



---

**Resum de la Política de Remuneració  
(la “Política”) de Mediolanum International  
Funds Limited (“MIFL”)**

---

1 de gener del 2017

## Introducció

MIFL està autoritzada pel Central Bank of Ireland (el “Banc Central”) com a societat gestora d’OICVM d’acord amb la normativa de les European Communities (Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities) [Reglament sobre Organismes d’Inversió Col·lectiva en Valors Mobiliaris] (el Reglament sobre “OICVM”) on actua com a gestora dels Fons CHALLENGE, 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 sobre OICVM, amb les seves modificacions, i disposen de múltiples subfons.

MIFL també està autoritzada pel Banc Central com a Gestora de Fons d’Inversió Alternatius (“GFIA”) d’acord amb la normativa de la Unió Europea (Gestors de Fons d’Inversió Alternatius) del 2013 (les “normes GFIA”) on actua com a GFIA del Fons Mediolanum de Fons amb cobertura (els “FIA” o, juntament amb els fons OICVM, els “Fons”).

D’acord amb el Reglament sobre OICVM i les normes GFIA, MIFL disposa d’una política de remuneració (la “Política”) en vigor, que inclou els principis rellevants que regeixen la forma en què MIFL remunera els seus membres del personal i el “Personal identificat”. La Política es revisa anualment i s’actualitza quan cal per garantir que es compleix la normativa reguladora de MIFL, com ara les directrius de l’AEVM sobre les polítiques de remuneració sòlides sota la Directiva sobre GFIA (ESMA/2013/232 i ESMA 2016/579) i les Directrius de l’AEVM sobre les polítiques de remuneració sòlides sota la Directiva OICVM (ESMA /2016/575), que, de manera conjunta, s’anomenen “Directrius de l’AEVM”.

MIFL és també una filial de Banca Mediolanum S.p.A., que cotitza a l’MTA, organitzada i administrada per Borsa Italiana S.p.A. Banca Mediolanum S.p.A. està autoritzada sota les normatives del Bank of Italy i sotmesa a les disposicions de la directiva sobre requisits del capital IV (CRD IV). MIFL també ha de garantir que la seva Política s’adequa a la Política de Remuneració del Grup Mediolanum (la “Política del Grup”).

## Objectius i abast de la Política

Preparació: la Política l’ha elaborada el Departament de *Compliance* i l’ha revisada tant el Departament de Recursos Humans, com una assessoria legal externa i el Consell d’Administració. En l’elaboració de la Política, el Departament de *Compliance* ha procurat garantir que els mecanismes d’incentius als empleats no entrin en conflicte amb el millor interès dels Fons ni dels clients de MIFL. La Política també s’ha elaborat tenint en compte la Política del Grup.

Aprovació: la Política la va aprovar el Consell d’Administració el 15 de desembre del 2016 (el “Consell”) i s’aplica a tots els empleats, a tots els administradors no executius del Consell i als contractistes independents.

Objectiu: La Política estableix els paràmetres de remuneració de MIFL, inclosos els principis que regeixen la manera com MIFL remunera el seu personal, també el “Personal identificat”. En aquesta es reflecteix l’estratègia empresarial i els valors de MIFL, així com una correcta governança empresarial. A més, procura garantir que:

- MIFL pugui atraure, desenvolupar i retenir treballadors motivats i que obtinguin bons resultats en un mercat competitiu internacional;
- els interessos dels empresaris i dels empleats vagin en la mateixa línia;
- MIFL compleixi els seus objectius de negoci a llarg termini.

Objectiu: *l'objectiu de la Política és intentar assegurar que els acords de remuneració del "Personal identificat":*

- estan d'acord amb una gestió del risc bona i eficaç i la promouen i no fomenten que s'assumeixin riscos que siguin incompatibles amb el perfil de risc, les normes o els documents constitutius de MIFL o dels Fons; i
- estan d'acord amb l'estratègia empresarial, els objectius, els valors i els interessos de MIFL, dels Fons i dels seus inversors i inclouen mesures per evitar conflictes d'interessos.

MIFL compleix amb els objectius anteriors gràcies al fet de:

- tenir un model de negoci que, per la seva naturalesa, no promou que es prenguin riscos excessius;
- definir objectius de rendiment i objectius per a tots els empleats que vagin d'acord amb el negoci; i
- garantir que l'element de remuneració fixa per a cada empleat reflecteixi la taxa de mercat.

## **Enfocament per determinar el Personal Identificat**

La Política estableix detalladament com s'elabora la llista de Personal identificat per tal que inclogui el personal de gerència sènior, els que assumeixen riscos, les funcions de control i qualsevol empleat que rebi una remuneració total que s'englobi en la banda del personal de gerència sènior i dels que assumeixen riscos, les activitats professionals dels quals tenen un impacte important en MIFL, així com dels Fons i les categories de personal de l'entitat o entitats a les quals MIFL ha delegat les activitats de gestió, les activitats professionals de les quals tenen un impacte important en el perfil de risc dels Fons.

En conseqüència, des de la data d'entrada en vigor de la Política, MIFL ha identificat els empleats següents com englobats en el significat de Personal identificat, tal com es defineix en les directrius de l'AEVM;

- (i) Director General;
- (ii) Membres del Consell d'Administració
- (iii) Director General de Finances;
- (iv) Director Principal d'Operacions;
- (v) Director sènior de Producte;
- (vi) Director sènior de *Compliance* i Risc;
- (vii) Auditor Intern sènior\*;
- (viii) Responsable de Control de Riscos\*;
- (ix) Responsable de *Compliance*

\* Empleats que tinguin un contracte de treball amb Mediolanum Asset Management Ltd ("MAML"), el Gestor d'Inversions dels Fons nomenat, però que presten serveis a MIFL sobre una base de serveis compartits.

En línia amb els principis de pràctiques de remuneració sòlides de l'AEVM, el Personal Identificat s'ha de comprometre a no fer servir estratègies personals de cobertura o remuneració ni assegurances relacionades amb la responsabilitat per tal de socavar els efectes d'alineació del risc inclosos als seus acords de remuneració. Qualsevol pagament en relació amb la terminació anticipada d'un contracte reflectirà el rendiment assolit per l'empleat en qüestió i no recompensarà en cap cas el fracàs.

A part del Personal Identificat citat, altres empleats també poden rebre una remuneració variable. La Política s'aplica a la totalitat del personal.

## Remuneració variable

El sistema de Remuneració variable de MIFL és una barreja de plans d'incentius a llarg termini i d'efectiu. Com a norma general, el 60% de la remuneració variable es paga a la bestreta, i una part del 40% restant de la remuneració variable es difereix durant un període de 2 anys i es paga pro rata per tal que la remuneració tingui en compte els riscos assumits.

Si es considera que un treballador concret té una influència significativa sobre el perfil de risc de MIFL, s'augmenta la quantitat de la remuneració variable subjecta a ajornament, i també s'amplia el període d'ajornament.

Per tal d'avaluar el rendiment individual es fan servir els criteris quantitatius i qualitatius següents:

- **Criteris quantitatius:** El rendiment de MIFL, el del Grup Mediolanum i el de la unitat de negoci local.
- **Criteris qualitatius:** Objectius personals vinculats al marc de comportament i competència de MIFL.

En relació amb la remuneració variable dels treballadors que assumeixen funcions de control, MIFL assegura que els empleats en funcions de control rebran una remuneració fixa competitiva, per tal d'evitar així un possible conflicte d'interessos. Aquesta estructura garanteix que els empleats rellevants en la funció de control actuïn de manera independent i objectiva. MIFL considera que el potencial de remuneració variable limitada que hi ha en vigor assegura que els empleats en aquestes funcions continuen actuant amb independència i no estan exposats a conflictes d'interessos. Per aquesta raó, la bonificació consisteix en l'obtenció d'objectius relacionats directament amb l'acompliment del seu paper en la funció de control. El Consell supervisa directament la decisió relativa amb la remuneració variable dels directors sènior en les funcions de control. Els resultats dels directors sènior en les funcions de control no estaran relacionats amb els resultats de MIFL.

## Aplicació del principi de proporcionalitat

MIFL ha de complir els principis de remuneració en vigor en una manera i mesura que sigui apropiada a la seva mida i a la mida dels Fons que gestioni, a la seva organització interna i a l'abast de la naturalesa i la complexitat de les seves activitats. En conseqüència, la V Directiva sobre OICVM permet, a les empreses de gestió, determinar si compliran els requisits de remuneració a través de polítiques molt sofisticades, mentre que d'altres poden fer-ho d'una manera més simple i menys onerosa.

L'aplicació del principi de proporcionalitat pot conduir a deixar d'aplicar alguns principis de remuneració a Personal identificat si això és reconciliable amb el perfil de risc, l'apetit i l'estratègia de risc de MIFL i dels Fons. D'acord amb les directrius de l'AEVM, dins d'una empresa de gestió, la proporcionalitat també hauria d'operar mitjançant alguns dels requisits específics. Les categories del personal les activitats professionals dels quals tenen un impacte important en el seu perfil de risc haurien de complir els requisits específics que tenen com a objectiu gestionar els riscos que impliquen les seves activitats. S'haurien d'aplicar els mateixos criteris de mida, organització interna i naturalesa, abast i complexitat de les activitats. A partir del que s'acaba d'indicar i, entre altres coses, MIFL tindrà en compte els criteris següents on escaigui per tal de determinar l'aplicació del principi de proporcionalitat:

- Complexitat de l'empresa, el seu model de negoci i l'estructura de gestió.
- Si l'empresa està admesa a cotització o comerça en un mercat regulat.
- Si té sucursals o filials, així com la quantitat de treballadors que hi ha a l'Empresa.
- La mesura en què es pretén aplicar estratègies d'inversió tipus simples ("plain vanilla") o més sofisticades.

- El tipus d'activitats que duen a terme la Societat Gestora d'Inversions i la Gestora Delegada d'Inversions, així com el grau de sofisticació del marc de controls interns.
- L'àmbit de l'univers d'inversió permisible en què es fan les inversions, com ara les OICVM, les FIA, els fons amb cobertura, entre d'altres.
- Tipus de fons i l'estructura de la seva xarxa de distribució.
- Si l'empresa manté actius de clients.
- La quantitat i els límits aplicats a la remuneració variable.

La Política estableix l'avaluació de MIFL segons els criteris anteriors. Tenint en compte els criteris anteriors per a l'aplicació del principi de proporcionalitat, MIFL ha considerat oportú aplicar les disposicions en la seva totalitat, llevat de les Normes per al Pagament de Beneficis, que no s'apliquen en els casos en què la remuneració variable es troba per sota d'un llindar monetari o percentatge concret i considera no aplicar el requisit d'establir un comitè de remuneració tal com s'indica a continuació. En els casos en què la remuneració variable sobrepassi el llindar, l'ajornament de la remuneració tindrà la forma de plans d'incentius a llarg termini.

## **Comissió de Remuneracions**

La Comissió de Nomenaments i Remuneracions va establir que la societat matriu Banca Mediolanum S.p.A. (que es compon de tres administradors independents) es reuneixi, en general, quatre vegades l'any. L'empresa matriu ha elaborat la Política de Grup amb la finalitat de proporcionar les directrius necessàries per a la seva aplicació i assegurar la seva correcta aplicació en tot el Grup Mediolanum. MIFL ha tingut en compte el requisit que les societats de gestió que són significatives en termes de mida o de la mida dels fons que gestionen, de la seva organització interna i de la naturalesa, l'abast i la complexitat de les seves activitats han d'establir una comissió de remuneracions. En aquest sentit, la Política estableix l'avaluació feta per la qual es tenen en compte tant la grandària, com l'organització interna, la naturalesa, l'abast i la complexitat dels seus productes i es va decidir exercir el principi de proporcionalitat i no crear una Comissió de Remuneració independent de MIFL. En definitiva, el Consell és responsable d'aprovar i mantenir la Política i de supervisar la seva posada en marxa. El Consell ha de procurar que la Política sigui coherent amb la gestió sòlida i eficaç del risc, la qual promou, i que no inciti a prendre riscos excessius.

## **Conflictes d'interès**

La Política està dissenyada per evitar els conflictes d'interessos entre MIFL, els Fons i els seus inversors. MIFL ha posat en marxa mesures per garantir que la remuneració variable concedida no perjudiqui la seva obligació d'actuar en el millor interès dels seus clients.

## **Supervisió**

Pot caldre prendre accions si no es compleixen els nivells de remuneració; les qüestions materials seran sotmeses al Consell per tal de prendre una determinació.

## **Remuneració garantida**

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

## Delegació

Quan es delegui la gestió de carteres o la gestió d'activitats de risc (o qualsevol part d'aquestes), MIFL s'esforçarà al màxim per garantir que:

- a) les entitats a les quals han estat delegades les activitats de gestió de cartera o de riscos estan subjectes a requisits reglamentaris sobre la remuneració que siguin igual d'eficaços que els aplicables en virtut de les directrius de l'AEVM; o
- b) es posen en marxa mesures contractuals apropiades amb les entitats a les quals se'ls ha delegat la gestió de carteres o activitats de gestió de risc per tal de garantir que no hi ha cap elusió de les regles de retribució establertes en les pautes de l'AEVM; aquests acords contractuals haurien de cobrir qualsevol pagament realitzat a Personal identificat dels delegats com a compensació per la realització d'activitats de gestió de carteres o de risc en nom de MIFL.

Per evitar qualsevol dubte, en els casos en què MIFL delega la gestió de carteres o d'activitats de gestió de risc a una altra filial del Grup Mediolanum, com que aquesta entitat està subjecta a la Política de Remuneracions del Grup Mediolanum, es considera que les filials estan subjectes a requisits de remuneració que siguin igual d'eficaços als aplicables en virtut de les directrius de l'AEVM per tal que compleixi la directiva sobre requisits del capital CRD IV.

## Més informació

En trobareu més informació en el Fullet informatiu de cadascun dels Fons, disponibles a [www.mifl.iei](http://www.mifl.iei), si la demaneu, tindreu, a la vostra disposició i de manera gratuïta, una còpia de la Política.