



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

Einleitung

MIFL ist 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 und fungiert als Verwaltungsgesellschaft für CHALLENGE Funds, Mediolanum Best Brands und Mediolanum Portfolio Fund (die „OGAW-Fonds“). Die OGAW-Fonds sind als Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren („OGAW“) gemäß den OGAW-Vorschriften zugelassen und haben mehrere Teilfonds.

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

Die Richtlinie wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert, um die Einhaltung aller aufsichtsrechtlichen Verpflichtungen sicherzustellen. Im Anschluss an den Abschlussbericht der ESMA – Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik nach der OGAW-Richtlinie und der AIFMD (ESMA/2016/411) – vom 31. März 2016 wurde sie überprüft und entsprechend aktualisiert und entspricht deshalb den Anforderungen in der OGAW-V-Richtlinie (2014/91/EU).

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. Deshalb unterliegt die MIFL auch der Vergütungsrichtlinie der Mediolanum-Gruppe (die „Gruppenrichtlinie“).

Ziele und Umfang der Richtlinie

Erstellung: Die Richtlinie wurde von der Compliance-Abteilung erstellt und sowohl von der Personalabteilung (HR) und dem Managing Director überprüft. Bei der Erarbeitung dieser Richtlinie war die Compliance-Abteilung bemüht, sicherzustellen, dass kein Interessenkonflikt zwischen Anreizmechanismen für Mitarbeiter und den besten Interessen entweder der Kunden von MIFL oder der verwalteten Fonds besteht.

Genehmigung: Die Richtlinie wurde am 30. März 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 Zielsetzung von MIFL einer soliden Corporate Governance (Unternehmensführung) wider und ist auf die Geschäftsstrategie und die Werte von MIFL abgestimmt. Des Weiteren stellt sie sicher, 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 MIFL 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.

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“) haben, der bestellte Anlageverwalter, aber Dienstleistungen für MIFL auf Shares-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 von Mitarbeitern in Kontrollfunktionen

MIFL gewährleistet, 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 nicht-finanzieller und individueller Ziele zusammen, die in direktem Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer Aufgabe in der Kontrollfunktion stehen. Die Entscheidung bezüglich einer variablen Vergütung für die 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 OGAW-Vergütungsgrundsätzen in einer Form und in dem Umfang entsprechen, wie es der Größe von MIFL und der Größe des von ihr verwalteten OGAW, ihrer internen Organisation und der Art, dem Gegenstand und der Komplexität ihrer Aktivitäten angemessen ist. Demzufolge wird Verwaltungsgesellschaften 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 der Gesellschaft und mit dem von ihr verwalteten OGAW 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.

Darüber hinaus sollten gegebenenfalls die folgenden, nicht abschließend aufgeführten Aspekte berücksichtigt werden:

- Der Umfang der Verpflichtungen, den ein Risikoträger für die Verwaltungsgesellschaft eingehen kann;
- Die Größe der Personengruppe, die nur zusammengenommen wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil der Verwaltungsgesellschaft haben;
- Die Struktur der Mitarbeitervergütung (z. B. ein festes Gehalt mit einer variablen Vergütung im Vergleich zu Gewinnbeteiligungsvereinbarungen), insbesondere die folgenden Aspekte:
- Die Höhe der variablen Vergütung;
- Der über das feste Gehalt hinausgehende Prozentsatz der variablen Vergütung.

In der Richtlinie wird die Auswertung von MIFL anhand der obigen Elemente beschrieben. In diesem Zusammenhang wendet MIFL die Regeln für das Auszahlungsverfahren (variable Vergütung in Instrumenten, Einbehaltung, Zurückbehaltung und nachträgliche Risikoberücksichtigung bei der variablen Vergütung) nicht an, wenn die variable Vergütung eines Mitarbeiters (der Gruppenrichtlinie entsprechend) höchstens 75.000 € und/oder 33 % der Gesamtvergütung beträgt und die Gesamtvergütung höchstens 500.000 € beträgt.

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 Vergütungsrichtlinien der Gruppe aufgestellt, um die notwendigen Leitlinien für ihre Umsetzung bereitzustellen und ihre korrekte Anwendung innerhalb der 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 Vergütungsrichtlinie 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, ihren Fonds und den Anlegern vermeiden. MIFL hat Schritte unternommen, um sicherzustellen, dass durch die Gewährung einer variablen Vergütung ihre Pflicht, im besten Interesse der 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 die Gesellschaft geleistet werden.

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

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.