



**Zusammenfassung der
Mediolanum International Funds Limited („MIFL“)
Vergütungsrichtlinie (die „Richtlinie“)**

1. Januar 2017

Einleitung

MIFL ist in ihrer Funktion als Verwaltungsgesellschaft für CHALLENGE Funds, Mediolanum Best Brands und Mediolanum Portfolio Fund (die „OGAW-Fonds“) von der irischen Zentralbank (die „Zentralbank“) als OGAW-Verwaltungsgesellschaft gemäß den Vorschriften der Europäischen Gemeinschaften (Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren betreffend) von 2011 in der jeweils gültigen Fassung (die „OGAW-Vorschriften“) zugelassen. Die OGAW-Fonds sind als Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren („OGAW“) gemäß den OGAW-Vorschriften in der jeweils gültigen Fassung zugelassen und haben mehrere Teilfonds.

Ferner ist MIFL in ihrer Eigenschaft als Verwalter alternativer Investmentfonds („AIFM“) für den Mediolanum Fund of Hedge Funds (den „AIF“ oder zusammen mit den OGAW-Fonds die „Fonds“) von der Zentralbank als Verwalter alternativer Investmentfonds („AIFM“) gemäß den Vorschriften der Europäischen Union (Verwalter alternativer Investmentfonds betreffend) von 2013 (die „AIFMD-Vorschriften“) zugelassen.

Gemäß den OGAW-Vorschriften und den AIFMD-Vorschriften hat MIFL eine Vergütungsrichtlinie (die „Richtlinie“), die die wesentlichen Grundsätze enthält, wie MIFL ihre Mitarbeiter und „identifizierten Mitarbeiter“ vergütet. Die Richtlinie wird jährlich überprüft und aktualisiert, um sicherzustellen, dass sie den regulatorischen Pflichten von MIFL entspricht, wie beispielsweise den ESMA-Leitlinien für solide Vergütungspolitik unter den AIFMD-Vorschriften (ESMA/2013/232 und ESMA 2016/579) und den ESMA-Leitlinien für solide Vergütungspolitik gemäß der OGAW-Richtlinie (ESMA/2016/575), zusammen die „ESMA-Leitlinien“, entspricht.

MIFL ist auch eine Tochtergesellschaft der Banca Mediolanum S.p.A., die an der MTA notiert ist und von der Borsa Italiana S.p.A. organisiert und verwaltet ist. Die Banca Mediolanum S.p.A. ist nach den Vorschriften der italienischen Zentralbank zugelassen und unterliegt den Bestimmungen der Eigenkapitalrichtlinie (Capital Requirements Directive, CRD) IV. MIFL muss ferner gewährleisten, dass ihre Richtlinie in Einklang mit der Vergütungsrichtlinie der Mediolanum-Gruppe (die „Gruppenrichtlinie“) steht.

Ziele und Umfang der Richtlinie

Erstellung: Die Richtlinie wurde von der Compliance-Abteilung erstellt und sowohl von der Personalabteilung (HR) als auch von einem externen Rechtsberater und dem Verwaltungsrat überprüft. Bei der Erarbeitung der Richtlinie war die Compliance-Abteilung bemüht, sicherzustellen, dass kein Interessenkonflikt zwischen Anreizmechanismen für Mitarbeiter und den besten Interessen der Kunden von MIFL bzw. der Fonds besteht. Die Richtlinie wurde außerdem unter Berücksichtigung der Gruppenrichtlinie erstellt.

Genehmigung: Die Richtlinie wurde am 15. Dezember 2016 vom Verwaltungsrat (der „Verwaltungsrat“) genehmigt und gilt für sämtliche Mitarbeiter sowie nicht geschäftsführende Mitglieder des Verwaltungsrats und unabhängige Auftragnehmer.

Ziel: Die Richtlinie beschreibt die Vergütungspolitik von MIFL einschließlich der Grundsätze, die festlegen, wie MIFL ihre Mitarbeiter einschließlich „identifizierter Mitarbeiter“ vergütet. Sie spiegelt die Geschäftsstrategie und die Werte von MIFL sowie die Grundsätze guter Unternehmensführung (Corporate Governance) wider. Des Weiteren soll sie sicherstellen, dass:

- MIFL in der Lage ist, leistungsstarke und motivierte Mitarbeiter auf einem wettbewerblichen internationalen Markt anzuwerben, auszubilden und zu halten;
- die Interessen von Arbeitgeber und Mitarbeitern gut aufeinander abgestimmt sind;
- MIFL ihre langfristigen Geschäftsziele erfüllt.

Zweck: Die Richtlinie soll sicherstellen, dass die Vergütungsvereinbarungen von „identifizierten Mitarbeitern“:

- einem soliden und effektiven Risikomanagement entsprechen und keine Risikobereitschaft fördern, die dem Risikoprofil, der Satzung oder den Gründungsdokumenten von MIFL oder den Fonds nicht entspricht; und
- im Einklang mit der geschäftlichen Strategie, den Zielen, Werten und Interessen von MIFL, den Fonds und ihren Anlegern stehen und Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten beinhalten.

MIFL erfüllt die genannten Zielsetzungen:

- durch ein Geschäftsmodell, das seinem Charakter nach keine übermäßige Risikobereitschaft fördert;
- durch die Festlegung von Performance-Zielsetzungen und Zielen für alle Mitarbeiter, die auf die Geschäftstätigkeit abgestimmt sind; und
- indem sie sicherstellt, dass die feste Vergütungskomponente der einzelnen Mitarbeiter dem Marktsatz entspricht.

Ansatz zur Festlegung „identifizierter Mitarbeiter“

Die Richtlinie beschreibt im Detail, wie die Liste identifizierter Mitarbeiter zusammengestellt wird, um Mitglieder der obersten Führungsspitze, Risikoträger, Kontrollfunktionen und Mitarbeiter zu berücksichtigen, die eine Gesamtvergütung erhalten, die der Vergütungsgruppe für Mitglieder der obersten Führungsspitze und Risikoträger entspricht, deren berufliche Tätigkeiten wesentliche Auswirkungen auf MIFL oder die von ihr verwalteten Fonds haben, sowie Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeit wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil der Fonds haben.

Entsprechend hat MIFL zum Datum der Richtlinie die folgenden Mitarbeiter als der Gruppe identifizierter Mitarbeiter im Sinne der Definition der ESMA-Leitlinien zugehörig ermittelt:

- (i) Managing Director;
- (ii) Mitglieder des Verwaltungsrats
- (iii) Chief Financial Officer;
- (iv) Senior Operations Manager;
- (v) Senior Product Manager;
- (vi) Senior Compliance & Risk Manager*;
- (vii) Senior Internal Auditor*;
- (viii) Risk Control Officer*;
- (ix) Compliance Officer

*Mitarbeiter, die einen Dienstvertrag mit der Mediolanum Asset Management Ltd („MAML“), dem bestellten Anlageverwalter der Fonds, haben, aber Dienstleistungen für MIFL auf Shared-Services-Basis erbringen.

Den ESMA-Grundsätzen solider Vergütungspraktiken entsprechend sind identifizierte Mitarbeiter gehalten, keine persönlichen Absicherungsstrategien oder vergütungs- und haftungsbezogenen Versicherungen einzusetzen, um die in ihren Vergütungsregelungen verankerten risikoorientierten Effekte zu unterlaufen. Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrags berücksichtigen die vom betroffenen Mitarbeiter erzielte Leistung und stellen keine Belohnung für Versagen dar.

Auch andere Mitarbeiter als die zuvor genannten identifizierten Mitarbeiter kommen für eine variable Vergütung in Frage. Die Richtlinie gilt für das gesamte Personal.

Variable Vergütung

Variable Vergütungen sind bei MIFL eine Kombination aus Barzahlungen und langfristigen Anreizplänen. Im Allgemeinen werden 60 % der variablen Vergütung sofort gezahlt und die verbleibenden 40 % der variablen Vergütung über einen Zeitraum von 2 Jahren anteilig so gezahlt, dass die eingegangenen Risiken berücksichtigt werden können.

Der aufgeschobene Teil der variablen Vergütung erhöht sich und die Aufschubperiode verlängert sich, wenn davon ausgegangen wird, dass der betreffende Mitarbeiter einen erheblichen Einfluss auf das Risikoprofil von MIFL hat.

Bei der Beurteilung der individuellen Leistung werden die folgenden quantitativen und qualitativen Kriterien angewandt:

- **Quantitative Kriterien:** Performance von MIFL, Performance der Mediolanum-Gruppe und Performance der lokalen Geschäftseinheit
- **Qualitative Kriterien:** An den Verhaltens- und Kompetenzrahmen von MIFL geknüpfte persönliche Ziele

Im Zusammenhang mit der variablen Vergütung von Mitarbeitern in Kontrollfunktionen gewährleistet MIFL, dass Mitarbeiter in Kontrollfunktionen eine konkurrenzfähige Vergütung erhalten, und vermeidet dadurch einen potenziellen Interessenkonflikt. Diese Struktur stellt sicher, dass die jeweiligen Mitarbeiter in der Kontrollfunktion unabhängig und objektiv agieren. MIFL ist überzeugt, dass die nur begrenzt zur Verfügung stehende Möglichkeit einer variablen Vergütung dafür sorgt, dass die Mitarbeiter in diesen Positionen weiterhin unabhängig agieren und für sie keine Gefahr von Interessenkonflikten besteht. Aus diesem Grund setzt sich der Bonus aus dem Erreichen von Zielen zusammen, die in direktem Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer Aufgabe in der Kontrollfunktion stehen. Die Entscheidung bezüglich einer variablen Vergütung für Führungskräfte in den Kontrollfunktionen wird direkt vom Verwaltungsrat überwacht. Die Leistung der Führungskräfte in den Kontrollfunktionen wird nicht an die Wertentwicklung von MIFL gekoppelt.

Anwendung des Verhältnismäßigkeitsprinzips

MIFL muss den anwendbaren Vergütungsgrundsätzen in einer Form und in dem Umfang entsprechen, wie es der Größe von MIFL und der Größe der von ihr verwalteten Fonds, ihrer internen Organisation und der Art, dem Gegenstand und der Komplexität ihrer Aktivitäten angemessen ist. Demzufolge wird Vergütungsgesellschaften von der OGAW-V-Richtlinie die Entscheidung gestattet, ob sie den Vergütungsanforderungen durch sehr anspruchsvolle Richtlinien gerecht werden, während andere dies auf einfachere Art und Weise und mit weniger Aufwand tun können.

Die Anwendung des Verhältnismäßigkeitsprinzips kann zu einer Nichtanwendbarkeit einiger Vergütungsgrundsätze für identifizierte Mitarbeiter führen, wenn dies mit dem Risikoprofil, der Risikobereitschaft und der Risikostrategie von MIFL und der Fonds vereinbar ist. Gemäß den ESMA-Leitlinien sollte Verhältnismäßigkeit in einer Verwaltungsgesellschaft auch in Bezug auf einige der speziellen Anforderungen Anwendung finden. Die Personalkategorien, deren berufliche Tätigkeiten wesentliche Auswirkungen auf ihr Risikoprofil haben, sollten spezielle Anforderungen erfüllen, die mit ihren Tätigkeiten verbundenen Risiken steuern sollen. Dabei sollten dieselben Kriterien in Bezug auf die Größe, interne Organisation und Art, Umfang und Komplexität der Tätigkeiten gelten. Auf Basis des Vorstehenden berücksichtigt MIFL bei der Anwendung des Verhältnismäßigkeitsprinzips unter anderem folgende Kriterien:

- die Komplexität des Unternehmens, seines Geschäftsmodells und seiner Managementstruktur
- ob das Unternehmen an einem regulierten Markt notiert ist oder gehandelt wird
- ob es Niederlassungen oder Tochtergesellschaften hat und die Zahl der Mitarbeiter der Gesellschaft
- inwieweit Standard- oder komplexere Anlagestrategien verfolgt werden
- die Art der vom Anlageverwalter und den delegierten Anlageverwaltern ausgeübten Tätigkeiten und das Niveau ihres internen Kontrollrahmens

- der Umfang des zugelassenen Anlageuniversums, in das investiert wird, d. h. OGAWs, AIFs, Hedgefonds usw.
- die Art der Fonds und die Struktur ihres Vertriebsnetzes
- ob die Gesellschaft Kundenvermögen hält
- die Höhe variabler Vergütungen und deren Beschränkungen

In der Richtlinie wird die Auswertung von MIFL anhand der obigen Kriterien beschrieben. Nach Berücksichtigung der vorgenannten Kriterien bei der Anwendung des Verhältnismäßigkeitsprinzips hat MIFL es für zweckmäßig befunden, die Bestimmungen vollständig anzuwenden, mit Ausnahme der Regeln für das Auszahlungsverfahren, die nicht angewandt werden, wenn die variable Vergütung unterhalb einer festgelegten Schwelle für den Betrag oder Prozentsatz liegt; ferner wird die Anforderung der Einrichtung eines Vergütungsausschusses nicht angewandt, wie nachstehend dargelegt. Übersteigt die variable Vergütung die festgelegte Schwelle, wird die aufgeschobene Vergütung in Form von langfristigen Anreizplänen gezahlt.

Vergütungsausschuss

Der von der Muttergesellschaft Banca Mediolanum S.p.A. gegründete Berufungs- und Vergütungsausschuss (der sich aus drei unabhängigen Verwaltungsratsmitgliedern zusammensetzt) tritt in der Regel vier Mal im Jahr zusammen. Die Muttergesellschaft hat die Gruppenrichtlinie aufgestellt, um die notwendigen Leitlinien für ihre Umsetzung bereitzustellen und ihre korrekte Anwendung innerhalb der Mediolanum-Gruppe zu gewährleisten. MIFL hat die Vorgabe berücksichtigt, dass Verwaltungsgesellschaften, die aufgrund ihrer Größe oder der Größe der von ihnen verwalteten Fonds, ihrer internen Organisation und der Art, dem Gegenstand und der Komplexität ihrer Tätigkeit von wesentlicher Bedeutung sind, einen Vergütungsausschuss einrichten müssen. Diesbezüglich wird in der Richtlinie die durchgeführte Beurteilung dargelegt, wobei die Größe, die interne Organisation, die Art, der Gegenstand und die Komplexität ihrer Produkte in ihrer Gesamtheit berücksichtigt wurden, und es wurde entschieden, das Verhältnismäßigkeitsprinzip anzuwenden und keinen separaten Vergütungsausschuss bei MIFL einzurichten. Der Verwaltungsrat ist letztendlich für die Genehmigung und Verwaltung der Richtlinie sowie die Überwachung ihrer Umsetzung verantwortlich. Der Verwaltungsrat muss sicherstellen, dass die Richtlinie einem soliden und effektiven Risikomanagement entspricht und diesem förderlich ist und eine übermäßige Risikobereitschaft nicht ermutigt.

Interessenkonflikte

Die Richtlinie soll Interessenkonflikte zwischen MIFL, den Fonds und ihren Anlegern vermeiden. MIFL hat Schritte unternommen, um sicherzustellen, dass durch die Gewährung einer variablen Vergütung ihre Pflicht, im besten Interesse ihrer Kunden zu handeln, nicht beeinträchtigt wird.

Eskalation

Gegebenenfalls sind Maßnahmen erforderlich, wenn Vergütungsniveaus nicht eingehalten werden, und wesentliche Sachverhalte werden zur Entscheidung an den Verwaltungsrat delegiert.

Garantierte Vergütung

Eine garantierte variable Vergütung ist die Ausnahme und wäre immer auf das erste Dienstjahr im Zusammenhang mit der Einstellung von neuem Personal beschränkt.

Delegieren

Beim Delegieren von Portfoliomanagement- und/oder Risikomanagementaufgaben (oder Teilen davon) bemüht MIFL sich nach besten Kräften darum, sicherzustellen, dass:

- a) die Gesellschaften, denen Portfoliomanagement- oder Risikomanagementaufgaben übertragen wurden, aufsichtsrechtlichen Anforderungen in Bezug auf die Vergütung unterliegen, die gleichermaßen effektiv sind wie die, die nach den ESMA-Leitlinien gelten; oder
- b) entsprechende vertragliche Vereinbarungen mit Unternehmen getroffen werden, auf die Portfoliomanagement- oder Risikomanagementaufgaben übertragen wurden, um sicherzustellen, dass die in den ESMA-Leitlinien dargelegten Vergütungsregeln nicht umgangen werden. Diese vertraglichen Vereinbarungen sollten alle Zahlungen abdecken, die an identifizierte Mitarbeiter der Bevollmächtigten als Vergütung für die Erbringung von Portfolio- oder Risikomanagementaufgaben für MIFL geleistet werden.

Zur Klarstellung: Wenn MIFL Portfoliomanagement- und/oder Risikomanagementaufgaben an andere Tochtergesellschaften der Mediolanum-Gruppe delegiert, gilt für diese Unternehmen die Gruppenrichtlinie. Die Vergütungsanforderungen, denen sie unterliegen, sollten daher gleichermaßen effektiv sein wie die Richtlinien, die nach den ESMA-Leitlinien gelten, weil sie CRD-IV-konform sind.

Weitere Informationen

Weitere Informationen sind im jeweiligen Prospekt des einzelnen Fonds enthalten, der auf **www.mifl.ie** zur Verfügung steht. Ein Exemplar in Papierform wird auf Anfrage kostenlos bereitgestellt.