

CREDIGEN BANK ZRT.

**NYILVÁNOSSÁGRA HOZATALI KÖVETELMÉNYEK
TELJESÍTÉSE**

2011.12.31.



Keresztyénné Deák Katalin
Vezérigazgató

Készült: Budapest, 2012. május 25.

Credigen Bank Zrt
1036 Budapest, Fényes A. u. 6-8.

TARTALOMJEGYZÉK

1. Bevezetés	3
2. Kockázatkezelési elvek, módszerek	3
2.1. Előzmények, közép, hosszú távú tervek.....	3
2.2. Kockázatkezelési stratégia főbb pontjai.....	3
2.3. Főbb alapelvek.....	4
2.4. Szervezet.....	5
2.5. Azonosítás, nyomon követés, riportolás és a kockázatok kezelés.....	5
3. Javadalmazási politika.....	6
Az üzleti év során nem merült fel e szempontból releváns információ	10
4. Prudenciális szabályok alkalmazása	10
5. Szavatoló tőkével kapcsolatos információk	10
6. Belső tőke megfelelés.....	11
7. Kitettség osztályonkénti megoszlása és tőkekövetelménye	12
8. Értékvesztési és céltartalék-képzési és felhasználási módszerek	12
8.1. Alapelvek.....	12
8.2. A minősítési kötelezettség alá tartozó tételek köre.....	13
8.3. Az értékvesztés elszámolása, a céltartalék képzés módja, a képzendő céltartalék mértéke.....	13
9. Kitettség ügyfél kategória szerinti megoszlása.....	15
10. Kitettségek hátralévő futamidő szerinti megosztása.....	16
11. Kitettségek földrajzi megoszlása	16
12. Értékvesztés és céltartalék-képzési adatok.....	16
13. Elismert külső hitelminősítő szervezetek.....	17
14. Hitelezési kockázat-mérséklés.....	17
15. Kereskedési könyv.....	17
16. Kereskedési könyvben nem szereplő részvények, pozíciók.....	17
17. Értékpapírosítás	18
18. Partnerkockázat kezelése.....	18
19. Működési kockázat	18

1. Bevezetés

A **Credigen Bank Zrt.** (a továbbiakban: Bank) a hitelintézetek nyilvánosságra hozatali követelményének teljesítéséről szóló 234/2007.(IX.04.) kormányrendelet alapján előírt követelményeknek jelen dokumentummal kíván megfelelni.

A dokumentum felépítése megegyezik a fent említett jogszabályéval.

Az adatok a 2011. december 31. fordulónapi auditált, magyar számviteli előírásoknak megfelelő 2011. üzleti évet záró éves beszámolón alapulnak, amelyet a Tulajdonos 2012.05.17. napján fogadott el.

2010. évben a Bank Tulajdonosa, a **Credit Agricole Consumer Finance** (a továbbiakban: CACF), a hitelezési tevékenység folyamatos megszüntetése mellett döntött. Ennek a hatásait a Bank a 2011. évre vonatkozó nyilvánosságra hozandó adatok összeállításakor figyelembe vette, a nyilvánosságra hozott adatok a döntés hatásait tartalmazzák.

2. Kockázatkezelési elvek, módszerek

2.1. Előzmények, közép, hosszú távú tervek

- A 2010. évben hozott tulajdonosi döntés értelmében a hitelezési tevékenység felfüggesztésre került a 2011. évtől kezdődően. A Bank a 2010. évben megszüntette a hitelek közvetítésére vonatkozó együttműködési szerződéseit és 2011. évtől kezdődően a meglévő portfólió kezelésére, illetve a követelések behajtásra fókuszálunk.
- A Bank 2011. évben több nem performáló portfólió eladási projektet indított és zárt le sikeresen. Ezen projektek fő célja a Bank kockázati helyzetének javítása, illetve a nem felmondott állomány megtartása volt.
- A 2011. évben a revolving típusú hitelek lezárását határozta el Bank, mely projekt a tervek alapján 2012. év márciusáig lezárult. Ennek keretében az ügyfelek részére különböző megoldásokat dolgoztunk ki:
 - megállapodást kötöttünk a Budapest Bankkal arra vonatkozóan, hogy az ügyfelek egy részét kedvező feltételű hitelkártya-szerződés keretében, egyszerűsített hitelbírálatot követően átveszi,
 - lehetőséget biztosítottunk az ügyfelek részére kedvezményes előtörlesztésre,
 - lehetőséget biztosítottunk az ügyfelek részére a fennálló tartozás fix futamidejű, kedvezményes konstrukciójú személyi kölcsönre való átkonvertálására.

Ennek fényében a Bank kockázatkezelési stratégiája a fenti célokhoz idomul és segíti azt a jövőben is.

2.2. Kockázatkezelési stratégia főbb pontjai

- A Bank a kockázatkezelést a kereskedelmi és fejlesztési stratégia kulcsfontosságú és alapvető elemének tekinti. Mint a CACF csoport tagja, a Bank prudenciális és megbízható módszertant fejlesztett ki a kockázat kezelésére és a kockázati stratégiára vonatkozóan, amelyet a Bank meghatározott keretek között szabályoz a Tulajdonos jóváhagyásával.
- A kockázatkezelési stratégia a banki szektorra vonatkozó helyi és nemzetközi előírásoknak megfelelően került kialakításra. A rendszeres ellenőrzések biztosítják ezen szabályok betartását.

- A Bank kockázatkezelési stratégiája a Credit Agricole csoport kockázati stratégiájának része. A stratégia minden évben elkészül, és a Bank havi gyakorisággal nyomon követi, és negyedévente beszámolót készít a Tulajdonos részére a Risk Committee keretein belül, amelyet a Bank felső vezetése valamint a CACF Kockázati Igazgatója felügyel.
- 2011 decembere óta a Bank a magyar céltartalék rátákat legkockázatosabb portfólióra vonatkozó részét az IFRS-ben addig is használt értékekhez igazítja.
- A Bank a hitelszerződések felmondásának szabályait tartalmazó belső szabályzatot folyamatosan, több nagyobb lépésben a piaci standardokhoz igazította. Az első lépésben 8+ tartozó törlesztő részlet esetén, későbbiekben 6+ vagy 240 behajtáson eltöltött nap után és végül pedig 90+ DPD (hátralékos napszám) után kerül a szerződés felmondásra.
- 2012. márciusig bezárólag a Bank a megmaradt revolving portfólióját személyi kölcsönre konvertálja. Ezek az ügyfelek külön figyelmet kapnak a napi behajtási folyamatokban a megfelelő kockázati mutató szinten tartása érdekében, mivel jelentős részük rosszabb fizetési hajlandósággal bír. A behajtási folyamat természetesen a fenti stratégiai változásokhoz idomul és a jelenlegi felmondási rendszer tükrében négy fő területre oszlik meg (1-30/31-60/61-90/Felmondott szerződések).
- Lerövidült és a jelentősen csökkent behajtási portfólió (gyors amortizáció, felmondott hitelek eladása) kapcsán a Bank lecsökkentette a külső behajtó cégek számát kettőre (személyes felkeresés, hétvégi behajtási folyamat). Ezen felül jelentősen csökkentette a behajtás teljes létszámát. (56-főről a közeljövőben 17 főre)
- A Bank 2012. év közepére tervezi a harmadik nem jól fizető ügyfelek portfóliójának értékesítését.

Összességében a jelenlegi kockázatkezelés folyamatai, módszerei teljes mértékben alátámasztják és támogatják a Bank portfólió tisztítási stratégiáját.

2.3. Főbb alapelvek

- A kockázatkezelési egységek irányítása és szervezete teljesen független.
- A kockázati szintnek biztosítani kell a Bank pénzügyi stabilitását.
- A Banknak megfelelő szinten kell tartania a kockázatot és megfelelően fedeznie kell azt.
- Az operatív egységeket rendszeresen képezni kell a kockázati folyamatokkal kapcsolatban és tájékoztatni őket a kockázati stratégiáról.
- A Permanent kontrol és belső ellenőrzési egységek által is biztosítani kell a stratégia alkalmazását.
- A felső vezetést és a Tulajdonost rendszeresen és transzparens módon kell tájékoztatni.
- Kereskedelmi fejlesztések során figyelembe kell venni a kockázati tényezőket, továbbá a kockázati osztály vezetőjének jóváhagyása kötelező elem minden fejlesztés, újítás, módosítás esetén.
- A kezelési folyamatokat (elfogadás, behajtás) folyamatosan ellenőrizni, nyomon követni és frissíteni kell.
- Szakmai és etikai normák figyelembevételére épülő erős, részletes és hatékony megtérülési folyamat alkalmazása.

A kockázatkezelési stratégia a banki szektorra vonatkozó helyi és nemzetközi előírásoknak megfelelően került kialakításra. A rendszeres ellenőrzések biztosítják a szabályok betartását.

2.4. Szervezet

A Bank kockázatkezelési rendszerének kialakítását, megvalósítását és monitorozását egy erre kijelölt, független szervezeti egység végzi, figyelembe véve a hitelezési kockázat jelenleg releváns területeit:

- Behajtás (1-30/31-60/61-90/Felmondott szerződések),
- Kockázatok fedezése,
- Irányítás, elemzés és ellenőrzés.

A Bank nagy hangsúlyt fektet a magas szintű, jól képzett és szakmailag felkészült egységek működtetésére, hogy képes legyen lefedni a Bank működésének összes területét a korai kockázat észlelésétől a prudenciális fedezettségig.

A Bank minden folyamatot rögzített egy erre kijelölt, kifejlesztett és jóváhagyott belső szabályzatban, melynek előírásait a munkatársaknak szigorúan be kell tartani.

A különböző egységek rendszeres és teljes körű tájékoztatást nyújtanak a különböző bizottságokon, ilyen a kockázatkezelési bizottság, csalási bizottság, stb. valamint a Bank felső vezetésének és a Tulajdonosnak.

A Bank kockázatkezelési igazgatósága rendszeres képzéseket tart és tájékoztatást ad a többi egység számára, annak érdekében a különböző folyamatok kockázatainak jelentőségét és megismerését biztosítsa.

A behajtás célja, hogy segítse az ügyfeleket a normális ügymenethez való visszatérésben lehetővé téve számukra a törlesztő részletek rendszeres fizetését. A teljesítmény részletekben menően minden hónapban ellenőrzésre kerül (termékenként, szervezeti egységenként, megbízott cégenként...). A tervezett kétes követelés szint elérésének érdekében egyéni és csoport célok is megfogalmazásra kerültek a behajtási területen.

A behajtási folyamat legalább évente, illetve szükség szerint az eredmények alakulása függvényében felülvizsgálatra kerül.

2.5. Azonosítás, nyomon követés, riportolás és a kockázatok kezelés

A kockázatok minél korábbi felismerése oly módon lett szabályozva, hogy az biztosítsa a leghatékonyabb kezelési eljárást. Amint a kockázat felismerésre került, az ügy továbbításra kerül a felelős szervezeti egység felé (főként a behajtási egységhez), figyelembe véve a jogi és etikai körülményeket.

Egy kijelölt szervezeti egység felelős a kockázatok nyomon követéséért, valamint a vezetőség felé történő tájékoztatásért és beszámolásért. A kockázat típusától függően, az észlelés történhet manuális, illetve automatikus módon, köszönhetően az erre kidolgozott eszközöknek és folyamatoknak.

A hitelezési kockázat szintje szigorúan ellenőrzött. Rendszeres bizottsági üléseken és jelentések keretében, az operatív egységek, a vezetőség és a Tulajdonos tájékoztatást kapnak. Minden évben, a Bank limiteket és célokat határoz meg az elfogadható kockázati szintről, annak érdekében, hogy biztosítsa minden termék pénzügyi stabilitását.

Nyilvánosságra hozatali követelmények teljesítése

Az alkalmazott döntési hatáskörök rendszere biztosítja a vezetőség számára a teljes körű ellenőrzést a kockázati kitétségekkel kapcsolatban.

A Bankban egy alaposan kidolgozott beszámolási rendszer működik, amely naprakész információkat nyújt az elfogadott szerződések, a meglévő portfólió minőségéről és a meglévő folyamatok hatékonyságáról. Emellett, historikus adatok állnak rendelkezésre, amelyek elemzésével a leghitelesebb képet nyújtja a vezetőség részére a kockázatok jövőbeni alakulásáról és meghatározza a megfelelő fedezeti szintet.

Arra az esetre, ha nem várt esemény következik be, a Bank meghatározott néhány stressz forgatókönyvet, illetve ha egy vagy több ilyen jellegű esemény adódik, speciális lépéseket fogalmaz meg.

3. Javadalmazási politika

A Banknak legalább évente nyilvánosságra kell hoznia a javadalmazási politikáját a hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról szóló 1996. évi CXII törvény. 69/B. § (2) bekezdésében meghatározott személyekre vonatkozóan. A nyilvánosságra hozandó adatok körét a 234/2007. (IX.04.) Korm. rendelet 3/A. §-a határozza meg.

3.1 A javadalmazási politika meghatározásához használt döntéshozói folyamatra vonatkozó információk

(a) A Bank anyavállalata a Bank jelenlegi helyzete és stratégiája alapján kijelölte a kulcspozíciókat betöltő munkatársak körét, akik részére egyedi, ún. hűség jutalomra vonatkozó ajánlatot dolgozott ki. A hűségjutalomban részesülő munkavállalók esetében a Bank tulajdonosa a Bank vezérigazgatójával együttműködésben hoz döntést a javadalmazásról.

(b) A kiküldtetésben álló vezetők értékelését a Bank anyavállalata hajtja végre a Bank vezérigazgatójának támogatásával.

(c) A Banknál működő HR Committee tárgyal meg minden javadalmazási kérdést.

(d) A Bank javadalmazási bizottság felállítására nem kötelezett, ugyanakkor a HR Committee a törvényben meghatározott javadalmazási bizottság feladatait is ellátja:

(i) felügyeli a kockázatkezelésért és a jogszabályoknak történő megfelelésért felelős vezető javadalmazását, annak érdekében, hogy az említett vezetők teljesítmény értékelése független legyen az általuk felügyelt terület teljesítményétől;

(ii) előkészíti a javadalmazásra vonatkozó döntéseket, a tulajdonos érdekeit figyelembe véve az egész működési időszakra.

(e) A Bank HR Committee tagjait és ülésének rendszerességét a Bank Szervezeti és Működési Szabályzata határozza meg.

3.2 A teljesítmény és a teljesítményjavadalmazás kapcsolatára vonatkozó információk

3.2.1 Teljesítményjavadalmazás a Banknál

(a) A Bank az arányosság elve alapján általános jelleggel nem rögzíti a teljes javadalmazáson belül az alapbér és a változó javadalmazás arányát. E szabály alól kivételt képeznek a Bank hűségjutalomra vonatkozó ajánlatai és a hűségjutalomban részesülő munkavállalók.

(b) A Bank magára nézve kötelező érvényűnek tekinti a hűségjutalomra vonatkozó ajánlatait, amelyek a változó javadalmazás mértékét az alapbér függvényében határozzák meg.

(c) A Bank hűségjutalomra vonatkozó ajánlataiban alkalmaz teljesítményjavadalmazást úgy, hogy az kellően rugalmas legyen a tekintetben, hogy adott esetben a teljes javadalmazás kizárólag alapbérből álljon.

3.2.2 A teljesítményjavadalmazással érintett munkavállalók teljesítményértékelése

(a) A hűségjutalommal érintett munkavállalók teljesítményének értékelésekor az elsődleges teljesítményértékelési kritérium a Bank magyar piaci leépítésének gördülékeny biztosítása. E körben a következő szempontok irányadók:

- (i) a piac leépítési ütemterv alakulása;
- (ii) a hatóságokkal való együttműködés a piacleépítés kapcsán;
- (iii) az ügyfélkapcsolatok lehető legproblémamentesebb lezárása;
- (iv) a partnerkapcsolatok lehető legproblémamentesebb lezárása; és
- (v) az érintett munkavállalói kapcsolatok lehető legproblémamentesebb lezárása.

(b) A fenti (a) pontban megjelölt kritériumoktól különböző kritérium figyelembevétele, vagy a fenti kritériumoktól való bármilyen eltérés a HR Committee javaslata és a Felügyelőbizottság vonatkozó döntése alapján lehetséges.

(c) A fenti (a) és (b) pont szerint meghatározott mutatókat az elmúlt három év teljesítményével össze kell hasonlítani úgy, hogy az összehasonlítás tekintettel legyen a Bank portfóliójának és ügyfeleinek számának csökkenésére. A meghatározott mutatókról a HR Committee jelentést küld a Felügyelőbizottságnak.

(d) Az éves, illetve időszakos értékelés során, a fentiek szerint meghatározott mutatók formájában meg kell határozni azokat a célokat, amelyek nem teljesítése a teljesítménybér kifizetések csökkenését vonhatja maga után.

(e) A munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó kifizetéseknek az eltelt időszakokban elért teljesítményt kell tükrözniük, az el nem ért eredményhez kifizetés nem kapcsolható.

3.3 A javadalmazási rendszer legfontosabb meghatározó jellemzői, ideértve a teljesítmény-mérésére és a kapcsolódó kockázat megállapítására vonatkozó követelményekre, a halasztási politikára és a javadalmazási jogosultságokra vonatkozó információkat

(a) A kiküldetésben álló vezető tisztségviselők esetében a teljesítményértékelés a Bank anyavállalatának jogköre, amelyet a Bank vezérigazgatójával együttműködve gyakorol.

(b) A Bank magyar piaci tevékenységének leépítésére tekintettel hosszú távú – 3-5 éves – teljesítményértékelés a Bank alkalmazottainak tekintetében nem lehetséges. Ettől függetlenül a Bank arra törekszik, hogy a teljesítményértékeléskor minél hosszabb időtáv teljesítmény mutatóit vegye figyelembe.

(c) A hűségjuttalomra vonatkozó ajánlattal rendelkező munkavállalók esetében az ajánlat értelmében a Bank kizárólagos mérlegelésébe tartozik annak megállapítása, hogy az adott munkavállaló milyen mértékben felelt meg a prémiumkövetelményeknek. Egyéb esetben az éves teljesítményértékelés során a közvetlen felettes (értékelő) és a revizor értékelő mérlegelésén alapul a teljesítményértékelés. Ezekhez a mérlegelésekhez az alábbi banki, szervezeti egység és egyéni szintű szempontokat és elveket ajánlatos mérlegelni.

(i) Banki szintű kritériumok

Az alkalmazandó kritériumokat a fenti 3.2.2 (a) pont taglalja.

(ii) Szervezeti egység szintű kritériumok

A szervezeti szempontok meghatározása céljából 5 funkciót érdemes elkülöníteni a Bank jelenlegi felépítése és tevékenysége alapján és azokra meghatározni pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokat az alábbiak szerint:

(1) *Ügyvezetési feladatokat ellátó személyek*

Az ügyvezetési feladatokat ellátó személyek esetében – figyelembe véve a Bank jelen stratégiai célkitűzését – olyan értékelési kritérium felállítása javasolt, amely szorosan kapcsolódik az egyetlen fő tevékenység, a behajtás eredményességéhez, illetve az általános banki működéshez. Ennek megfelelően lehetséges mutatók a cost of risk alakulása, az exposure plan teljesítése, illetve az eredményterveknek való megfelelés, a tőkemegfelelés biztosítása.

(2) *Kontroll funkciót ellátó vezetők*

A kontroll funkciók esetében a leépítési stratégia alapján olyan kritériumok felállítása javasolt, amelyek biztosítják a jogszabályi megfelelést és így a nem-megfelelésből eredő potenciális veszteségek elkerülésére ösztönöznek. Ily módon a teljesítményértékelés alapja lehet például a szabályozói hatóságokkal való hatékony együttműködés vagy az ellenőrzési terv teljesítése.

(3) *Kockázatkezelési funkciót ellátó vezető*

A kockázatkezelési funkciót ellátó vezető tekintetében a behajtás eredményességéhez kapcsolódó kritérium felállítása javasolt úgy, mint a cost of risk, a tőkeszükséglet változása, a nem teljesítő hitelek részarányának változása, illetve egyéb portfólió minőség mutatók.

(4) *Ügyfélkapcsolati és panaszkezelési funkciót ellátó vezető*

Az ügyfélkapcsolati és panaszkezelési funkciót ellátó vezető esetében az ügyfélkapcsolatok gördülékeny lezárása alapján javasolt a megfelelő kritériumok meghatározása, így például a felügyeleti hatóságokhoz beérkező panaszok száma, az ügyfélpanaszok kapcsán kiszabott bírság, a válaszadás átlagos ideje (forgási sebesség) vagy a 30 napon túl érdemben meg nem válaszolt panasz esetek száma egy lehetséges szempont.

(5) Személyügyi feladatokat ellátó vezető

A személyügyi feladatokat ellátó vezető esetében javasolt a teljesítményértékelési kritériumokat a piac leépítéshez kapcsolódó csoportos létszámelépítés gördülékeny, jogilag megfelelő lebonyolításához, az esetleges hatósági vizsgálatokban való hatékony együttműködéshez és a munkakörülmények jogszabályi megfelelőségének ellenőrzéséhez kapcsolni.

(6) Egyéni kritériumok

Az egyéni kritériumok meghatározása a hűségjutalomra vonatkozó ajánlatban, illetve az éves teljesítményértékelés alkalmával már megtörtént. A következő ajánlatok és teljesítményértékelések készítése során a kiírónak az egyéni kritériumok meghatározása során az alábbi szempontok figyelembe vételére kell törekednie:

- Az egyéni kritériumoknak mennyiségi és minőségi kritériumokat is kell tartalmazniuk;
- A mennyiségi és minőségi kritériumok arányára vonatkozóan törekedni kell azok egyensúlyának fenntartására, azaz egyik sem haladhatja meg a 70%-ot vagy szélsőséges esetben a 80%-ot; és
- Figyelembe kell venni az időközben (megelőző periódusok alatt) felmerülő kockázatokat.

3.4 A teljesítménnyel kapcsolatos ismérvek, amelyeken a részvényekre, a javadalmazás változó részére és az opciókra való jogosultság alapul

A Bank a leépítési stratégiára tekintettel nem alkalmaz részvényekre és opciós jogokra alapuló javadalmazást. Az egyéb teljesítmény alapú javadalmazásra vonatkozó információk a fenti 3.2 és 3.3 pontban bemutatásra kerültek.

3.5 A teljesítményjavadalmazás és bármely más nem készpénzben kapott juttatás jellemzőire és feltételrendszerére vonatkozó információkra

A Bank minden munkavállalója kizárólag készpénzben kap javadalmazást, ezért a nem készpénzben kapott javadalmazásra vonatkozó információkat a Bank nem tesz közzé. Az egyéb teljesítményjavadalmazásra vonatkozó információk a fenti 3.2 és 3.3 pontban kerültek bemutatásra.

3.6 A javadalmazásra vonatkozó - üzleti egységekre lebontott - összesített információk

Terület	Megoszlás
Felső vezetés	47%
Support	28%
Üzleti terület	25%

3.7 Összesített információk a javadalmazásról a vezető állású személyekre és a Hpt. 69/B. § (2) bekezdés szerinti belső szabályzatban meghatározott, a kockázatvállalásra lényeges hatást gyakorló személyekre lebontva

3.7.1 Az adott üzleti évre vonatkozó javadalmazás összege állandó és teljesítményjavadalmazás szerinti bontásban, valamint a javadalmazásban részesülők száma

Nyilvánosságra hozatali követelmények teljesítése

A 234/2007. (IX.04.) Korm. rendelet 3/A. §-a (2) bekezdés g. pontjában megjelölt személyek száma a Bank alkalmazottai között összesen 6 fő.

Terület	Állandó jav.	Teljesítmény jav.
Felső vezetés	26%	20%
Support terület	17%	12%
Üzleti terület	16%	9%

3.7.2 A teljesítményjavadalmozás összege és formája készpénz, részvények, részvényhez kötött eszközök és egyéb kategóriák szerinti bontásban

Az érintett munkavállalók javadalmozása kizárólag készpénzből áll.

3.7.3 Az üzleti év során kötött új munkaszerződésekhez kapcsolódó kifizetések és végkielégítések száma, a legmagasabb végkielégítésre kifizetett összeg, valamint az ezekkel érintettek száma

A Bank az üzleti év során új munkaszerződést nem kötött.

Végkielégítésre vonatkozó adatok:

Létszám	Legmagasabb összeg a teljeshez viszonyított százalékos arányszáma
3 fő	62%

3.7.4 A ki nem fizetett, halasztott javadalmozás összege, megszerzett jogosultság és meg nem szerzett jogosultság szerinti bontásban

Az üzleti év során nem merült fel e szempontból releváns információ.

3.7.5 Az üzleti évben odaítélt halasztott javadalmozás kifizetett és teljesítménnyel korrigált összege

Az üzleti év során nem merült fel e szempontból releváns információ

4. Prudenciális szabályok alkalmazása

A Bank nem tartozik összevont alapú felügyelet hatálya alá.

5. Szavatoló tőkével kapcsolatos információk

A Bank a szabályozói tőkekövetelményének meghatározásához a hitelezési kockázatok esetében a sztenderd módszert, míg a működési kockázatok esetében az alapmutató módszert alkalmazza. A piaci kockázat a Bank számára nem releváns, mivel kereskedési könyvi tétellel nem rendelkezik.

A Bank 2011. év végi tőke-megfelelési mutatója 69,57%.

A Bank szavatoló tőkéjének összege 4.052 Mft, az 1. pillér alatti tőkekövetelmény összege 784Mft.

A szavatoló tőke adatai 2011. december 31.
adatok Mft-ban

Megnevezés	Állomány
	2011.12.31
Alapvető tőkeelemek	3 552
Alapvető tőke pozitív tételek	4 804
Jegyzett tőke	2 00
Befizetett be nem jegyzett tőke	0
(Általános kockázati CT) Tőketartalék	5 051
Eredménytartalék	-2 247
Alapvető tőke negatív tételek	-1 252
Jegyzett tőke be nem fizetett része	0
Immateriális javak	-316
Mérleg szerinti eredmény (veszteség)	-936
Járuvékos tőkeelemek	500
Járuvékos tőke pozitív tételek	500
Értékelési tartalék	0
Alárendelt kölcsöntőke	500
Befektetés pénzügyi vállalkozásokba	0
Járuvékos tőke negatív tételek	0
Alárendelt kölcsöntőke figyelembe nem vehető összege	0
SZAVATOLÓ TŐKE	4 052

6. Belső tőkemegfelelés

A Bank belső tőkekövetelmény-számítási folyamatot (ICAAP) üzemeltet, a Bázeli II. 2. pillérre vonatkozó jogszabályi előírásoknak és Felügyeleti ajánlásoknak megfelelően.

Az ICAAP folyamat a kockázatkezelési folyamatok részét képezi.

Alapelvek a belső tőkemegfelelés értékelési folyamat során:

- Az ICAAP célja a Bankot érintő kockázatok fedezéséhez szükséges tőke meghatározása és rendelkezésre állásának biztosítása.
- A Bank saját fejlesztésű módszerrel meghatározza a szükséges tőkekövetelményt, minden olyan kockázat esetében, amely az 1. pillér keretében számított tőkekövetelmény nem, vagy nem teljes mértékben fedez.
- Az ICAAP számításnak minden lényeges kockázattípusra ki kell térnie.