INFORMATIVA AL PUBBLICO
(Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013)

Informativa ai sensi della Parte Prima, Titolo III, Capitolo 1 della Circolare n. 285

Kairos Julius Baer SIM S.p.A. (di seguito "KJBSIM" o la "Società"), ha sede legale in Milano, Via San Prospero 2. La Società ha due unità locali:

- Roma, Piazza di Spagna, n. 20,
- Torino, via della Rocca, n. 21.

KJBSIM è interamente controllata da Kairos Investment Management S.p.A., fa parte del Gruppo Kairos iscritto all'Albo dei Gruppi di SIM tenuto da Banca d'Italia ed è soggetta alla direzione e al controllo di Kairos Investment Management S.p.A. ("KIMSpA").

Il Resoconto ICAAP è predisposto su base consolidata dalla capogruppo KIMSpA ai sensi delle previsioni in tema di predisposizione del documento ICAAP contenute nelle norme del Regolamento Banca d'Italia in materia di vigilanza prudenziale per le SIM del 24 ottobre 2007, al Titolo II, Capitolo 1, Paragrafo 1, che prevedevano, nel caso di gruppi di SIM, che "…*il processo di controllo prudenziale si svolge a livello consolidato: in caso di gruppi di SIM la responsabilità dell'ICAAP fa capo all'impresa al vertice del gruppo, la quale determina il capitale adeguato per l'intero gruppo su base consolidata*….". L'entrata in vigore delle nuove norme relative all'applicazione della normativa prudenziale europea (Comunicazione di Banca d'Italia del 31 marzo 2014 – "SIM e gruppi di SIM: applicazione della nuova normativa prudenziale europea") non ha modificato l'impostazione, facendo permanere la responsabilità dell'ICAAP in capo all'impresa al vertice del Gruppo di SIM, come già previsto dalla Circolare n. 285 per le banche e i gruppi bancari, che prevede infatti: "…*In caso di gruppi bancari la responsabilità dell'ICAAP fa capo all'impresa al vertice del gruppo, la quale determina il capitale adeguato per l'intero gruppo su base consolidata*…".

Informativa ai sensi della Parte Prima, Titolo III, Capitolo 2 della Circolare n. 285

Tale informativa è resa su base consolidata dalla Capogruppo KIMSpA .

Informativa ai sensi della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 della Circolare n. 285

La “Politica di Remunerazione ed Incentivazione” (di seguito, la "Policy") di KJBSIM, vigente con riferimento al 2014, è stata predisposta, nel rispetto delle Linee guida in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione del Gruppo Kairos emanate dalla Capogruppo KIM SpA, sulla base della disciplina contenuta nelle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari", emanate da Banca d’Italia in data 30 marzo 2011 (in attuazione della direttiva 2010/76/UE del 24 novembre 2010 (cd. “CRD 3”) (le "Disposizioni di Banca d'Italia"), conformemente a quanto previsto dall'art. 14-bis del “Regolamento in materia di organizzazione e procedure degli intermediari che prestano servizi di investimento o di gestione collettiva del risparmio” adottato da Banca d'Italia e Consob il 29 ottobre 2007 (“Regolamento Congiunto”).[1]

KJBSIM appartiene alla quarta macro-categoria SREP, ed è pertanto qualificabile come “intermediario minore” ai sensi dell’art. 14-bis, comma 2, lett. (b), del Regolamento Congiunto. Di conseguenza, alcune disposizioni regolamentari contenute nelle Disposizioni di Banca d'Italia non trovano applicazione nei confronti della Società.

La Policy si articola in quattro parti: (i) la Parte I, che contiene delle disposizioni generali concernenti l'oggetto della Policy, la sua entrata in vigore e l'eventuale modifica della stessa; (ii) la Parte II, che regola la remunerazione ed incentivazione di tutto il personale ; (iii) la Parte III, che definisce la politica di incentivazione del Personale Più Rilevante e (iv) la Parte IV, che definisce il funzionamento del Comitato Remunerazioni, istituito dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Rientrano nella categoria "Personale Più Rilevante" della Società le seguenti categorie di soggetti:

- l’Amministratore Delegato;
- il Direttore Generale;
- il Responsabile Commerciale;
- il Responsabile della Unità di Consulenza (Investment Advisory);
- il Responsabile della Unità di Ricezione e Trasmissione Ordini / Esecuzione di Ordini;
- il Responsabile della funzione di antiriciclaggio e segnalazione operazioni sospette;

[1] In data 30 aprile 2015 l’Assemblea dei Soci della KJBSIM ha approvato la nuova “Politica di Remunerazione e Incentivazione” predisposta, nel rispetto delle Linee guida in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione del Gruppo Kairos emanate dalla Capogruppo KIMSpA, sulla base della disciplina contenuta nelle Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, emanate da Banca d’Italia (in attuazione della direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (cd. “CRD IV”)) e contenute nell’aggiornamento n. 7 del 18 novembre 2014 alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (le "Disposizioni di Banca d'Italia"), conformemente a quanto previsto dall'art. 14-bis del “Regolamento in materia di organizzazione e procedure degli intermediari che prestano servizi di investimento o di gestione collettiva del risparmio” adottato da Banca d'Italia e Consob il 29 ottobre 2007 (“Regolamento Congiunto”). Tale Policy si applica alle remunerazioni a partire dal 2015, nel rispetto delle tempistiche indicate nelle disposizioni transitorie.

- il Responsabile della funzione di conformità (Compliance);
- il Responsabile della funzione di gestione dei rischi (Risk management);
- il Responsabile della funzione di revisione interna (Internal Audit);
- i promotori finanziari (sia che abbiano in essere con la Società un rapporto di lavoro dipendente che un contratto di agenzia).

La remunerazione del personale può comprendere, oltre ad una quota fissa – o nel caso di promotori finanziari o soggetti la cui remunerazione sia interamente variabile, la componente ricorrente – (la "Quota Fissa") pari alla remunerazione annua lorda (RAL) di ciascuna risorsa, stabilita sulla base dei contratti collettivi nazionali applicabili ovvero dei contratti stipulati tra la risorsa e la società, una quota variabile – o nel caso di promotori finanziari o soggetti la cui remunerazione sia interamente variabile, la componente non ricorrente – (la "Quota Variabile").

Il livello di remunerazione del personale tiene conto anche delle risultanze di opportune analisi di mercato su posizioni analoghe e su personale confrontabile per livello di responsabilità e seniority. Ove sia prevista una Quota Variabile, la Quota Fissa è sufficientemente elevata in modo da consentire, se del caso, sensibili contrazioni della Quota Variabile ed, eventualmente, anche il suo azzeramento.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile deve essere opportunamente bilanciato e puntualmente determinato, anche in relazione al mercato di riferimento per la figura professionale specifica.

Nell'ambito della Quota Fissa sono inoltre inclusi alcuni beni in natura (fringe benefits), in particolare la stipula di polizze assicurative vita, il recupero di spese per l'istruzione dei figli e il recupero di spese mediche, riconosciuti alla generalità del personale.

L'attribuzione della Quota Variabile al personale è subordinata al positivo andamento economico della società. In particolare, ai fini dell'attribuzione della Quota Variabile è necessario che l'andamento economico della società nell'anno di riferimento consenta la corresponsione di una remunerazione variabile, corrisposta o effettivamente erogata, sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della società. La corresponsione della Quota Variabile non deve limitare la capacità della società di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

La corresponsione della Quota Variabile al personale è preceduta dalla quantificazione dell'importo complessivamente disponibile (c.d. bonus pool), determinato al termine del periodo di riferimento dall' Amministratore Delegato. Il bonus pool è determinato in base a:

- risultati economici della società e del gruppo nel periodo di riferimento, misurati principalmente mediante l'utile al netto delle imposte;
- andamento della redditività e della marginalità aziendale;
- esigenze di patrimonializzazione della Società alla luce delle disposizioni in materia di vigilanza prudenziale nonchè, rispetto delle previsioni contenute nel budget per l'anno a venire.

L'Amministratore Delegato provvede ad attribuire a ciascuna Unità una quota parte del bonus pool. Lo stesso procede poi a prendere in esame le proposte di corresponsione del bonus ai singoli componenti della medesima Unità, formulate dal/la Responsabile della stessa. In particolare, la Quota Variabile dovrà essere determinata sulla base del conseguimento degli obiettivi, della disponibilità della risorsa sul lavoro, del suo agire nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare applicabile, delle procedure in essere, nonchè le capacità manageriali e di leadership.

L'Amministratore Delegato, assunte le necessarie determinazioni, comunica le stesse al/la Responsabile dell'Unità interessata.

La Quota Variabile del Personale Più Rilevante è determinata, su base annua, alla fine di ciascun esercizio, sulla base di:

(i) indicatori di performance (di tipo quantitativo), relativi allo specifico contenuto dell'attività svolta, ed è misurata al netto dei rischi legati all'attività svolta; e

(ii) indicatori qualitativi, come meglio individuati negli articoli che seguono, che, in linea generale, valorizzano la disponibilità delle risorse sul lavoro, l'agire nel migliore interesse dei clienti e nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare applicabile nonché le capacità manageriali delle figure professionali considerate.

La definizione della Quota Variabile per il Personale Più Rilevante è quindi soggetta a meccanismi di correzione, di seguito indicati per ciascuna categoria, volti a riflettere il livello di performance raggiunto, al netto dei rischi effettivamente assunti e/o conseguiti.

Il Consiglio di Amministrazione si riserva la facoltà di riconoscere al Personale Più Rilevante, con l'eccezione dei Responsabili delle funzioni di controllo (e, segnatamente, il Responsabile della funzione di antiriciclaggio e segnalazione operazioni sospette, il Responsabile della funzione di Compliance, il Responsabile della funzione di Risk Management e il Responsabile della funzione di Internal Audit), in via anticipata nel corso dell'esercizio di riferimento un importo a valere sull'importo complessivo (da stabilirsi al termine dell'esercizio medesimo) della Quota Variabile relativa a tale esercizio di riferimento. In ogni caso, il riconoscimento di tale importo anticipato è subordinato alle seguenti condizioni:

(i) che avvenga dopo il 30 giugno di ogni anno solare;

(ii) che ciascuna proposta sia stata valutata, caso per caso, dal Comitato Remunerazioni;

(iii) che l'ammontare massimo dell'importo da corrispondere in via anticipata non ecceda un importo pari alla Quota Variabile stimata su base annua moltiplicata per il rapporto tra il numero di mesi trascorsi tra l'inizio dell'anno solare e la data di erogazione anticipata della Quota Variabile, da un lato, e dodici mesi, dall'altro lato.

In accordo con quanto definito dalla normativa applicabile e con la Politica di Remunerazione ed Incentivazione approvata dalla KJBSIM, si riportano di seguito le informazioni quantitative riguardanti l'attuazione della Politica, con riferimento all'esercizio 2014:

	Anno: 2014					
	Consiglio di Amministrazione	**Commerciale**	**RTO/Esecuzione c-terzi**	**Consulenza**	**Altre Funzioni**	**Totale**
Personale Addetto *(1)*	9	21	3	4	15	52
Remunerazione tot *(2)*	602	3,751	190	490	1,273	6,307
Di cui Remunerazione Variabile *(2)*	150	1,892	30	150	306	2,527

Note:

(1) Include anche membri del Consiglio di Amministrazione con delega operativa

(2) Retribuzione Annua Lorda e Remunerazione Variabile del dipendente. Ammontari in Euro/000.