



בנק ישראל
פרוטוקול ישיבת המועצה המינהלית
שהתקיימה ביום ב', 18.11.2013, במשרדי בנק ישראל בירושלים

משתתפים
חברי המועצה:

דן פרופר, יו"ר
אורי גלילי, יו"ר ועדת הביקורת
נינה זלצמן
קרנית פלוג, נגידת הבנק
מקסין פסברג

מקרב עובדי בנק:

אדי אזולאי, ראש מטה הנגידה
אליצור ויזר, עוזר ליועצת המשפטית
חזי כאלו, מנכ"ל הבנק
מורן מבורך, כותבת הפרוטוקול
שולה מישלי, המבקרת הפנימית
אילן סוציאנו, עוזר למזכירת הוועדה המוניתרית והמועצה המינהלית
אסתי שורץ, מזכירת הוועדה המוניתרית והמועצה המינהלית

נוכחים נוספים

בנושא מס' 6 על סדר היום:

אילן לוין, יועץ לבנק בנושא יחסי עבודה
דורון סלוביטצקי, עוזר ליועצת המשפטית
יוסי פרוור, מנהל יחידת השכר, חטיבת משאבי אנוש ומינהל
פנינה קרן, מנהלת חטיבת משאבי אנוש ומינהל

בנושא מס' 7 על סדר היום:

יעל ואקנין, מנהלת היחידה לתכנון וכלכלה
יוסי פרוור, מנהל יחידת השכר, חטיבת משאבי אנוש ומינהל
רחל צימלס, היחידה לתכנון וכלכלה
פנינה קרן, מנהלת חטיבת משאבי אנוש ומינהל

בנושא מס' 8 על סדר היום:

יעל ואקנין, מנהלת היחידה לתכנון וכלכלה
רחל צימלס, היחידה לתכנון וכלכלה

בנושא מס' 9 על סדר היום:

יעל ואקנין, מנהלת היחידה לתכנון וכלכלה
רחל צימלס, היחידה לתכנון וכלכלה

בנושא מס' 10 על סדר היום:

עירית מנדלסון, מנהלת מחלקת חשבות ומערכות תשלומים וסליקה (חות"ם)

סדר היום:

1. עדכוני הנגידה ומנכ"ל הבנק
2. עדכונים מוועדת הביקורת
3. דוח ביקורת בנושא תהליך ביצוע עסקאות
4. דוחות בדיקה בעקבות תלונות אנונימיות
5. תוכנית עבודה של הביקורת הפנימית לשנת 2014, התקציב ותקן כוח האדם הנדרשים לביצועה
6. תנאי שכר – הסכם הגמלאות
7. תקציב לשנת 2014 – תקציב עלויות עבודה
8. תוכנית עבודה ותקציב לשנת 2014 ומעקב אחר ביצוע תוכנית עבודה ותקציב לשנת 2013 – דגשים
9. דיווח העברות תקציב
10. אימוץ חוק סרבנס-אוקסלי (SOX) בבנק ישראל

הדיון**1. עדכוני הנגידה ומנכ"ל הבנק**

נגידת הבנק סקרה את ההתפתחויות הכלכליות במשק המקומי והבין-לאומי וכן את תחזיות הצמיחה של קרן המטבע הבין-לאומית. היא גם מסרה דיווח על רשמיה מהשתתפותה בכנס מחקרי של קרן המטבע הבין-לאומית שהתקיים בווישינגטון. בנוסף, היא סקרה את רשמיה מהמפגש הדו-חודשי של נגידי בנקים מרכזיים בעולם, החברים בבנק הבין-לאומי לסילוקין (BIS) שנערך בבאזל, שווייץ.

המנכ"ל עדכן את המועצה המינהלית לגבי מספר נושאים:

מטבע זיכרון

המנכ"ל עדכן שמטבע זיכרון, "תל מגידו", שהבנק הנפיק זכה בתחרות בין-לאומית של מטבעות זיכרון, תחרות שנערכה באיטליה. המטבע הישראלי זכה בקטגוריה "ההצגה הארכיטקטונית היפה ביותר". זהו מטבע הזיכרון השני שזכה בפרס זה ואושר על ידי המועצה. מעצבת המטבע עיצבה גם את הסדרה החדשה של השטרות. טקס חלוקת הפרסים עתיד להתקיים בפברואר 2014.

אבטחה קיברנטית

המנכ"ל דיווח על תרגיל שהבנק ערך בהנחיית רא"מ (הרשות לאבטחת מידע). בתרגיל השתתפו מנהלת מחלקת חות"ם (חשבות ומערכות תשלומים וסליקה), מנהלי חטיבות השווקים וטכנולוגיות המידע, וכן הממונה על ההמשכיות עסקית. בתרגיל נבחנו תהליכי קבלת החלטות, תוך בחינת התמונה הכוללת, והלקחים מהתרגיל יופקו.

הדפסת שטרי הכסף

*1

אוגדן של זכויות וחובות העובד

המנכ"ל מסר שהאוגדן הופץ לעובדי דור א' ולעובדי דור ב'. הוא ציין שזהו פרויקט גדול, בהובלתה של מנהלת חטיבת משאבי אנוש ומינהל, ויש לו חשיבות גם במסגרת המאמץ לקדם את השקיפות אל מול העובדים.

הערכת עובדים

המנכ"ל דיווח שבוצע שינוי בתהליך הערכת עובדים בבנק, לאחר שבחנו את התהליך עם חברה חיצונית. הוועד היה שותף לשינוי בתהליך וחלק גדול מההערות שהגיש שולבו בתהליך החדש. לדברי המנכ"ל, הבנק לא יבצע הליך של קידום ומתן מענק מצוינות ללא הליך קודם של הערכת עובדים. המנכ"ל ציין שלטענת הוועד הדיון בנושא תהליך הערכת העובדים לא מוצה ולכן הוועד הורה לעובדים שלא לשתף פעולה עם ההנהלה בתהליך.

¹ הוחלט לא לפרסם – נושא הקשור לביטחון שטרי הכסף.



המנכ"ל אמר שלאחר שיגובש סיכום עם הוועד, ייצא עדכון מסודר לעובדים.

המנכ"ל ציין שהבנק יבצע את תהליך הערכת עובדים.

מבקר המדינה

המנכ"ל אמר כי הפגישה עם נציגי משרד המבקר המדינה בנושא פרויקט השיפוץ במבנה הבנק בירושלים נדחתה לחודש דצמבר 2013.

בחירות לוועד

חברי המועצה שאלו מתי יתקיימו הבחירות. המנכ"ל השיב שעד כה היה צו שהורה לעצור את הבחירות, אך נכון למועד הישיבה הצו הוסר.

הדפסת שטרי הכסף - המשך

2*

החלטות

1. בהמשך לביקור בבית הדפוס, המועצה תקיים דיון על דוח המבקר הפנימית בנושא הדפסת שטרות, בהשתתפות מחלקת המטבע. (לו"ז: 3/14)
2. המועצה מבקשת להכין נוהל בנוגע לבדיקות ספק לאחר מספר שנים של התקשרות. יש להביא את הנוהל לאישור המועצה.

2. עדכונים מוועדת הביקורת

יו"ר ועדת ביקורת עדכן את המועצה המינהלית לגבי מספר נושאים:

מעקב אחר ביצוע החלטות שעלו במהלך ביקורות

יו"ר ועדת ביקורת מסר שוועדת הביקורת עוקבת אחר ביצוע ההחלטות שעלו בדוחות ביקורת על ידי החטיבות. הוא ציין שהחטיבות הן אלה שקובעות את לוח הזמנים לביצוען של ההחלטות. יו"ר הוועדה מסר פירוט על אודות נושאים שבהם יש עיכובים בביצוע ההחלטות: (1) מינוי של ממונה על הבטיחות בבנק – יו"ר ועדת ביקורת ציין שחברה חיצונית מטפלת בבטיחות בבנק. אולם ישנו מכרז פנימי לממונה על הבטיחות, המכרז מתארך יתר על המידה, ועל כן טרם מונה ממונה על הבטיחות. (2) פרויקט תמ"ר (תשתית מידע רגולטורי) – ועדת הביקורת ביקשה מחטיבת הפיקוח על הבנקים להפיק לקחים מהפרויקט כיוון שהוא לא השיג את כל יעדיו. הפקת הלקחים מתעכבת. (3) השכר – יו"ר הוועדה אמר שוועדת הביקורת דנה בנושא והוא מקווה שתוך מספר חודשים ההחלטות שעלו מדוחות הביקורות שנכתבו

² הוחלט לא לפרסם – נושא הקשור לביטחון שטרי הכסף.

בנושא, ייושמו. יו"ר ועדת הביקורת ציין שחלק ממנהלי החטיבות הוזמנו לוועדת הביקורת על מנת לעדכן את הוועדה לגבי העיכוב ביישום ההחלטות.

המנכ"ל התייחס לדברי יו"ר ועדת ביקורת: באשר למינוי ממונה על הבטיחות – בשנה האחרונה קידמו את נושא הבטיחות באמצעות חברה חיצונית. פורסם אוגדן נהלים בנושא וכן חוזר לעובדים. כמו כן הוא ציין שישנם חילוקי דעות עם הוועד בנוגע למינוי ממונה על הבטיחות.

יו"ר המועצה שאל האם המכרז למינוי ממונה על הבטיחות הוא חיצוני או פנימי.

הנגידה השיבה שהמכרז פנימי.

המנכ"ל הוסיף שמאחר והחל תהליך פנימי לא ניתן לצאת במכרז חיצוני.

חבר מועצה אמר שעל פי החוק, יש לאייש שני תפקידים: קצין בטיחות וממונה על הבטיחות.

יו"ר המועצה ביקש מהמנכ"ל לבדוק אם בהתאם לחוק יש למנות עובד בנק לתפקיד הממונה על הבטיחות

שני חברי מועצה הציעו למנות בתקופת הביניים, עובד של הבנק לתפקיד של ממלא מקום הממונה על הבטיחות.

המנכ"ל ציין שברצונו ללמוד את הוראות החוק ולאחר מכן להחליט.

באשר לנושא השכר – המנכ"ל אמר כי מנהלת חטיבת משאבי אנוש ומינהל משקיעה מאמצים בנושא והוא נמצא בעדיפות גבוהה. נערך מכרז לבחירת משרד רואי חשבון שכעת עומד לפני סיום. המנכ"ל ציין שהנושא נמצא באחריותו והוא יעמוד בלוח הזמנים שנקבע.

החלטה

המועצה מבקשת מהמנכ"ל לבדוק עד לישיבתה הקרובה אם נדרש מבחינה חוקית למנות ממונה על בטיחות שהוא עובד הבנק.

3. דוח ביקורת בנושא תהליך ביצוע עסקאות

מצורפת תמצית של ממצאי דוח הביקורת בנושא תהליך ביצוע עסקאות (נספח א').

יו"ר ועדת ביקורת אמר שהדוח עוסק בתהליך ביצוע העסקאות בחטיבת השווקים ומטפל למעשה בנושא בעל משמעויות כספיות גבוהות. ביצוע העסקאות כרוך בסיכון גבוה מאחר שמדובר בסכומים גדולים.

באמצעות ניהול סיכונים אמורים לנטרל או להקטין סיכון מובנה גבוה מאוד.

המבקרת הפנימית הוסיפה שהביקורת ניסתה להוסיף לתהליך בקורות רבות ככל האפשר. החטיבה קיבלה את ההמלצות וביחד עם הביקורת הפנימית יבחנו מהו הסיכון השיווי ויציגו זאת בישיבה הבאה של הוועדה.

יו"ר ועדת ביקורת ציין שנעשתה עבודה פנימית, בתוך החטיבה, להפחתת הסיכון.

החלטה

על פי סעיף 20(א)(7) לחוק בנק ישראל, התש"ע-2010, החליטה המועצה לאשר את המלצות ועדת הביקורת לגבי דוח הביקורת בנושא תהליך ביצוע עסקאות.

4. דוחות בדיקה בעקבות תלונות אנונימיות

3*

יו"ר ועדת הביקורת ציין שהדוחות מעלים סוגיות בתחום יחסי העבודה.

המבקרת הפנימית ציינה שהתקבלו שתי תלונות שמתרכזות ביציאת עובדי הבנק מחוץ לכותלי הבנק במהלך יום העבודה. על פי ההסכם עם הוועד יש להחתים את כרטיס הנוכחות בכניסה לבנק וביציאה. ישנה תופעה של עובדים המנצלים את היעדר החובה להחתים כרטיס במהלך יום העבודה, לצורך יציאה לזמנים ממושכים מהבנק.

המבקרת הפנימית ציינה שנושא זה טופל על ידי הביקורת הפנימית בשנת 2002 והועלה בפני ההנהלה. בזמנו הוצעה דרך לטיפול בתופעה. לדבריה, הנושא בעייתי.

יו"ר ועדת הביקורת ציין שהוועדה ממליצה על דרך התנהלות מסוימת של ההנהלה בנושא וזו מוצגת בהחלטות הוועדה.

יו"ר ועדת הביקורת ציין שעל המנכ"ל להתייחס לדרך בה ועדת הביקורת המליצה לטפל בעבירות משמעת של עובדים שיוצאים מהבנק, לצורך ענייניהם הפרטיים, במהלך יום עבודה.

4*

המנכ"ל אמר שהמלצות ועדת הביקורת מקובלות עליו. הוא עדכן שהוא קיים דיון עם חברי ההנהלה בנושא ושנשלח נוהל למנהלים באשר לדרך הפעולה שיש לנקוט במקרים מעין אלה: על מנהל החטיבה להבהיר למנהלים בחטיבתו שכל יציאה של עובד לצרכים פרטיים במהלך יום העבודה טעונה אישור, ואם הדבר יתבצע ללא אישור זה יגרור הליך משמעתי שבו העובד יזומן על ידי המנהל שלו לשימוע וייוזף.

הנחיה לכלל העובדים תפורסם בעיתוי המתאים.

5*

החלטה

על פי סעיף 20(א)(7) לחוק בנק ישראל, התש"ע-2010, החליטה המועצה לאשר את המלצות ועדת הביקורת לגבי דוחות בדיקה בעקבות תלונות אנונימיות.

³ הוחלט לא לפרסם – נושא הקשור לעניינו של יחיד.

⁴ הוחלט לא לפרסם – נושא הקשור לעניינו של יחיד.

⁵ הוחלט לא לפרסם – נושא הקשור לעניינו של יחיד.

5. תוכנית עבודה של הביקורת הפנימית לשנת 2014, התקציב ותקן כוח האדם הנדרשים לביצועה
המבקרת הפנימית הציגה בפני חברי המועצה המינהלית את תוכנית העבודה של הביקורת הפנימית לשנת 2014. התוכנית נידונה בוועדת הביקורת וכן התקבלו הערות מהנגידה. המבקרת הפנימית ציינה שכיום ישנם בביקורת תשעה עובדים והיא נעזרת במיקור חוץ בהיקף של חצי משרה. לדבריה, מתקיים תהליך של עריכת מכרז חדש למיקור חוץ.
יו"ר ועדת הביקורת ציין שישנו שיפור ביחס בין הזמן המושקע בעבודה הפנימית אל מול עבודת הביקורת בתוך מחלקת הביקורת הפנימית.

החלטה

בהתאם לסעיף 7(א) בחוק הביקורת הפנימית תשנ"ב-1992, ובהתאם לסעיפים 20(ד) ו-20(א)(7) לחוק בנק ישראל, התש"ע-2010, מאשרת המועצה המינהלית את תוכנית העבודה של הביקורת הפנימית לשנת 2014 ומקבלת את המלצת ועדת הביקורת לאשר את הצעת התקציב וכוח האדם הנדרשים לביצועה.

6. תנאי שכר – הסכם הגמלאות

המנכ"ל עדכן שהמו"מ אל מול הגורמים הרלוונטיים נמשך. טיוטת ההסכם הועברה למשרד האוצר. לדבריו, עקרונות ההסכם אושרו בעל פה: פריסה של 104% מהתשלומים בערכים נומינליים על פני 4 שנים תקציביות.
המנכ"ל ציין, שלאחר שההסכם יחתם שר האוצר יידרש להוציא צו שיועבר גם לאישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת. לדבריו, הנושא יכול להתארך מעבר לסוף שנה זו. במקרה כזה, בשנת 2014 ישולמו התשלומים בגין השנים 2013-2014. הוא פירט שהתכנון המקורי הוא לפרוס את התשלומים בצורה הבאה: 25%, 40%, 20% ו-15% על פני השנים 2013-2016 בהתאמה.
יו"ר המועצה שאל האם במקרה כזה תהיה עלות נוספת על העלות שנקבעה. המנכ"ל השיב בשלילה.
היועץ לבנק בנושא יחסי עבודה ציין שהגמלאים הסכימו להסכם והם רוצים שההסכם יחתם מהר ככל הניתן. הוא ציין שגם האינטרס של הבנק הוא לחתום על ההסכם במהרה, מאחר ובמידה ויהיה עיכוב ייתכנו שינויים בדרישות של הגמלאים.
היועץ לבנק בנושא יחסי עבודה הסביר, שלבקשת המנכ"ל, המועצה מתבקשת לאשר את ההסכם במתווה הנוכחי ובמידה והחתימה תתעכב אזי הפעימה הראשונה של התשלום תדחה ותשולם בשנה הבאה. הוא ציין שאישור המועצה הכרחי על מנת לאפשר למנכ"ל לקדם את חתימת ההסכם.
יו"ר המועצה ציין שהמועצה המינהלית מסכימה לעקרונות ההסכם כפי שהוצג בפניה; במידה והביצוע יהיה שונה מכפי שהוצג, יהיה על המועצה לאשר זאת מראש.

חבר מועצה שאל מדוע החתימה על ההסכם נדחתה משנת 2009. המנכ"ל ענה שעקב חילוקי דעות בין ההסתדרות והוועד, המשא ומתן התנהל במשך ארבע שנים.

היועץ לבנק בנושא יחסי עבודה השיב לשאלת חבר מועצה כי התשלומים לגמלאים כוללים תשלומים רטרואקטיביים עקב יישום ההסכם לאחר יישומו במדינה וכן תשלומים ששולמו במדינה בגין המעבר. נגידת הבנק ציינה שהשינויים בהסכם הנדון, בהשוואה להסכם שחתמה המדינה, נובעים אך ורק מהסיבה שהחתימה התעכבה משנת 2009.

חבר מועצה שאל על מידת הדיוק של ההערכות לגבי הסכומים של עלות ההסכם. היועץ לבנק ציין שהם מדויקים ככל הניתן. מנהל יחידת השכר ציין שהערכת הסכומים במדויק בהסתמך על תוכנת השכר הקיימת בבנק הינה דבר מורכב, מאחר וקיימים תשלומים רטרואקטיביים שעד היום לא חושבו במערכת השכר. לשאלת חבר מועצה, השיב מנהל יחידת השכר שקיים הבדל בין הסכום המוצג למועצה המינהלית כעת לבין הסכום שהוצג לה בעבר, מאחר ובחישוב הנוכחי נלקחה בחשבון האפשרות לדחיית תחילת התשלומים לשנת 2014. חבר המועצה העיר שהיה צריך להציג למועצה את השינוי בסכומים. חבר מועצה חזר ושאל מדוע לוקח זמן רב להגיע להסכם. נגידת הבנק השיבה שמאחר ומדובר בהסכם קיבוצי יש צורך להשיג את הסכמת הוועד וההסתדרות.

היועץ לבנק בנושא יחסי עבודה חיווה את דעתו שההסכם חשוב מאוד לבנק מאחר והוא יאפשר לבנק להתנהל בתחום הסכמי השכר מבלי שאלו ישפיעו על עלות הגמלה.

חבר מועצה שאל מדוע עלות יישום ההסכם גדלה בכל פעם שהנושא מוצג למועצה המינהלית.

היועץ לבנק בנושא יחסי עבודה השיב שמבחינה חשבונאית, במידה ובשנת 2009 הבנק היה מציין את ההפרשה בספרי הבנק, כפי שנהוג בחברות ציבוריות, אזי ההפרשה הייתה גדולה יותר מהסכום הדרוש כיום.

יו"ר המועצה אמר שהמועצה יכולה לאשר לבנק לחתום על ההסכם שהוצג בפני המועצה, ובמידה ויהיה צורך לאשרר את ההצעה המדויקת אזי המועצה תעשה כן. כמו כן, במידה ויהיה שינוי במתווה ההסכם, אזי יש להביאו לאישור מחדש במועצה המינהלית.

מזכירת הוועדה המוניתרית והמועצה המינהלית ציינה שהסכום שהוצג למועצה לא יהיה הסכום המדויק של עלות ההסכם.

המנכ"ל ציין שבכל ישיבה מעתה ואילך הוא יעדכן את המועצה המינהלית בסטאטוס המשא ומתן, עד לסיומו.

יו"ר המועצה שאל מתי, להערכת המנכ"ל, ניתן יהיה לחתום על ההסכם. המנכ"ל השיב שלהערכתו באמצע חודש דצמבר.

היועץ לבנק בנושא יחסי עבודה הדגיש שההסכם המדובר נוגע אך ורק בפנסיה התקציבית.

חבר מועצה שאל עד כמה הסכומים שהוצגו בפני המועצה הם הסכומים שישולמו בסוף, מאחר ואלו אומדנים. מנהל יחידת השכר השיב שישנו קושי להעריך במדויק את הסכום שישולם, אך זה האומדן הטוב ביותר שניתן להציג.

חבר מועצה העיר שיש לתת את הדעת על הפער בין האומדנים לבין הסכומים שישולמו בפועל. לדעתו, יש לקבוע תקרה לסכום שבמידה ועלות ההסכם תחרוג ממנו אזי יש להחזיר את ההסכם לאישור המועצה המינהלית, כמו כן יש להביא את ההסכם לאישור המועצה במידה ויהיה שינוי מהותי בעקרונות ההסכם.

לשאלת חבר מועצה השיב חבר מועצה אחר, שחשוב התשלומים יתבצע לאחר אישור ההסכם על ידי הממונה על השכר במשרד האוצר. המנכ"ל הוסיף שדרוש גם אישור של ההסתדרות.

נגידת הבנק שאלה מתי יתבצע החישוב הסופי לתשלום עבור כל עובד. מנהל יחידת השכר השיב שהוא מעריך שבתוך שלושה שבועות. לשאלת יו"ר המועצה השיב מנהל יחידת השכר שהוא מקווה שעד לשיבת המועצה המינהלית בחודש דצמבר יהיו בידיו הנתונים, ולא אמורה להיות סטייה מהותית מהסכומים לאחר מכן.

המנכ"ל שאל האם הוא רשאי לחתום על ההסכם במידה ותתקבל הסכמה מכל הצדדים להסכם, לפני ישיבת המועצה באמצע דצמבר. יו"ר המועצה השיב שבמקרה כזה יתקיים דיון מיוחד של המועצה המינהלית לצורך העניין או לחילופין תיבחן האפשרות להעביר לחברי המועצה את העלויות בדוא"ל ולאשר את ההסכם בשיחה טלפונית. הוא הוסיף, שעל המועצה המינהלית לאשר מספר מדויק ולא אומדנים.

מנהל יחידת השכר המליץ לשכור רואה חשבון חיצוני שיבדוק את כל החישובים שנעשו. המנכ"ל השיב שהבנק ישכור רואה חשבון שיבדוק את החישובים כאשר ההסכם ייושם.

החלטה

המועצה מאשרת את עקרונות ההסכם הקיבוצי המיוחד בנושא שינוי המנגנון לעדכון הקצבה (פנסיה תקציבית), כפי שהוצגו לה בישיבתה ביום 18/11/13, ומאשרת להציג זאת למשרד האוצר. בישיבת המועצה ב-19/12/13 יוצגו העלויות של יישום ההסכם לצורך אישור סופי של ההסכם. במידת הצורך ניתן להעביר את העלויות בדוא"ל ולקבל את אישור המועצה במסגרת ישיבה טלפונית.

7. תקציב לשנת 2014 – תקציב עלויות עבודה

חבר מועצה ביקש לקבל סקירה על ההבדל בין דור א' במסלול הפנסיה התקציבית לבין דור א' במסלול הפנסיה הצוברת.

מנהל יחידת השכר הסביר שלעובדים שנקלטו עד שנת 2002, יש פנסיה תקציבית, ולעובדים שנקלטו לאחר שנה זו יש פנסיה צוברת. במסגרת הפנסיה התקציבית, עובד שפרש מקבל את הפנסיה מבנק ישראל. במסגרת הפנסיה הצוברת, לאורך שנות העבודה ישנה הפרשה לקרן חיצונית, וכאשר העובד יפרוש הוא יקבל את הפנסיה מקרן פנסיה חיצונית ולא מהבנק. יש פערים גדולים בפנסיה שמקבלים בכל אחד ממסלולי הפנסיה.

הוא ציין שעובדי דור א' מחולקים לעובדים מנהליים ומקצועיים. לעובדים המקצועיים יש רכיב נוסף בשכר בין אם הוא בפנסיה התקציבית או הצוברת.

עובדים שנקלטו החל מאוגוסט 2008, כלולים בהסכם השכר של דור ב'. בדור ב' ישנה חלוקה לשלוש אוכלוסיות של מקבלי שכר: עובדים מקצועיים, עובדים מנהליים, ועובדים שממלאים תפקידים שמזכים בשעות נוספות גלובליות. כל עובדי דור ב' נמצאים כיום במסלול הפנסיה הצוברת.

חבר מועצה העיר שבדרך כלל התמורה עבור שעות נוספות משולמת לעובד כאשר הוא נמדד לפי תפוקות לעומת תשומות, אך במקרה זה, לדבריו, אין קשר למדידת העובד.

מנהל יחידת השכר ציין שהשעות הנוספות הגלובליות הן רכיב שכר שהיה קיים לפני שהציבו בבנק ישראל שעון נוכחות.

חבר מועצה ביקש שיובהר ההפרש בין תקציב עלויות העבודה לשנת 2014 מול צפי ביצוע תקציב 2013, על רקע הערות שהוצגו לפיהן נתוני הגימלאים אינם כוללים תשלומי פרישה חד-פעמיים ואומדן לגבי הסכם הצמדה ותיקון הסכם 7.25 אחוז.

מנהל יחידת השכר הסביר שהתקציב לשנת 2014 עבור הגמלאים נבנה בהתאם למצב הנוכחי, כלומר ללא השפעתו של הסכם הצמדת הגמלה למדד המחירים לצרכן. הוא הציג למועצה מה יהיה הסכום המעודכן בתקציב במידה שההסכם ייכנס לתוקף: התשלומים הרטרואקטיביים הינם 142 מיליוני ש"ח וסכום התשלומים על ההצמדה השוטפת בשנת 2014 הינו 22.5 מיליוני ש"ח.

מנהל יחידת השכר הוסיף שעל פי הסכם שנחתם בשנת 2010 במדינה ואומץ בבנק, מגיעה תוספת שכר לעובדים בארגון שמיישם את מנגנון הצמדת הגמלה למדד. במידה שוועד העובדים יחתום על ההסכם, העובדים יהיו זכאים לתוספת שכר. הם יקבלו אותה רטרואקטיבית לשנת 2012. סכום זה אינו מופיע בתקציב לשנת 2014 אלא בנפרד. לשאלת חבר מועצה השיב מנהל יחידת השכר שהתשלומים מוצגים בערכים נומינליים.

לשאלת חבר מועצה הסביר מנהל יחידת השכר שהשינוי הצפוי בשכר מורכב מקידום בדרגות, עדכון ותק ההצמדה למדד. הוא ציין שרק 20% מהשכר מוצמד למדד וסך שיעור השינוי בתקציב 2014 לעומת צפי ביצוע תקציב 2013 יעמוד על 2.52% לכלל העובדים והגמלאים.

חבר מועצה ביקש לקבל הסבר על תהליך הקידום בדרגות. המנכ"ל השיב שמדובר בתהליך שנהוג במדינה, ובמסגרתו מקדמים עובדים קבועים.

*6

חבר מועצה שאל מהם המרכיבים בעליית השכר שלא כתוצאה מהסכמי השכר. המנכ"ל השיב שכרגע אין תוספות, אלא במידה וייחתם הסכם בשירות הציבורי לתוספות בשכר.

לשאלת חבר מועצה השיבה מנהלת חטיבת משאבי אנוש ומינהל שתוספות לשכר המוענקות אחת לשנה (מענק יובל, ביגוד, מענק מצוינות, רישוי וביטוח, שי לחגים, הבראה, קייטנות) הן תוספות מוגדרות ולא גמישות לשינוי.

מנהל יחידת השכר הסביר שמענק יובל הינו מענק שנתי הניתן לעובדים בעלי ותק מקצועי מעל 25 שנה. נגידת הבנק שאלה בנוגע לקליטת עובדים חדשים, ואילו עובדים חדשים מקבלים דרגת ט"ו.

מנהלת חטיבת משאבי אנוש ומינהל השיבה שעובדים מאוד בכירים ובעלי 7-8 שנות ותק מקצועי, מקבלים דרגה זו. כמו כן היא ציינה שזו אינה דרגה ממוצעת וכי העלות הממוצעת החודשית של העסקת עובדי דור ב' חדשים עומדת על 22,000 ש"ח.

הנגידה שאלה מהו שכר הברוטו הממוצע של עובדי דור ב' ומהי הדרגה בה נקלטים רוב העובדים. מנהלת חטיבת משאבי אנוש ומינהל השיבה ששכר הברוטו של עובדים מנוסים מאוד הינו 14,000 ש"ח. חבר מועצה ביקש לבדוק מדוע הנתונים הללו מוצגים כשכר ממוצע, בשעה שמדובר בשכר של ותיקים ובכירים.

חבר מועצה שאל מהי קרן הרווחה. המנכ"ל הסביר שישנו הסכם עם המדינה ולפיו המעביד מפריש סכומים לרווחת הגמלאים. זו קרן הרווחה, וההסתדרות מנהלת אותה.

חבר מועצה אחר העיר שיש להציג את הסיבות לעלייה בשכר בצורה מפורטת ומסודרת.

נגידת הבנק אמרה שכאשר בוחנים את העלייה בכמות המשרות, יש לבחון זאת במקביל לפונקציות נוספות שהבנק קיבל על עצמו במסגרת החוק.

חבר מועצה הסכים עם הנגידה, אך אמר שמצד שני הרבה משרות התייתרו לאורך השנה.

נגידת הבנק ציינה שיש לבחון את השפעת ייעול הבנק על כמות המשרות. מחד גיסא, ישנו תהליך של ייעול, ומאידך גיסא יש תהליך של הוספת פונקציות חדשות. שני התהליכים מתנהלים במקביל, ומה שמוצג בתקציב זו ההערכה של הבנק לגבי מה שעתיד לקרות בשנה הבאה.

⁶ הוחלט לא לפרסם - נושא הקשור למו"מ שטרם הסתיים.

יו"ר המועצה אמר שתפקיד המועצה המינהלית הוא לפקח על עבודת הבנק. לאורך השנה המועצה אינה מודעת לשינויים בכמות המשרות, ויש להביא זאת לידיעתה.

חבר מועצה ביקש לקבל דיווח על ההישגים בתחום ההתייעלות של החטיבות וכן מה התוכניות שלהן בתחום לשנת 2014.

חבר מועצה שאל האם הגידול במספר העובדים נובע מהקמת הפונקציות החדשות.

המנכ"ל ציין שלבקשת המועצה המינהלית, עתיד להיערך דיון נפרד בנושא התקנים של כוח אדם. הוא אמר שבבנק קיים מושג: "השיא", כלומר תקרת כוח האדם שניתן להעסיק. כיום השיא עומד על 730 משרות לעומת 702 אשתקד וזאת באישור המועצה. התכנון היה מדויק, שכן לפי הצפי לסוף 2013, מספר המשרות בבנק יעמוד על כ-730 משרות.

המנכ"ל ציין שמנהלת חטיבת משאבי אנוש ומינהל בנתה תוכנית התייעלות שבמסגרתה אנשים בעלי רמת יעילות נמוכה ייפרשו מהבנק בהדרגתיות.

חבר מועצה חלק על דברי המנכ"ל ואמר שהגידול ב"שיא" בשנת 2013 היה פתרון זמני עד לביצוע תוכנית ההתייעלות. בפועל, חלק מעובדים אלה כבר פרש מהבנק ולמרות זאת מספר המשרות לא יורד מ-730.

מנהלת חטיבת משאבי אנוש ומינהל הזכירה שבישיבת המועצה המינהלית בחודש יולי 2013 היא הציגה בפני חברי המועצה נתונים לגבי מספר עובדים שייתכן וייפרשו מהבנק. היא ציינה שביטול המשרות של עובדים אלה אינו מספיק, מאחר ובמספר חטיבות צפוי גידול במספר העובדים שיגויסו, עקב הגידול בפונקציות שהבנק ממלא.

היא הוסיפה, שלהערכתה בשנת 2014 ייתכן וכ-5 משרות יתבטלו, אך ציינה שישנם שינויים ארגונים וטכנולוגיים שמצריכים תוספת כוח אדם.

יו"ר המועצה ביקש שבעתיד יפרטו בפני המועצה את השינויים במשרות.

המנכ"ל הציג בפני המועצה המינהלית פירוט של תוספת המשרות שנובעת מהקמת הפונקציות החדשות. הוא ציין שהוא מנחה את מנהלי החטיבות לתכנן את הדרישות להוספת כוח אדם בהתחשב בכמות העובדים הפורשים מהחטיבה באותה שנה, כלומר גיוס עובד נוסף לחטיבה מותנה בפרישה של עובד מהחטיבה. הוא הוסיף שכל תוספת של כוח אדם מקבלת אישור מהנגידה.

חבר מועצה ציין שהכרחי לדון בנושא כוח האדם לפני שדנים בנושא השכר. יו"ר המועצה הסכים עמו ואמר שבמסגרת הדיונים שנערכים בנושא משאבי אנוש, יש לעדכן את המועצה המינהלית לגבי מספרי התקנים והמשרות.

חבר מועצה ציין שכמות העובדים הארעיים בבנק גדלה. הוא אמר שהוא מודע ליתרונות אך הדגיש

שלהעסקת עובדים אלה יש עלות בלתי מבוטלת.

נגידת הבנק ציינה שרוב הסטודנטים עובדים במשרה חלקית ועל כן יש פערים בין מספר העובדים למספר המשרות.

חבר מועצה העיר שעצם העובדה שכמות הסטודנטים גדלה מעידה כי ייתכן שקשה לבנק לגייס עובדים קבועים בגלל תנאי שכר.

מנהלת חטיבת משאבי אנוש ומינהל אמרה שמגייסים את הסטודנטים לעבודה מקצועית אך לא ניתן להעסיקם במשרה תקנית והם אינם מגויסים עבור משרות שיש בהן קושי לגייס עובדים.

נגידת הבנק אמרה שעלות ההעסקה של סטודנטים נמוכה מעלות ההעסקה של עובדים קבועים אבל התפוקה שלהם גבוהה.

יו"ר המועצה הסב את תשומת הלב לכך שתקן השיא שמוצג למועצה לשנת 2014 הינו 745. הוא העיר שהגידול, ביחס לאשתקד, אינו מובן וביקש לקבל הסבר מפורט לשינוי.

נגידת הבנק השיבה שנדרשות תוספות בכוח האדם באגף ליציבות פיננסית ובמערך הפיקוח על מערכות התשלומים והסליקה.

יו"ר המועצה ביקש להבין מה המקור לגידול בכוח האדם בחטיבת משאבי אנוש ומינהל.

מזכירת הוועדה המוניתרית והמועצה המינהלית העירה שהנושא יידון בישיבת המועצה הבאה.

יו"ר המועצה ביקש להכין בהקדם האפשרי את כל הנתונים שהמועצה ביקשה.

חבר מועצה ביקש לדעת מהו היחס בין כמות העובדים שמגייסים לכמות המנהלים שמגייסים.

בנוסף, חבר המועצה ביקש שיוצג למועצה המינהלית אופן חישוב עלות השכר הממוצעת של עובדים חדשים. זאת, על רקע הגדרת אוכלוסיות שונות של מקבלי השכר והבדלי השכר ביניהן.

החלטות

1. המועצה מבקשת לקבל בהקדם את הנתונים הבאים:

- הסבר נוסף על הדרגה הממוצעת שבה נקלטים עובדים.
- ניתוח מפורט של הגידול בתקציב השכר לעומת התקציב והביצוע בשנת 2013.
- פירוט המשרות והתפקידים שיתווספו ויופחתו בשנת 2014.

2. המועצה מבקשת במסגרת הדיונים על משאבי אנוש, לקבל פירוט של השינויים הפרטניים המתוכננים במצבת העובדים. יש לקיים את הדיון בנושא לפני הדיונים על אישור התקציב.

8. תוכנית עבודה ותקציב לשנת 2014 ומעקב אחר ביצוע תוכנית עבודה ותקציב לשנת 2013 –

דגשים

המנכ"ל ציין שהבנק למד מההערות על אודות שיעור הביצוע אל מול התכנון, הערות שהתקבלו אשתקד מהמועצה המינהלית. הוא ציין שלא ניתן להגיע לשיעור ביצוע של 100% אך ישנה שאיפה לשיעור ביצוע גבוה ככל הניתן.

לשאלת חבר מועצה השיבה מנהלת היחידה לתכנון וכלכלה שאומדן שיעור ביצוע התקציב ברמת הבנק היה בשנת 2013 86%. אומדן שיעור הביצוע בתקציב ההשקעות עומד על 76%, ונכון למועד השיבה שיעור הביצוע בתקציב ההשקעות עומד על 46%. לשאלת חבר מועצה השיבה מנהלת היחידה לתכנון וכלכלה ששיעור הביצוע-76% כולל תשלומים שבוצעו והזמנות רכש, והוסיפה שאומדן שיעור הביצוע בתקציב ההוצאות השוטפות עומד על 94%.

המנכ"ל ציין שנעשתה עבודה מאומצת לקצץ בתקציב השקעות בשנת 2014, שקטן בכ-4.5% לעומת שנת קודמת.

חבר מועצה שאל כיצד ניתן לאשר תקציב בטרם קיבלו החלטה בנושא הבינוי.

יו"ר המועצה השיב שיש דיון מתמשך בנושא הבינוי וזאת בטרם אישור התקציב; וכי גם אם לא תתקבל החלטה על הפרויקט, התקציב יאושר והמועצה תחליט כיצד להציג לנהוג בהמשך.

נגידת הבנק אמרה שהתקבלה החלטה להימנע מהחלטות מהותיות עד אשר ימונה נגיד, ולכן קבלת ההחלטות בנושא הבינוי התעכבה.

חבר מועצה שאל האם, בהנחה שפרויקט הבינוי יאושר ויתווסף בגינו סכום לתקציב, תהיה לכך השלכה על רכיבי התקציב שמאשרים בישיבה הנוכחית.

יו"ר המועצה השיב שבישיבה הנוכחית המועצה המינהלית מאשרת רכיבים שונים מבלי להתייחס לפרויקט הבינוי. הוא הביע את הדעה שגם אם הפרויקט יאושר, הדבר לא ישפיע על ההחלטות שיתקבלו בקשר לתקציב בישיבה הנוכחית.

המנכ"ל אמר שיש להביא בחשבון שלושה דברים שמשפיעים בצורה משמעותית על התקציב: (1) פרויקט הבינוי, (2) הדפסת הסדרה החדשה של שטרי הכסף, ו-(3) חתימה על הסכם הצמדת הגמלה למדד. חברי המועצה הסכימו ששלושת הדברים הללו הם הכרחיים.

לבקשת חבר מועצה, מנהלת היחידה לתכנון וכלכלה הציגה בפני חברי המועצה את הוצאות האחזקה השוטפות של הבנק. היא אמרה ששיעור הביצוע של תקציב זה עולה בדרך כלל על 90% בכל שנה. כמו כן היא הסבירה כיצד הבנק בונה את מסגרת תקציב ההוצאות: הוא מתייחס לתקציב ההוצאות של השנה הקודמת, מוסיף להן את השינויים הצפויים בשנת התקציב, בגין פרויקטים שונים שהתווספו, ועורך שינויים הנובעים מהצמדה למדד המחירים ושערי חליפין. מנהלת היחידה ביחד עם נגידת הבנק הסבירו את דרך חישוב השינויים הנובעים מההצמדה למדד המחירים. מנהלת היחידה ציינה שתקציב ההוצאות השוטפות עלה בהשוואה לאשתקד; דבר זה נובע מהוספת פונקציות חדשות בבנק.

חבר מועצה שאל על ההתייעלות בחטיבות.

מנהלת היחידה לתכנון וכלכלה השיבה שישנה התייעלות ונבחנות חלופות על מנת לחסוך היכן שניתן.

יו"ר המועצה ביקש שבדיון הבא יופיע בפירוט תקציב ההוצאות השוטפות בהשוואה לתקציב וביצוע בשנים הקודמות.

מנהלת יחידת תכנון וכלכלה ציינה שבמידה והתקצוב עבור הסכם הצמדת הגמלה ועבור פרויקט הבינוי לא היו נכללים בתקציב, אזי תקציב הבנק היה קטן בהשוואה לזה של 2013.

היא הוסיפה שההרשאה להתחייב מורכבת בעיקר מתקציב עבור הדפסת הכסף ומתקציב השקעות עבור פרויקטים שונים.

חבר מועצה שאל אם יש ביטוח שיניים לעובדים.

מנהלת חטיבת משאבי אנוש ומינהל השיבה שבאופן עקרוני יש ביטוח, אולם כעת הממונה על הביטוח במשרד האוצר ביטלה את ההסכם הקיבוצי.

חבר המועצה שאל האם הבנק חייב להעניק ביטוח שיניים לעובדים.

המנכ"ל השיב שבמסגרת ההסכם העבודה הבנק חייב.

מזכירת הוועדה המוניתרית והמועצה המינהלית ציינה שהדיון הנוכחי והדיון במפגש הקרוב הוא בנושא תוכנית עבודה ותקציב לשנת 2014 ומעקב אחר ביצוע תוכנית עבודה ותקציב לשנת 2013. כמו כן היא הוסיפה שבדיון הבא שיתקיים במועצה המינהלית בנושא, החטיבות ומחלקת המטבע והחשבות יציגו את תוכנית העבודה שלהם. באם יש שאלות לגופים אחרים יש לרכז את השאלות והן יועברו אליהם.

חבר מועצה שאל על אודות היעדים החיצוניים של הבנק לשנים הבאות.

מנהלת היחידה לתכנון וכלכלה השיבה שהיעדים של הבנק שקופים לציבור. היא הביעה את הדעה שבעתיד ייתכן ויהיה צורך לעדכן את יעדי הבנק. היא הסבירה שישנם גם יעדי משנה פנימיים שעוסקים בתהליכי העבודה בבנק ובפעולות שהוא מבצע לשם השגת היעדים החיצוניים.

לשאלת חבר מועצה השיבה מזכירת הוועדה המוניתרית והמועצה המינהלית שחוקת עבודה היא מסמך שכולל נושאים רבים ואינו כולל רק נושאי משמעת.

מנהלת היחידה לתכנון וכלכלה אמרה שהיעדים הרב-שנתיים נקבעו בשנת 2011 והתייחסו לתקופה של עד חמש שנים. היא הוסיפה שהערות המועצה על הניסוחים והגדרות היעדים הפנימיים והחיצוניים יבואו לידי ביטוי גם בעת בניית היעדים לטווח הארוך.

חבר מועצה ציין שיש נושאים רבים שאינם מקבלים טיפול עקב תהליך הבחירות של הוועד שנדחה. לדבריו יש לרשום את כל היעדים והמשימות בצורה מפורטת ולהתמודד עימם כאשר ייבחר ועד עובדים חדש.

לשאלת חבר מועצה השיב חבר מועצה אחר שבעיניו ישנם שלושה מישורים בתחום יחסי העבודה: התנהלות תקינה במקום העבודה, יחסי עבודה אישיים בין מעביד לעובד, ויחסי עבודה במישור הקיבוצי – התנהלות משמעתית רגילה.

נגידת הבנק ציינה שהיעדים שהוגדרו נובעים מדיון שהתקיים עם מנהלי החטיבות בעבר. מאחר שהיה חוסר ודאות לגבי זהות הנגיד/ה, והיעדים מחייבים לטווח הארוך, הוחלט להימנע משינוי היעדים שהוגדרו ולהימנע משינוי בהחלטות שמתקבלות ברמה של הנהלת הבנק כל עוד אין נגיד/ה. הנגידיה הציעה להשאיר את היעדים לפי שעה, ובתחילת השנה הבאה לערוך דיון נרחב ולשנותם בהתאם.

יו"ר המועצה העיר שבתחילת השנה הבאה המועצה המינהלית תדון בהגדרת היעדים, לאחר שהנגידה והמנכ"ל יביעו את דעתם עליהם.

מזכירת הוועדה המוניתרית והמועצה המינהלית ציינה שעל פי המקובל בבנקים מרכזיים, ברגע שנגיד מתחיל קדנציה, הוא קובע את היעדים הרב-שנתיים לתקופת כהונתו.

חבר מועצה שאל האם התקציב עבור מזכירות הוועדה המוניתרית והמועצה המינהלית משביע את רצונה של מזכירת הוועדה המוניתרית והמועצה המינהלית. מזכירת הוועדה המוניתרית והמועצה המינהלית השיבה בחיוב.

חבר מועצה שאל מהו התהליך לבחירת המשנה לנגידה וכיצד הדבר משפיע על התקציב.

הנגידה השיבה שהנגיד ממליץ לממשלה על מינוי ולאחר מכן ההמלצה מובאת לאישור הממשלה.

עוזר היועצת המשפטית הוסיף שהמשנה מתמנה אוטומטית לחברות בוועדה המוניתרית ובמועצה המינהלית.

חבר מועצה שאל כיצד נקבע תקציב לפונקציית המשנה לנגידה כאשר הפונקציה טרם אוישה. הנגידה השיבה שהיא בחנה את התקציב שתוקצב עבור הפונקציה של המשנה לנגידה. מנהלת יחידת תכנון וכלכלה השיבה לשאלת חבר מועצה שתקציב ההוצאות שהוצג אינו כולל את עלויות העבודה בלשכת המשנה לנגידה.

החלטות

1. המועצה מבקשת להציג בעתיד בדיונים לאישור התקציב, את נתוני התקציב וההוצאות המפורטים של כל חטיבה ומחלקה, לשנת התקציב ולשנים הקודמות.
2. היעדים שיגובשו על ידי הנהלת הבנק יובאו לדיון במועצה בתחילת שנת 2014.



בנק ישראל - חסוי

בנק ישראל
מזכירות הוועדה המוניתרית והמועצה המינהלית

9. דיווח העברות תקציב

מנהלת היחידה לתכנון וכלכלה מסרה עדכון על העברות תקציב, באישור הנגידה, עבור החלפת צ'ילר במבנה הבנק ברחוב לילנבלום בתל אביב. היא הוסיפה שישנן העברות נוספות באישור המנכ"ל.

10. אימוץ חוק סרבנס-אוקסלי (SOX) בבנק ישראל

החלטה

הנושא יובא לדיון בישיבה שנקבעה ל-19/12. לקראת הישיבה יש להעביר מסמך בנושא המשמעויות של החלת ה-ISOX בבנק ישראל.

נספח א' - תמצית של ממצאי דוח ביקורת בנושא קשירה וביצוע עסקות בחטיבת השווקים

ביקורת זו התמקדה בבחינת הבקורות המשולבות בתהליך קשירה וביצוע עסקות שנעשה בחטיבת השווקים החל בקשירה, קליטה ורישום ביחידת העסקות (Front Office – F.O), דרך בדיקת העמידה בכללי הציות והאשראי ביחידה לניהול סיכונים (Middle Office – M.O), וכלה בסליקה ובשיגור מסרי ביצוע לכתבים והמסלקות של בנק ישראל בחו"ל ע"י יחידת הביצועים (Back Office – B.O). הביקורת נערכה לסירוגין במהלך השנה האחרונה.

שלב קשירת העסקה טומן בחובו סיכון מובנה גבוה מאוד, כיוון שהקשירה נעשית ע"י עובד אחד והיא מחייבת את הבנק מול הצד הנגדי לעסקה (Counter Party) ומול מסלקות התשלומים. סיכון זה אף הוגדר כגבוה מאוד בסקר הסיכונים. הסיכון גובר בשל פוטנציאל לקנוניה בין קושר העסקה לצד נגדי לעסקה. הסיכון בשלב הקשירה הינו סיכון אשר הבנק מקבל על עצמו במסגרת מדיניות ניהול הסיכונים שלו, משיקולי יעילות (הימנעות מהעסקת שני עובדים בכל עסקה ועסקה). כמו כן, העדר תמיכה מיכונית בשלב רישום העסקה במערכת (שני חותמים על הביצוע) ואמינות מספקת של סימולציות טרם קשירת העסקה (פעולה אשר הייתה עשויה להקטין את הסיכון לביצוע טעויות).

כיוון שהאפשרות לשילוב בקרות נוספות בשלב הקשירה הינה מוגבלת, הרי שבמקרה של התממשות הסיכון ישנה חשיבות רבה לגילוי בהקדם האפשרי ונקיטת פעולות להקטנת הנזק. בשל כך, מיקוד הביקורת היה בבחינת האפקטיביות של הבקורות המגלות והגברתן, זאת לצורך גילוי מוקדם כבר ביחידת העסקות, בדגש על קושר העסקה. הביקורת המליצה על הטמעת בקרות כגון: (1) חיוב השארת מסך התראה פתוח, (2) העברת אישורי מסחר בזמן אמת בדואר אלקטרוני לגורם מרכז (בנוסף לקושר העסקה) ובדיקת שלמות הרישום (3) ניתוח סבירות עסקות בחתך עובדים וצדדים נגדיים למניעת מניפולציית מסחר. חטיבת השווקים קיבלה את המלצות הביקורת ותפעל ליישמן.

החשיפה לסיכון הסליקה (התחשבות בין שני הצדדים) הינה נמוכה יותר מאחר וכיום קיימת נקודת רישום אחת (ביחידת העסקות) ללא יכולת שינוי ע"י הגורמים הבאים בתהליך.

בנוסף, הביקורת בחנה גם הליך ביטול עסקה. במסגרת זו הומלץ לחטיבה לבחון את אופן ביצוע רישום הביטול של עסקות במערכת ואופן תיעודן, זאת על רקע חשיפה אפשרית להשלכות על הדיווח הכספי.

וועדת הביקורת החליטה פה אחד לאמץ את המלצות הביקורת הכלולות בדוח הביקורת בנושא תהליך קשירה וביצוע עסקות (קשירה, רישום וסליקה).

וועדת הביקורת ביקשה מהביקורת הפנימית למסור לה בישיבתה הבאה את הסיכון השיורי בשלב קשירת העסקה וזאת לאחר יישום המלצות הביקורת. יש לבדוק שהסיכון השיורי הוגדר באופן דומה בסקר הסיכונים.

ועדת הביקורת ביקשה מחטיבת השווקים להעביר תוך שבועיים לוחות זמנים ליישום ההמלצות.