



Sintesi di
Mediolanum International Funds Limited (“MIFL”)
Politica di remunerazione (la “Politica”)

1 gennaio 2017

Introduzione

MIFL è autorizzata dalla Banca centrale d'Irlanda (la "Banca centrale") come società di gestione di OICVM ai sensi dei Regolamenti delle Comunità europee (Organismi d'investimento collettivo in valori mobiliari) del 2011 (e successive modifiche) (i "Regolamenti OICVM"), e opera come gestore dei CHALLENGE Funds, dei Mediolanum Best Brands e del Mediolanum Portfolio Fund (i "Fondi OICVM"). I Fondi OICVM sono autorizzati come organismi d'investimento collettivo in valori mobiliari ("OICVM") ai sensi dei Regolamenti OICVM e successive modifiche, con più comparti.

MIFL è altresì autorizzata dalla Banca centrale come Gestore di fondi di investimento alternativi ("GEFIA") ai sensi dei Regolamenti dell'Unione europea (Gestori di fondi di investimento alternativi) del 2013 (i "Regolamenti della Direttiva GEFIA") e opera come GEFIA per i Mediolanum Fund of Hedge Funds (il "FIA" o, insieme con i Fondi OICVM, i "Fondi").

In linea con i Regolamenti OICVM e con i Regolamenti GEFIA, MIFL adotta una politica di remunerazione (la "Politica") comprensiva dei principi rilevanti che disciplinano il modo in cui MIFL remunera i suoi dipendenti e il "Personale più rilevante" riconosciuto. La Politica viene rivista su base annua e aggiornata secondo necessità al fine di garantire la conformità con gli obblighi regolamentari del MIFL come, per esempio, gli Orientamenti ESMA per sane politiche retributive ai sensi dei Regolamenti GEFIA (ESMA/2013/232 ed ESMA 2016/579) e gli Orientamenti ESMA per sane politiche retributive ai sensi della Direttiva OICVM (ESMA /2016/575), insieme, le "Linee Guida dell'ESMA".

MIFL è inoltre una controllata di Banca Mediolanum S.p.A. che è quotata al MTA (Mercato Telematico Azionario) organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. Banca Mediolanum S.p.A. è autorizzata ai sensi delle disposizioni della Banca d'Italia e nel rispetto delle disposizioni della CRD IV. MIFL deve altresì garantire che la sua Politica sia in linea con la Politica di remunerazione del Gruppo Mediolanum (la "Politica del Gruppo").

Obiettivi e portata della politica

Preparazione: la Politica è stata formulata dalla Compliance e rivista dall'Ufficio personale, da un consulente legale esterno e dal Consiglio di Amministrazione. Nella stesura della Politica, la Compliance ha cercato di garantire che il meccanismo degli incentivi per i dipendenti non fosse in conflitto con il miglior interesse dei clienti di MIFL o dei Fondi. La Politica è stata redatta prendendo altresì in considerazione la Politica del Gruppo.

Approvazione: la Politica è stata approvata dal Consiglio di amministrazione il 15 dicembre 2016 (il "Consiglio di amministrazione") e si applica a tutti i dipendenti nonché a tutti gli amministratori non esecutivi del Consiglio e ai collaboratori esterni autonomi.

Obiettivo: la Politica definisce la politica di remunerazione di MIFL, inclusi i principi che disciplinano il modo in cui MIFL remunera i suoi dipendenti, incluso il "Personale più rilevante". Essa riflette la strategia aziendale e i valori di MIFL, nonché la sua solida corporate governance. Mira inoltre a garantire che:

- MIFL sia in grado di acquisire, sviluppare e mantenere dipendenti motivati e altamente efficienti, in un mercato internazionale competitivo;
- gli interessi del datore di lavoro e del dipendente siano ben allineati;
- MIFL soddisfi i suoi obiettivi aziendali a lungo termine.

Finalità: la Politica si prefigge di assicurare che le disposizioni sulla remunerazione del “Personale più rilevante”:

- siano coerenti con e promuovano una gestione del rischio solida ed efficace e non incorraggino l'assunzione di rischio che sia incoerente con il profilo di rischio, con le regole o gli strumenti di costituzione di MIFL o dei Fondi; e
- siano coerenti con la strategia aziendale, gli obiettivi e i valori di MIFL, i Fondi e i rispettivi investitori e includa misure per evitare conflitti d'interesse.

MIFL soddisfa i suddetti obiettivi:

- disponendo di un modello di business che, per sua natura, non promuove un'assunzione del rischio eccessiva;
- definendo per tutti i dipendenti obiettivi di prestazioni che sono allineate con l'azienda; e
- garantendo che l'elemento di remunerazione fissa di ogni dipendente rifletta il valore di mercato.

Approccio per stabilire il Personale più rilevante

La Politica definisce in dettaglio la modalità di compilazione dell'elenco del Personale più rilevante, al fine di includere il senior management, gli operatori che si assumono dei rischi, le funzioni di controllo e ogni dipendente che riceva una remunerazione totale rientrante nelle fasce di remunerazione del senior management e degli operatori che si assumono dei rischi, le cui attività professionali abbiano significative ripercussioni su MIFL o sui Fondi e sulle categoria di personale della/e entità a cui siano state delegate attività di gestione da MIFL, le cui attività professionali abbiano significative ripercussioni sul profilo di rischio dei Fondi.

Di conseguenza, alla data di stesura della Politica, MIFL ha individuato i seguenti dipendenti come rientranti nella definizione del Personale più rilevante fornita dagli Orientamenti ESMA;

- (i) Amministratore Delegato;
- (ii) Membri del Consiglio di amministrazione;
- (iii) Direttore finanziario;
- (iv) Responsabile-capo operativo;
- (v) Responsabile senior dell'ufficio prodotti;
- (vi) Responsabile senior di compliance e rischi *;
- (vii) Revisore interno senior*;
- (viii) Responsabile del controllo rischi*;
- (ix) Responsabile della compliance.

*Dipendenti che hanno sottoscritto un contratto di lavoro con Mediolanum Asset Management Ltd (“MAML”), il Gestore degli investimenti nominato dei Fondi, ma che forniscono servizi a MIFL su base condivisa.

In linea con i principi dell'ESMA relativi alle pratiche di equa remunerazione, il Personale più rilevante deve impegnarsi a non usare strategie di copertura personali o un'assicurazione relativa alle responsabilità e alla remunerazione per compromettere gli effetti di allineamento del rischio inclusi nei propri accordi di remunerazione. Tutti i pagamenti correlati con la rescissione anticipata di un contratto rifletteranno le prestazioni raggiunte dal dipendente interessato e non remunereranno i fallimenti.

Anche altri dipendenti diversi dal suddetto Personale più rilevante sono idonei a ricevere una remunerazione variabile. La Politica si applica a tutto il personale.

Remunerazione variabile

La Remunerazione variabile di MIFL assume la forma mista di liquidità e piani di incentivazione a lungo termine. Come regola generale, il 60% della remunerazione variabile viene corrisposto in via anticipata, mentre una quota del restante 40% della remunerazione variabile viene differito su un arco di due anni ed erogato in modo proporzionale affinché la remunerazione tenga conto dei rischi assunti.

L'importo della remunerazione variabile soggetta a differimento viene aumentato e il periodo di differimento esteso ove si ritenga che un dipendente interessato eserciti un'influenza significativa sul profilo di rischio di MIFL.

Per valutare la singola performance, si utilizzano i seguenti criteri quantitativi nonché qualitativi:

- **Criteri quantitativi:** Performance di MIFL, performance del Gruppo Mediolanum e performance dell'unità operativa locale
- **Criteri qualitativi:** Obiettivi personali associati al quadro comportamentale e delle competenze

In relazione alla remunerazione variabile dei dipendenti nelle funzioni di controllo, MIFL garantisce che i dipendenti che esercitano funzioni di controllo ricevano una remunerazione fissa competitiva, evitando pertanto un potenziale conflitto d'interesse. Questa organizzazione garantisce che i dipendenti interessati che esercitano la funzione di controllo lavorino in modo indipendente e obiettivo. MIFL ritiene che il limitato potenziale di remunerazione variabile in vigore garantisca ai dipendenti che svolgono questi ruoli di continuare a lavorare in modo indipendente e di non essere esposti a conflitti d'interesse. Per questo motivo il bonus consiste nel raggiungimento di obiettivi correlati direttamente allo svolgimento del loro ruolo nella funzione di controllo. La decisione relativa alla remunerazione variabile per i senior manager nelle funzioni di controllo è supervisionata direttamente dal Consiglio di amministrazione. Le prestazioni dei senior manager nelle funzioni di controllo non saranno correlate alle prestazioni di MIFL.

Applicazione del principio di proporzionalità

MIFL deve ottemperare ai principi di remunerazione applicabili nel modo e nella misura adeguati alle sue dimensioni e alle dimensioni dei Fondi che gestisce, alla sua organizzazione interna nonché all'ambito della natura e alla complessità delle sue attività. Di conseguenza la Direttiva OICVM V consente alle società di gestione di stabilire se soddisfano i requisiti di remunerazione tramite politiche molto sofisticate, mentre altri soggetti possono svolgere la stessa operazione in un modo semplice e meno oneroso.

L'applicazione del principio di proporzionalità può causare la non applicazione di alcuni principi di remunerazione per il Personale più rilevante se ciò è riconciliabile con il profilo, la propensione e la strategia di rischio di MIFL e dei Fondi. Ai sensi delle Linee guida dell'ESMA, la proporzionalità deve applicarsi anche alla società di gestione per alcuni requisiti specifici. Le categorie di personale le cui attività professionali abbiano significative ripercussioni sul loro profilo di rischio devono ottemperare a requisiti specifici che mirano a gestire i rischi impliciti nelle loro attività. Dovrebbero applicarsi gli stessi criteri di dimensione, organizzazione interna e di natura, portata e complessità delle attività. Nel determinare l'applicazione del principio di proporzionalità, MIFL deve basarsi su quanto sopra e, fra l'altro, sui criteri seguenti ove rilevanti:

- La complessità della società, del suo modello di business e della sua struttura amministrativa
- L'eventuale quotazione o negoziazione della società su un mercato regolamentato
- L'eventuale presenza di filiali o succursali e il numero di dipendenti della Società
- L'estensione delle strategie di investimento tradizionali pure o più sofisticate che vengono perseguite
- La natura delle attività svolte dall'Investment Asset Manager e dai Delegate Investment Manager e la complessità dei loro quadri di controllo interni
- Il perimetro dell'universo di investimenti ammissibili entro il quale avvengono gli investimenti, ossia OICVM, FIA, hedge fund ecc.

- Tipi di fondi e struttura della rete di distribuzione
- L'eventuale detenzione di attivi dei clienti da parte della società
- L'importo e i limiti applicati alla remunerazione variabile

La Politica definisce la valutazione di MIFL rispetto ai criteri suddetti. Avendo considerato i criteri di cui sopra nell'applicazione del principio di proporzionalità, MIFL ha ritenuto opportuno applicare pienamente le disposizioni, ad esclusione delle Regole di elaborazione dei pagamenti che vengono disapplicate quando la remunerazione variabile è inferiore a una soglia monetaria e/o percentuale definita e ignorando altresì il requisito che prevede l'istituzione di un comitato per le remunerazioni, come specificato più avanti. Ove la remunerazione variabile superasse la soglia definita, la dilazione della remunerazione prenderebbe la forma di piani di incentivazione a lungo termine.

Comitato per le remunerazioni

Il Comitato per le nomine e le remunerazioni istituito dalla capogruppo Banca Mediolanum S.p.A. (composto da tre Amministratori indipendenti) si riunisce generalmente quattro volte all'anno. La capogruppo ha redatto le Politiche del Gruppo allo scopo di fornire le linee guida necessarie alla loro implementazione e garantirne la corretta applicazione in tutto il Gruppo Mediolanum. MIFL ha considerato il requisito che le società di gestione che sono rilevanti in termini di dimensione propria o dei fondi che gestiscono, dell'organizzazione interna e della natura, della portata e della complessità delle loro attività devono istituire un comitato per le remunerazioni. A tal riguardo, la Politica definisce la valutazione condotta, dove la dimensione, l'organizzazione interna, la natura, la portata e la complessità dei suoi prodotti sono stati tutti presi in considerazione e MIFL ha deciso di esercitare il principio di proporzionalità e di non istituire un comitato per le remunerazioni separato. In definitiva il Consiglio di amministrazione è responsabile dell'approvazione e dell'aggiornamento della Politica e di supervisionarne l'implementazione. Il Consiglio deve garantire che la Politica sia coerente con e promuova una ragionevole ed efficace gestione del rischio e che non incoraggi un'eccessiva assunzione del rischio.

Conflitti d'interesse

La Politica è concepita per evitare conflitti d'interesse tra MIFL, i Fondi e i suoi investitori. MIFL ha attuato misure finalizzate a garantire che la remunerazione variabile riconosciuta non comprometta il suo obbligo ad agire nel migliore interesse dei suoi clienti

Deferimento

Può essere necessario intervenire se i livelli di remunerazione non corrispondono e i problemi importanti verranno deferiti al Consiglio di amministrazione perché proceda alla loro determinazione.

Remunerazione garantita

La remunerazione variabile garantita è eccezionale e in qualsiasi caso sarebbe limitata al primo anno di servizio, nel contesto dell'assunzione di nuovo personale.

Delega

Quando si delega la gestione del portafoglio e/o attività di gestione dei rischi (o qualsiasi loro parte), MIFL compirà i suoi migliori sforzi per assicurare che:

- a) le entità a cui sono state delegate la gestione del portafoglio o le attività di gestione dei rischi siano soggette a requisiti normativi sulla remunerazione che sono altrettanto efficaci di quelli applicabili ai sensi delle Linee guida dell'ESMA; oppure

- b) entrino in vigore accordi contrattuali adeguati con entità a cui siano state delegate la gestione del portafoglio o le attività di gestione dei rischi per assicurare l'assenza di circonvizione delle norme sulla remunerazione previste dalle Linee guida dell'ESMA; tali accordi contrattuali devono riguardare tutti i pagamenti effettuati al Personale più rilevante dei delegati come compensazione per la performance del portafoglio o le attività di gestione dei rischi per conto di MIFL.

Per maggior chiarezza, laddove MIFL deleghi la gestione del portafoglio e/o le attività di gestione dei rischi a un'altra controllata del Gruppo Mediolanum, essendo tale entità soggetta alla Politica del Gruppo, essa sarà considerata soggetta ai requisiti di remunerazione vigenti al pari di quelli applicabili ai sensi delle Linee guida dell'ESMA in quanto conforme alla CRD IV.

Ulteriori informazioni

Per ulteriori informazioni si rimanda al Prospetto di ogni Fondo disponibile su www.mifl.ie; una copia cartacea della Politica sarà fornita gratuitamente su richiesta.