y el Reglamento GFIA, MIFL ha establecido una política de remuneración (la "Política"), que incluye los principios pertinentes por los que se rige la forma en que MIFL remunera a sus trabajadores y al "Personal identificado" reconocido. La Política se revisa anualmente y se actualiza cuando procede para garantizar el cumplimiento de las obligaciones reglamentarias a las que MIFL está sujeta, como las Directrices de la AEVM sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la DGFA (AEVM/2013/232 y AEVM/2016/579) y las Directrices de la AEVM sobre políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM (AEVM/2016/575), conjuntamente, las "Directrices de la AEVM").

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 con arreglo a la normativa del Banco de Italia y está sujeta a las disposiciones de la Directiva de requisitos de capital (DRC) IV. MIFL debe asegurarse también de que su Política sea acorde con 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 asesor jurídico externo y el Consejo de Administración. Al redactar la 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 de MIFL y de los Fondos. La Política se ha redactado también teniendo en cuenta la Política del Grupo.

Aprobación: la Política fue aprobada por el Consejo de Administración (el "Consejo") el 15 de diciembre de 2016 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 la estrategia comercial de MIFL, así como sus valores y buenas prácticas de gobernanza. Por otra parte, trata de garantizar 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 objetivo de la Política es 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 el listado de Personal identificado, al objeto de incluir a los altos directivos, a los responsables de asumir riesgos y a los que ejercen funciones de control, así como a 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, además de a las categorías de personal de la entidad o entidades en las que MIFL haya delegado actividades de gestión de inversiones cuyas actividades profesionales tengan una incidencia significativa en el perfil de riesgo de los Fondos.

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 de los Fondos, 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

La remuneración variable en MIFL se plasma en una combinación de efectivo y planes de incentivos a largo plazo. Por regla general, el 60% de la remuneración variable se paga por adelantado, mientras que el otro 40% se difiere, se distribuye a lo largo de un periodo de dos años y se paga a prorrata para tener en cuenta los riesgos asumidos.

El porcentaje de la remuneración variable diferido se incrementa y el periodo de distribución se prorroga cuando se considera que un empleado concreto tiene una incidencia significativa en el perfil de riesgo de MIFL.

A la hora de evaluar el rendimiento individual se tienen en cuenta los siguientes criterios cuantitativos y cualitativos:

- **Criterios cuantitativos:** resultados de MIFL, resultados del Grupo Mediolanum y resultados de la unidad de negocio local
- **Criterios cualitativos:** objetivos personales vinculados al marco de conductas y competencias de MIFL

En relación con la remuneración variable de los empleados que ejercen funciones de control, MIFL se asegura de que dichos empleados reciban una remuneración fija competitiva, a fin de evitar 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 directamente relacionados con el cumplimiento de su cometido en su puesto de control. La decisión relativa a la remuneración variable para los altos directivos que ejercen funciones de control es supervisada directamente por el Consejo. Los resultados de los altos directivos que ejercen funciones de control no estarán vinculados con los resultados de MIFL.

Aplicación del principio de proporcionalidad

MIFL debe cumplir los principios de remuneración aplicables de una manera y en una medida que sean acordes con su tamaño y con las dimensiones de los Fondos 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, la propensión y la estrategia de riesgos de MIFL y de los Fondos. 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 consiguiente, para aplicar el principio de proporcionalidad MIFL tendrá en consideración, entre otros, los criterios que se enumeran a continuación, siempre que sean pertinentes:

- Complejidad de la sociedad, su modelo de negocio y estructura directiva.
- Si la empresa cotiza o se negocia en un mercado regulado.
- Si tiene sucursales o filiales y el número de trabajadores de la empresa.
- El nivel de utilización de estrategias de inversión tradicionales (plain-vanilla) o más sofisticadas.
- La naturaleza de las actividades llevadas a cabo por el gestor de activos de inversión y los gestores

- de inversiones delegados y el grado de sofisticación de sus marcos internos de control.
- El alcance del universo de inversión autorizado en el que se invierte (OICVM, FIA, hedge funds, etc.).
- Tipos de fondos y la estructura de su red de distribución.
- Si la empresa mantiene activos de clientes.
- El importe de la remuneración variable y los límites a los que está sujeta.

La Política establece cómo debe valorar MIFL los mencionados criterios. Tras analizar los criterios antes relacionados en la aplicación del principio de proporcionalidad, MIFL ha dictaminado que procede aplicar las disposiciones en su integridad, a excepción de las Normas del proceso de pago, que no se aplicarán si la remuneración variable no supera un límite monetario o porcentual establecido, y a excepción también del requisito de constituir un comité de remuneración, tal como se indica más adelante. Cuando la remuneración variable supere el límite prefijado, la remuneración se diferirá por medio de planes de incentivos a largo plazo.

Comité de Remuneración

El Comité de Nombramientos y Remuneración establecido por la sociedad matriz Banca Mediolanum S.p.A. (compuesto por tres Consejeros Independientes) se reúne cuatro veces al año. La sociedad matriz ha elaborado la Política del Grupo con vistas a proporcionar las directrices necesarias para su aplicación y garantizar su correcta ejecución en todo el Grupo Mediolanum. 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, en la que se tuvieron en cuenta el tamaño, la organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus productos 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, 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, los Fondos y sus inversores. MIFL ha emprendido medidas para garantizar que la remuneración variable atribuida no afecte a su obligación de actuar en interés de sus 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 de la AEVM; 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 MIFL.

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

Información adicional

Puede consultar información adicional en el Folleto de cada Fondo, disponible en www.mifl.ie; asimismo, previa solicitud podrá obtener de forma gratuita una copia de la Política en papel.