

ul. Senatorska 16
00-923 Warszawa
T (+48 22) 690 39 44
F (+48 22) 690 39 43
e-mail: dmbh@citi.com

Dom Maklerski
 handlowy

**Informacje upowszechniane na podstawie Polityki Informacyjnej DMBH –
dane za okres kończący się 31 grudnia 2012 roku**

I. Szczegółowe dane o poziomie kapitałów nadzorowanych (w PLN).

	31/12/2012	31/12/2011
1. Kapitały podstawowe (1.1+1.2+1.3)	84 658 802	83 385 090
1.1. Kapitał zakładowy	70 950 000	70 950 000
1.2. Kapitał zapasowy	15 888 187	13 904 194
1.3. Pozycje pomniejszające kapitały podstawowe:	-2 179 385	-1 469 105
<i>wartości niematerialne i prawne</i>	<i>-2 179 385</i>	<i>-1 469 105</i>
2. Kapitały uzupełniające II kategorii:	211 969	191 444
<i>kapitał z aktualizacji wyceny</i>	<i>211 969</i>	<i>191 444</i>
3. Kapitały uzupełniające III kategorii	1 877 108	1 415 309
3.1. Zysk rynkowy	1 877 108	1 415 309
4. Wysokość kapitałów III kategorii uwzględniana w poziomie kapitałów nadzorowanych	0	0
Kapitały nadzorowane razem (1 + 2 + 4)	84 870 771	83 576 533

II. Wymogi kapitałowe.

1. Zasady ustalanie kapitału wewnętrznego.

1.1 Proces szacowania kapitału wewnętrznego.

Proces szacowania kapitału wewnętrznego przez Dom Maklerski Banku Handlowego S.A. (DMBH) określa "Procedura szacowania kapitału wewnętrznego", przyjęta przez Zarząd i Radę Nadzorczą DMBH. Proces ten obejmuje w szczególności:

- ustalenie dopuszczalnego poziomu ryzyka;
- ustalenie kryteriów uznawania poszczególnych rodzajów ryzyka za istotne;
- ustalenie polityki oraz procedur identyfikowania, pomiaru i sprawozdawania o ryzyku występującym w działalności domu maklerskiego;
- ustalenie wysokości kapitału w zależności od poziomu ryzyka w domu maklerskim opisujące przekształcanie miar ryzyka w ujęciu ilościowym w wymogi kapitałowe;
- ustalenie celów kapitałowych w zakresie adekwatności kapitałowej (docelowy poziom kapitału);
- kontrolę jakości i poprawności działalności domu maklerskiego w obszarze szacowania i utrzymywania kapitału wewnętrznego zgodnie z zasadami, limitami i procedurami dotyczącymi tego obszaru.

1.2. Przekształcanie miar ryzyka w wymogi kapitałowe - ustalenie kapitału wewnętrznego.

Kapitał wymagany na pokrycie zidentyfikowanych przez DMBH ryzyk istotnych w działalności Spółki obliczany jest jako wysokość straty, jaką poniosłaby Spółka w

przypadku materializacji danego rodzaju ryzyka. Kapitał wewnętrzny stanowi sumę wymogów z tytułu wszystkich ryzyk istotnych.

2. Szczegółowe dane dotyczące wymogu kapitałowego z tytułu ryzyka kredytowego (w PLN).

Klasa ekspozycji	zaangażowanie	waga ryzyka	waga produktu	zaangażowanie ważone ryzykiem	wymóg kapitałowy
1. Ekspozycje w-c instytucji, w tym:	496 533 799			94 258 957	7 540 717
<i>KDPW_CCP S.A. z tyt. transakcji pochodnych</i>	25 239 012	0%	100%	0	0
<i>Pozostałe</i>	471 294 787	20%	100%	94 258 957	7 540 717
2. Ekspozycje w-c przedsiębiorców, w tym:	38 601 778			10 452 978	836 238
<i>Ekspozycje bilansowe</i>	3 415 778	100%	100%	3 415 778	273 262
<i>Udzielone pozabilansowe zobowiązania warunkowe</i>	35 186 000	100%	20%	7 037 200	562 976
3. Ekspozycje należące do kategorii wysokiego ryzyka	272 091	150%	100%	408 137	32 651
4. Inne ekspozycje	1 526 572	100%	100%	1 526 572	122 126
Ekspozycje razem	536 934 240			106 646 644	8 531 732

3. Wymogi kapitałowy z tytułu ryzyka rynkowego, ryzyka rozliczenia, dostawy i ryzyka kredytowego kontrahenta, przekroczenia limitu koncentracji zaangażowania i limitu dużych zaangażowań (w PLN).

rodzaj ryzyka	2012		2011	
	całkowity wymóg kapitałowy	kapitał wewnętrzny	całkowity wymóg kapitałowy	kapitał wewnętrzny
ryzyko rynkowe	0	1 900 000	392 604	679 747
ryzyko rozliczenia	0	0	0	0
ryzyko dostawy	0	0	0	0
ryzyko kredytowe	8 531 732	13 000 000	7 096 939	7 096 939
ryzyko kredytowe kontrahenta	0	0	0	0
przekroczenie limitu koncentracji zaangażowania	0	0	0	0
przekroczenie limitu dużych zaangażowań	0	0	0	0
Razem	8 531 732	14 900 000	7 489 543	7 776 686

4. Łączny wymóg kapitałowy z tytułu ryzyka operacyjnego (w PLN).

rodzaj ryzyka	2012		2011	
	całkowity wymóg kapitałowy	kapitał wewnętrzny	całkowity wymóg kapitałowy	kapitał wewnętrzny
ryzyko operacyjne	11 711 333	10 200 000	11 570 101	10 127 087

III. Zmienne składniki wynagrodzeń.

1. Sposób opracowania, zatwierdzania, wdrożenia i aktualizacji polityki zmiennych składników wynagrodzeń.

Przyjęta przez DMBH filozofia wynagradzania osób objętych Polityką zmiennych składników wynagrodzeń jest zbieżna z przyjętą w całej Grupie Kapitałowej Banku Handlowego. Jest efektem rozpoczętych w 2011 roku prac zmierzających do opracowania rozwiązania wspierającego nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka a także ograniczanie konfliktu interesów poprzez uzależnienie wynagrodzenia zmiennego osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Grupy od jej długoterminowych wyników finansowych.

Efektem końcowym tych prac jest przyjęta przez DMBH dnia 28 grudnia 2012r. „Polityka Zmiennych Składników Wynagrodzeń Osób zajmujących Stanowiska Kierownicze w Domu Maklerskim Banku Handlowego S.A” (zwana dalej „Polityka”). W pracach nad jej przygotowaniem i wdrożeniem brali udział przedstawiciele Domu Maklerskiego Banku Handlowego oraz przedstawiciele Banku Handlowego wspierani przez swoich konsultantów zewnętrznych, tj. kancelarię prawną Clifford Chance Janicka oraz Krużewski, Namiotkiewicz i wspólnicy spółka komandytowa. Polityka została zatwierdzona przez Zarząd DMBH i jego Radę Nadzorczą.

Polityka ta zakłada zróżnicowanie wynagrodzenia poszczególnych pracowników na podstawie kryteriów finansowych lub niefinansowych, takich jak podejście do podejmowania ryzyka i zapewnienie zgodności z przepisami, w celu odzwierciedlenia ich obecnego lub przyszłego wkładu pracy oraz w celu uzupełnienia mechanizmów skutecznej kontroli ryzyka poprzez ograniczenie motywacji do podejmowania nierozważnego ryzyka dla DMBH i jego działalności oraz poprzez nagradzanie przemyślanej równowagi pomiędzy ryzykiem a stopą zwrotu. Zgodnie z tą filozofią wypłata wynagrodzenia zmiennego osób objętych Polityką jest uzależniona zarówno od krótkoterminowej jak i długoterminowej oceny indywidualnych wyników oraz wyników finansowych DMBH, przy czym osoby odpowiedzialne za funkcje kontrolne nie są oceniane za wyniki finansowe. Ocena wyników DMBH odbywa się na podstawie danych za okres trzech lat finansowych, co uwzględnia cykl koniunkturalny i ryzyko związane z prowadzoną przez niego działalnością gospodarczą. W przypadku osób zatrudnionych krócej niż 3 lata przy dokonywaniu oceny wyników DMBH uwzględnia się dane od momentu nawiązania stosunku pracy.

Polityka zmiennych składników wynagrodzeń ma zastosowanie do „Osób Uprawnionych”, którymi są członkowie Zarządu DMBH oraz następujące osoby zajmujące stanowiska kierownicze w DMBH:

- (a) osoby pełniące funkcje kierownicze związane z zarządzaniem ryzykiem,
- (b) osoby podejmujące istotne decyzje związane z operacjami powodującymi powstanie pozycji zaliczanych do portfela handlowego lub dotyczące zarządzania aktywami klientów,
- (c) osoby pełniące funkcje kierownicze związane z kontrolą wewnętrzną i badaniem zgodności działania DMBH z przepisami prawa,
- (d) osoby, które mają istotny wpływ na poziom ryzyka w DMBH,
- (e) osoby, których całkowite roczne wynagrodzenie mieści się w tym samym przedziale wielkości co wynagrodzenie którejkolwiek z osób wymienionych w podpunktach (a) – (d) lub członków Zarządu, pod warunkiem, że osoby te mają istotny wpływ na profil ryzyka DMBH.

Wynagrodzenie zmienne za pracę w 2012 roku, przyznane 21.01.2013 r., zostało podzielone na część nieodroczoną i odroczoną. Część odroczonej została podzielona na trzy transze, wypłacane w latach 2014, 2015 i 2016. Informacje odnośnie przyjętych rozwiązań zostały podane w Rocznym skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. za rok obrotowy kończący się 31 grudnia 2012 roku, w nocie objaśniającej nr 46 „Świadczenia na rzecz pracowników”.

Nabycie prawa do poszczególnych transz wymaga każdorazowego zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą DMBH w stosunku do Zarządu oraz Zarządu w stosunku do pozostałych pracowników.

Wielkość odroczenia uzależniona jest od wysokości przyznanego wynagrodzenia zmiennego i wynosi jak niżej:

- poniżej 100 tys. zł – brak odroczeń,
- od 100 tys. zł do równowartości 1 miliona euro – odroczenie na 3 lata 40% wynagrodzenia zmiennego z 6 miesięcznym okresem retencji dla każdej transzy nagrody,
- powyżej równowartości 1 miliona euro – odroczenie na 3 lata 60% wynagrodzenia zmiennego z 6 miesięcznym okresem retencji dla każdej transzy nagrody.

Jako wynagrodzenie zmienne dla celów przyjętej Polityki rozumie się w przypadku członków Zarządu - nagrodę uznaniową przyznaną w drodze indywidualnej decyzji Rady Nadzorczej, a w przypadku pozostałych Osób Uprawnionych - nagrodę roczną.

Zgodnie z Uchwałą co najmniej 50% wynagrodzenia zmiennego powinno być przyznawane w formie instrumentów niepieniężnych, których wartość jest ściśle uzależniona od wyników

finansowych Grupy Kapitałowej. Warunek ten spełniają przyjęte przez Grupę akcje fantomowe, których wartość będzie się wahała w zależności od wartości rynkowej akcji Banku. Pozostałą część wynagrodzenia zmiennego stanowi nagroda pieniężna, przy czym dla odroczonej transzy nagrody doliczane będą odsetki za okres od przyznania do wypłaty danej części wynagrodzenia.

Niezależnie od zmian wartości odroczonego wynagrodzenia zmiennego związanych z wahaniami kursu akcji Banku lub naliczanymi odsetkami wysokość wypłacanej odroczonej części nagrody może zostać obniżona lub całkowicie zredukowana w przypadku gdy Rada Nadzorcza ustali, że:

- Osoby Uprawnione otrzymały Wynagrodzenie Zmienne na podstawie istotnie nieściśłych sprawozdań finansowych,
- Osoby Uprawnione świadomie uczestniczyły w przekazywaniu istotnie nieściśłych informacji dotyczących sprawozdań finansowych Banku,
- Osoby Uprawnione istotnie naruszyły ograniczenia dotyczące ryzyka ustanowione lub skorygowane przez osoby na wyższych stanowiskach kierowniczych lub osoby zarządzające ryzykiem,
- Osoby Uprawnione rażąco naruszyły swoje obowiązki pracownicze,
- nastąpiło istotne pogorszenie wyników finansowych DMBH lub istotne uchybienie w zarządzaniu ryzykiem.

Nabycie prawa do każdej transzy odroczonej nagrody będzie zależało od wyników, opartych na skonsolidowanych wynikach Grupy w roku kalendarzowym bezpośrednio poprzedzającym datę nabycia prawa do danej transzy ("Rok Dotyczący Wyników").

Jeżeli DMBH będzie wykazywać trwałą stratę bilansową wypłata wynagrodzenia zmiennego może zostać obniżona lub wstrzymana. Trwała strata bilansowa oznacza stratę wykazaną w każdym sprawozdaniu finansowym DMBH w okresie 3 kolejnych lat finansowych.

2. Informacje ilościowe o wynagrodzeniach osób zajmujących stanowiska kierownicze.

Poniższa tabela przedstawia wysokość wynagrodzeń za 2012 rok, w podziale na stałe i zmienne składniki wynagrodzeń oraz liczbę osób, które je otrzymały.

Wysokość wynagrodzenia brutto za 2012 r. (w PLN)

Grupa	Liczba osób	Stale składniki wynagrodzeń*	Zmienne składniki wynagrodzeń	Wynagrodzenie całkowite (stałe + zmienne)
Zarząd DMBH oraz Zarządzanie ryzykiem (1 osoba)	6	3 333 670	978 643	4 312 313

* kwota Stałych składników wynagrodzeń nie zawiera świadczeń pracowniczych tj: pracowniczego planu emerytalnego, świadczenia medycznego, zasiłków i innych dodatków.

Poniższa tabela przedstawia dane dotyczące formy wypłat zmiennych składników wynagrodzeń przez wskazanie zmiennych składników wynagrodzeń i ich wysokości w gotówce lub instrumentach finansowych oraz wysokości przyznanych zmiennych składników wynagrodzeń w podziale na lata obrotowe, które nie zostały wypłacone w całości lub części, z podaniem kwot wypłaconej i niewypłaconej.

Przyznane zmienne składniki wynagrodzeń brutto w 2012 r. (w PLN)

Grupa	Wynagrodzenie zmienne płatne w gotówce	Wynagrodzenie zmienne płatne w instrumentach finansowych*	Kwota wypłacona	Kwota niewypłacona, do wypłaty w:			
				2013	2014	2015	2016
Zarząd DMBH oraz Zarządzanie ryzykiem (1 osoba)	501 822	476 821	311 094	286 093	127 152	127 152	127 152

* akcje fantomowe uzależnione od wartości akcji Banku Handlowego w Warszawie S.A.

W roku 2012 nie przyznano zmiennych składników wynagrodzeń w związku z rozpoczęciem wykonywania pracy, zaś wynagrodzenie związane z zakończeniem pracy przez jednego z członków Zarządu zostało przyznane i wypłacone przed uchwaleniem przez Radę Nadzorczą szczegółowych zasad realizacji Polityki i nie zostało zaliczone do zmiennych składników wynagrodzeń. Tym samym wynagrodzenie to zostało zaprezentowane w pozycji stałe składniki wynagrodzeń w tabeli powyżej.

Poniższa tabela przedstawia informację ilościową ogółem o wysokości wynagrodzeń wszystkich pracowników DMBH, w podziale na linie biznesowe. Działalność pełniącą funkcję pomocniczą została przyporządkowana do odpowiednich linii biznesowych zgodnie z Załącznikiem nr 11 do rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 18 listopada 2009 r. w sprawie zakresu i szczegółowych zasad wyznaczania całkowitego wymogu kapitałowego, w tym wymogów kapitałowych, dla domów maklerskich oraz określenia maksymalnej wysokości kredytów, pożyczek i wyemitowanych dłużnych papierów wartościowych w stosunku do kapitałów (Dz.U.Nr 204, poz.1571, z późniejszymi zmianami).

Wynagrodzenie brutto łącznie w DMBH za 2012 r. (w PLN)

Linia biznesowa	Wynagrodzenie
Działalność inwestycyjna	4 986 125
Obrót instrumentami finansowymi	9 934 712
Detaliczna działalność brokerska	3 857 880

Zmienne składniki wynagrodzeń dotyczące 2012 r nie zostały obniżone w związku z korektą wyników DMBH.