



פרוטוקול

ישיבת ועדת משאבי אנוש ומינהל מס' 21/3, לה"ר - אולם גדול

יום שלישי, י"א אב תשפ"א, 20/07/2021

חברים:

חיים מנחם - יו"ר הוועדה

קרן אופק (נכח בזום); ליאור טרגן (נכח בזום); עו"ד מיכל סיבל-דראל; בת שבע שוורץ (נכח בזום); אלירן שמואל-חי

חסרים:

חיים כהן

משתתפים:

גידי אייזן; יאיר ביסמוט; ישראל גולדשטיין; הדר טויטו גולן (נכח בזום); יעל ותקין (נכח בזום); מיכל שגיא חנין; עו"ד שושי טרגין; יובל ייני; אילה כהן; אלי כהן; ראובן כהן; ליאורה כהן-נצר; עו"ד תום מור; יניב מימון; אמנון בן עמי (מנכ"ל); משה פרייזלר; יוסי פרל; עו"ד אולי קונסטנטיני (נכח בזום); אורן רובינסון (נכח בזום); אמיר רוזנבאום; אשרת שלומוביץ; עפרה שמעון

סדר יום:

1. אישור פרוטוקול ישיבת ועדת משאבי אנוש ומינהל מס' 21/2
2. הצגת מנהל אגף מערכות מידע הנכנס, מר אורי אייזיקוביץ והצגת האני מאמין לניהול האגף לשנה הקרובה - מר אורי אייזיקוביץ, מנהל אגף מערכות מידע
3. הצגת מנהל אגף משאבי אנוש הנכנס, מר יוסי פרל, והצגת האני מאמין לניהול האגף לשנה הקרובה, הצגת סטטוס מחלקת עובדי שדה - מר יוסי פרל - מנהל אגף משאבי אנוש
4. הצגת מנהלת אגף פיתוח ארגוני ואו"ש, גברת שגיא חנין, והצגת האני מאמין לניהול האגף לשנה הקרובה - גברת מיכל שגיא חנין - מנהלת אגף פיתוח ארגוני ואו"ש
5. שכר עובדים הנקלטים כעובדי תקן בק"ל - מר ישראל גולדשטיין, יו"ר ארגון העובדים
6. הבטחת הפנסיה - עו"ד שוש טרגין, מ"מ יועמ"ש, מר יובל ייני, מנהל חטיבת כספים וכלכלה, מר אלכס חפץ, מנהל מכלול המקרקעין

תמצית דיון והחלטות:

1. **אישור פרוטוקול ישיבת ועדת משאבי אנוש ומינהל מס' 21/2**

החלטה מס' 21020301/4

פרוטוקול ישיבת ועדת משאבי אנוש ומינהל מס' 2/21 - אושר.

הצבעה:

אושר פה אחד

2. **הצגת מנהל אגף מערכות מידע הנכנס, מר אורי אייזיקוביץ והצגת האני מאמין לניהול האגף לשנה הקרובה - מר אורי אייזיקוביץ, מנהל אגף מערכות מידע**

עיקרי הדיון:

מר אורי אייזיקוביץ, מנהל אגף מע' מידע הנכנס מציג את עצמו. מהנדס תעשייה וניהול עם התמחות במערכות מידע, תואר ראשון וגם שני באוניברסיטת בן גוריון. 25 שנות ניסיון במערכות מידע. התפקיד

האחרון סגן ה-CIO בסוכנות היהודית. מכיר את עולם היהודי ציוני ואת העולם הפילנטרופי. האני מאמין לניהול אגף מע' מידע מתחלק לשלושה.

א. מערכות מידע הינם מנוע צמיחה לארגון. יש למקד את כל התהליכים העסקיים והארגוניים, לבנות מערכות מידע מבוססות פלטפורמות חדשניות, ולבנותן כך שכל פעילויות קק"ל, תהיינה מבוססות ומנוהלות בהתבסס על מערכות מידע ומאגרי מידע וזאת על מנת שהארגון, עם אותם משאבים, ייתן שירות יותר טוב ללקוחות הן הפנימיים והן החיצוניים.

ב. הובלת הארגון לעולם שמנוהל דאטה, כל קבלת החלטות תהייה מבוססת עד כמה שאפשר על מאגרי מידע ועל נתונים. המטרה היא לא רק לאסוף נתונים בטיפול השוטף, אלא שאילו יהוו קרקע לטובת קבלת החלטות מבוססות נתונים וכמובן הכול על בסיס מערכות מידע ואבטחת מידע.

ג. נושא השירות הוא נושא חיוני וראשוני על מנת לתת שירות טוב לארגון, בסופו של דבר המערכות ישמשו את המשתמשים ואת הארגון עצמו.

SELF SERVICE - השירות יתבצע ע"י הלקוחות החיצוניים בעצמם, כגון: הרשמה לפעילויות חינוכיות, סדנאות, ימי עיון ללא צורך בלהיות תלויים באישור כזה או אחר, דהיינו, הלוגיסטיקה העסקית תתבצע באמצעות מערכות מידע.

בתכולת התפקיד ישנן מספר נקודות חשובות. ראשית השוטף. קק"ל הוא ארגון גדול המונה 1,000 עובדים, ופרוס על כל רחבי הארץ. מטרתי הינה לתת מענה לכל הצרכים הארגוניים ובכל רגע נתון באמצעות כל המערכות העסקיות.

יש להיות עם יד על הדופק ולבחון טכנולוגיות חדשות. בימים אלו מתבצעת טרנספורמציה דיגיטלית, אך יחד עם זאת, אנו לא עוצרים את הארגון על כל צרכיו הטכנולוגיים, על מנת לתת מענה לפעילות השוטפת והעיתידית.

האתגר החשוב ביותר שיש בפנינו בתקופה הקרובה זה מימוש הטרנספורמציה הדיגיטלית. תכנית שפרוסה על כ-3 שנים ומבוססת על מערכות רוחביות שנותנות מענה לכלל הפעילות של קק"ל וגם מערכות מקומיות שנותנות מענה לכל יחידה או יחידה עסקית בין אם יערנות או מקרקעין. המערכות העתידיות תאפשרנה לקק"ל לעבוד בצורה יותר מסודרת.

עוד אתגר לתקופה הקרובה הינו גיבוש מדיניות IT מהרמה הנמוכה ביותר – איזה מחשבים לרכוש, מי רוכש, כל כמה זמן מחליפים מחשב, נושא הרשאות ורשתות, דאטה סנטרים באתרים?, רגולציה עסקית וכל מה שקשור על שמירת המידע האישי על מנת לעמוד ברגולציה המשפטית. מאגרי המידע של קק"ל הינם הנכס האסטרטגי או אחד המרכזיים ביותר בתקופתנו, תקופה בה ישנן התקפות סייבר על בסיס יומי בארץ ובעולם.

עו"ד מיכל סיבל-דראל – איך נקבעו סדרי העדיפויות בטרנספורמציה הדיגיטלית?
מר אורי אייזיקוביץ – ישנה תכנית מסודרת לכל רבעון ורבעון. המערכת היא מערכת אחת, אך היא בנויה ממודולים.

מר אלירן שמואל-חי – האם העובדים יוכלו להשתמש במערכות כגון קבלת אישור חופשת מחלה?
מר אורי אייזיקוביץ – זה במסגרת ה-SELF SERVICE. המטרה לעשות חידוד ופתרון גנרי לכל עולם השירות העצמי בארגון.

3. הצגת מנהל אגף משאבי אנוש הנכנס, מר יוסי פרל, והצגת האני מאמין לניהול האגף לשנה הקרובה, הצגת סטטוס מחלקת עובדי שדה - מר יוסי פרל - מנהל אגף משאבי אנוש

עיקרי הדיון:

מר יוסי פרל מציג את עצמו. יליד פרו. מהנדס תעשייה וניהול, עלה לארץ לבד בגיל 24. עובד כ- 28 שנים בקק"ל, רוב השנים בחטיבת משאבי אנוש ומינהל. בשנה האחרונה, היה בתפקיד זמני של מנהל תחום כוח אדם.

אגף משאבי אנוש עוסק בניהול כוח האדם על כל צורות ההעסקה הקיימות בקק"ל כגון: עובדי תקן, עובדי חוזה, עובדי שדה, עובדי כוח אדם בעתיד גם מתנדבים וסטודנטים. אנו מוקד שירות לפניות של עובדים ומנהלים. בנוסף, ניהול הנוכחות לרבות הפעלת הרפרנטים של כל היחידות בנושא זה, מתן שירות בכל תהליכי הפרט כמו חל"ד, חל"ית, תאונות, רופא אמון וכו'.

אנו גם עוסקים בנושאים של גיוס, קליטה והשמת עובדים, ניהול מצבת כוח אדם אל מול התקן שנקבע ותהליך של פרישה וסיום עבודה. אנו פועלים לחיזוק וניהול הקשר מול הגמלאים. בעזרת אגף מערכות מידע, אנו פועלים לשפר את המערכות בנושא נתוני כוח אדם ומידע גם לעובדים וגם למנהלים וזאת על מנת לקבל את ההחלטות הנכונות גם מבחינת תכנון כוח אדם ושירות כמו הפקת דוחות וניתוח נתונים.

בנוסף, אנו מעדכנים כל הזמן בשוטף את הפורטל הארגוני בכל הנושאים הקשורים למשאבי אנוש. אגף משאבי אנוש עוסק גם בשליחי קק"ל בחו"ל וכן גם בשליחויות קצרות. האני מאמין לניהול האגף לתקופה הקרובה הוא בראש ובראשונה שיפור התדמית של אגף משאבי אנוש בקרב עובדים ומנהלים בארגון. הפיכת האגף למוקד מידע הנותן שירות יעיל. הכיוון הוא שהאגף יתייחס לעובד כאל בן אנוש יותר מאשר משאב.

האגף יפעל לייעול כל התהליכים, ממשיקי עבודה ושיטות עבודה וכמו כן, אמצעי העבודה כמו מע' מידע מתקדמות. עדכון הנהלים הכלליים לגבי הגדרות הזכויות והחובות של העובדים, לפעול ברגישות ובפרק זמן סביר, להכניס מידע לפורטל ולאתר האינטרנט על מנת להקטין את הפניות ועוד. האגף שותף לתהליכים כמו: קידום נשים, יערני העתיד, העסקת עובדים עם מוגבלויות, העסקת סטודנטים ועוד. אגף משאבי אנוש מטפל בעובדי השדה (עובדים ארעיים). כיום ישנם 18 עובדים, עד תחילת 2023, יישארו שלושה עובדים שהאחרון מהם ישלים 5 שנות העסקה בנובמבר 2023.

עו"ד מיכל סיבל-דראל – מבקשת הבהרה לנושא המתנדבים.

מר יוסי פרל – נושא המתנדבים קיים בקק"ל בעיקר לפרויקטים של התנדבות של מס' ימים. אנו נשקול, נבדוק ונלמד, גם מהשירות הממשלתי ובארגונים אחרים, את האפשרות להעסיק מתנדבים בעבודות שונות שצריכות חיזוק וכמובן בתפקידים שאינם בתקן.

עו"ד מיכל סיבל דראל – האם חלק מהעובדים הארעיים הינם תושבי השטחים?

עו"ד שושי טרגין – במסגרת הסכם 2018, הוחלט גם על הפסקת עבודתם של מספר עובדי שטחים עקב סגירת היחידה. העובדים פנו לבית הדין, בין היתר, בטענה שמדובר על אפליה וכרגע אנו נמצאים בהליך בבית הדין הארצי לעבודה, לאחר שהגשנו ערעור וקיבלנו את הסכמת בין הדין.

4. הצגת מנהלת אגף פיתוח ארגוני ואו"ש, גברת שגיאה חנין, והצגת האני מאמין לניהול האגף לשנה הקרובה - גברת מיכל שגיאה חנין - מנהלת אגף פיתוח ארגוני ואו"ש

עיקרי הדיון:

גב' מיכל שגיאה חנין מציגה את עצמה ואת פעילות אגף פיתוח ארגוני ואו"ש. בעבר עבדה בתחום של ביקורת וניהול סיכונים וכן גם במערכת הביטחון. העולמות מהם הגיעה, הם בסיס טוב לתחום הפיתוח הארגוני. מנהלת צוות של נשים. עוסקת בתהליכי עבודה, מבנה ארגוני, הדרכות, קורסים בפיתוח המשאב האנושי בארגון, הן למנהלים והן לעובדים. ישנה חשיבות רבה בפיתוח העובדים ובהשקעתם, מאמינה שכשהעובדים מקבלים, הם מחזירים בחזרה. האגף עוסק בתוכניות העבודה והבקרה אחר עמידה בתוכניות אלו. עובדים בשיתוף עם אגף תקציבים על תקציבים לתוכניות העבודה. עוד עוסקים בהדרכה ופיתוח וייעוץ ארגוני, הן ברמה של ייעוץ מקצועי והן ברמה של פיתוח העובדים והמנהלים. בנוסף, עוסקים בנושאים של גמולי השתלמות וכן הסדרת של גמול השתלמות לעובדים על הכשרות וקורסים פנים קק"ליים שאנו יוזמים. עדכון נהלים, ניהול ידע לתפקידים שהעוסקים בהם פורשים, ניתוח עיסוקים, כתיבת מכרזי כוח אדם ועדכון הפורטל הארגוני. אנו בתהליך של בניית מערכת לניהול תוכניות עבודה, בשיתוף אגף מערכות מידע. מערכת זו חייבת להתממשק עם כלל המערכות הקיימות בפרט עם מערכות הכספים.

5. שכר עובדים הנקלטים כעובדי תקן בקק"ל - מר ישראל גולדשטיין, יו"ר ארגון העובדים

עיקרי הדיון:

מר ישראל גולדשטיין - מציג בעיה הקיימת בארגון כי אנשים הזוכים במכרזים חיצוניים, בסופו של דבר מוותרים על המשרה כתוצאה מהשכר הנמוך. אנו רואים זאת בתפקידים של כספים, אדריכלים,

מהנדסים וכו'. המגמה לקלוט אנשי מקצוע מהטובים ביותר ולא ניתן לקלוט עובדים טובים בשכר של 13-14 אלף ₪ ברוטו. מצד שני, באם יעלו את השכר לעובדים חדשים, הדבר ישליך על כל הארגון ובפרט על העובדים הוותיקים. זוהי סוגיה שיש לפתור. ישנם חוסרים באנשי מקצוע בכלל ובפרט בוועדות תכנון ובוועדות רמ"י. חושב שוועדה זו צריכה לעשות דיון על השכר למציאת פתרון.

עו"ד מיכל סיבל-דראל – שמעתי על בעיה זו בעבר. חושבת שהצגת הנושא צריכה להיעשות ממשאבי אנוש ולא מארגון העובדים.

מר ישראל גולדשטיין – אנו ארגון עובדים שונה מארגוני עובדים שונים במשק. אנו שותפים וגם יוזמים רעיונות.

מר אמיר רוזנבאום – יש לבדוק את הנושא בצורה מסודרת ולראות מאין נובעות הבעיות העיקריות ולאחר מכן למצוא פתרונות.

מר יובל ייני – מתווה זליכה שהחליף את מתווה גנור היה אמור לפתור את הבעיה אך מתווה זה לא נתן את המענה.

מר אמנון בן עמי – הנושא הזה כבר עלה מאנשי המקצוע בקק"ל כגון אנשי הכספים, המשפטית, אדריכלים ומהנדסים ועכשיו מארגון העובדים. מסכים שיש בעיה אך צריך לראות מה ההשלכות לגבי עובדים אחרים וכולי. אנו לקראת דיונים על הסכם קיבוצי חדש וידונו גם בזה. זה פשוט להגיד שאנו רוצים שיבואו מיטב הכוחות בשכר ראוי והולם, אך יש לזה השלכות, ההוצאות הקבועות בקק"ל הולכות ועולות והדבר מכביד על הארגון. על כן יש לעשות עבודת מטה ולהגדיר באילו תפקידים.

6. הבטחת הפנסיה - עו"ד שוש טרגון, מ"מ יועמ"ש, מר יובל ייני, מנהל חטיבת כספים וכלכלה, מר אלכס חפץ, מנהל מכלול המקרקעין

עיקרי הדיון:

עו"ד שוש טרגון - הפנסיה התקציבית של עובדי קק"ל הזכאים משולמת מהשוטף של קק"ל. אין לנו ולא הייתה קרן פנסיה כמו שקיים במקומות אחרים. הסכם 2009 מסדיר את העניין עד היום, אנו רוצים להציע וקצת לשנות את מה שנקרא "הסדר רמ"י". במסגרת הסדר רמ"י, יש המחאת זכות מרמ"י לקק"ל, דהיינו, הסכומים הראשוניים שמגיעים כל חודש מרמ"י לקק"ל, מועברים לתשלום פנסיית הגמלאים בפנסיה תקציבית. כיום מדובר על סדר גודל של 164 מיליון ₪ לשנה, כ- 14 מיליון ₪ לחודש. בנוסף להסדר הזה ובמסגרת ההסכם של שנת 2009, דובר על מספר קומות של בטוחה. "שיעבוד צף" – כל נכסי הימנותא משועבדים בשעבוד צף. יש בהסכם זה מנגנון למתי ואיך הימנותא בעצם רשאית לעשות עסקאות באותם נכסים מבלי להתייעץ ומבלי לבוא בדיון ודברים עם ארגון העובדים וכרגע יש שם מנגנון 125% - 135% בהתאם לנסיבות. עוד נדבך שיש בהסכם, כאשר מדובר במספר אירועי הפעלה שמנויים בהסכם, יש להפקיד במידי סכום שמשלים 500 מיליון שמוצמדים ל- 2008. מדובר היום על סדר גודל של 600 מיליון פלוס, מינוס. דוגמא לאירוע הפעלה כזה, הוא כשיש החלטה בהנהלת קק"ל או על ידי ממשלת ישראל על היפרדות מרמ"י..

. היות וברגע שיהיה אירוע הפעלה נצטרך במידי להפקיד את הכספים, זה נושא שלאורך כל השנים מאוד הפריע לארגון העובדים, איך בעצם מוודאים שיהיה כספים נזילים להפקדה מיידית. עוד נדבך שיש בהסכם של 2009 זה פקדון משועבד. בהסכם המקורי דובר על סכום של 90 מיליון ₪ שהיה אמור להיות מופקד ומשועבד לנאמן. הסכום לא שועבד בפועל בהסכמה עם ארגון העובדים. הסכום של 90 מיליון היה שווה לתשלום שנת הפנסיה נכון לשנת 2009. עם השנים עדכנו את הסכום הזה מספר פעמים, בשלב ראשון עדכנו את זה ל- 120 מיליון ₪ וממש לאחרונה הדירקטוריון קיבל החלטה, כמובן בתיאום עם ארגון העובדים, אבל זה היה חד צדדי – חד צדדי שזה היה בהיבט הזה שזה לא היה במסגרת הסכם קיבוצי, כמובן בתיאום ושיתוף פעולה איתם שעדכנו את הסכום הזה לשנת פנסיה והיום עומד על 164 מיליון ₪ וישנה החלטה שהסכום הזה אמור להתעדכן כל שנה, בהתאם לצורך, יש לנו עובדים בפנסיה תקציבית שהם צעירים, אם אנחנו מדברים על תשלום האחרון של השארים אז יש לנו מינימום משהו כמו 70 שנה קדימה.

במסגרת הסכם קיבוצי 2018, שליווה אותנו מבחינת הדירקטוריון סגן היו"ר ויו"ר ועדת משאבי אנוש

ומינהל דאז, מייק ניצן סוכס בהתייחס להבטחת הפנסיה שמצד אחד ארגון העובדים ימנה משקיף מטעמו בדירקטוריון הימנותא, כזכור, שיעבוד צף על כל נכסי הימנותא ולכן הם היו מעוניינים שיהיה להם משקיף בדירקטוריון הימנותא, שיוודא שהדברים נעשים שם בתיאום בהלימה להסכם. העניין הנוסף שסוכס שמקימים וועדה משותפת שמטרתה לגבש המלצות לצורך שיפור המנגנון של הבטחת הפנסיה. לשאלה למה היה צורך למצוא מנגנון חלופי, כי מצד אחד המנגנון הזה, למרות שהוא עובד הוא מאוד מאוד מסורבל. הוא מקשה גם ניהולית על הימנותא בפרוגרטיבה הניהולית שלהם וברצון שלהם לנהל עסקאות – זה מאוד מאוד מקשה ומגביל אותם מצד אחד ומצד שני מטעם ארגון העובדים, כזכור, – 500 מיליון ₪ והתשלום השוטף של הפנסיה היה להם מאוד חשוב שנמצא איזה שהוא מנגנון שהוא יותר זמין, יותר שימושי ולא נצטרך לממש נכסים לצורך תשלום הפנסיה. 1

מר ישראל גולדשטיין : גם יש לנו בעיה שבעצם לדעתי זו אחת הבעיות הגדולות שלנו, שאנחנו לא מצליחים למצוא חברת נאמנות. כרגע בנק דיסקונט הוא הנאמן, בנק דיסקונט כבר כמה שנים, לדעתי 3 שנים אנחנו מקבלים כל שבוע מהם מכתב מעורר דין שהם לא מוכנים להיות. אם חס וחלילה מחר יש איזה אירוע דרמטי אין מי שיעשו לנו, אני לא בטוח שבנק דיסקונט יכול לעשות ואנחנו נמצאים פה לדעתי אנחנו כבר באירוע שהוא מסוכן לפנסיה.

עו"ד שושי טרגין : מחדדת, גם בעניין הזה זה היה בזמנו גם אינטרס של ההנהלה להיות במצב שאנחנו נדע לקבוע סדרי עדיפויות שאם חס ושלום נגיע למצב שאנחנו צריכים לממש נכסים, נוכל לקבוע מראש מה סדרי העדיפויות וזה לא יהיה מצב של מה שקראו בזמנו "גאולת קרקע הפוכה", או מצב שהקרקע שיממשו זה יהיה מה שיותר זמין ולא מה שיותר טוב לארגון שיממשו בשלב ראשון. ולכן אכן היו הרבה דיונים, הנושא נדון בוועדת הנהלה הקודמת לדעתי יותר מכל נושא אחר ובסופו של דבר, לצערי, לא התקדמנו. מה שכן עשינו זה בדיוק מה שישראל ציין. שהיינו במצב שמצד אחד לא יכולנו להתקדם עם מתווה חדש ומצד שני המתווה הקיים לא בדיוק עבד כי הנאמן הודיע לנו שהוא מעוניין לצאת מההתקשרות והיינו במצב שמצד אחד אמרנו לנאמן "אתה לא רשאי לעשות את זה חד צדדית" ולכן אנחנו בעצם כופים עליו את ההתקשרות וזה המצב גם היום, מצד שני אנחנו יודעים שהוא עושה את זה בעל כורחו ולכן כבר לפני שנה יצאנו, בתיאום עם ארגון העובדים למכרז חדש לבחירת נאמן. לצערנו ההצעה היחידה שקיבלנו לא עמדה בתנאי הסף של המכרז ולכן אנחנו היום במצב שיש לנו נאמן בעל כורחו ולכן לעניין הזה נצטרך למצוא פתרון אחר בכל מקרה.

כמו כן, רצינו למצוא פתרון לעניין הזה שהימנותא מרגישה את הנטל של השעבוד הזה ורצינו לראות איך אנחנו בעצם חולצים את הנכסים מהשעבוד. העניין השלישי זה באמת הרצון של ארגון העובדים לדעת שיש וודאות לכספים ובשלב הראשון לפחות שיהיה מענה מיידי ל – 500 מיליון ₪ או יותר נכון השלמה ל – 500 מיליון ₪ ובשלב השני לראות איך אנחנו נותנים מענה לכל החבות האקטוארית.

בשיחות הפנימיות היינו כולנו תמימי דעים שבסופו של דבר זה המתווה הנכון. הקמת קופה מרכזית. זה הפתרון המיטבי, לדעתי לא יכולה להיות מחלוקת אמיתית שזה הפתרון שבאמת נותן את המענה הכי טוב מצד אחד לעובדים/גמלאים ומצד שני גם להנהלת קק"ל/הימנותא. מבחינתי זה אותו הדבר. כיעד ביניים אנחנו מציעים שנפתח חשבון נאמנות וכנראה שזה יהיה חשבון נאמנות אחר, כי כפי שנאמר, אותו נאמן לא מעוניין להמשיך בנאמנות ונצטרך למצוא מנגנון אחר למינוי נאמן שיהיה נאמן אך ורק על הכספים, כאשר אנחנו צריכים עדיין לגבש בדיוק איך עושים את כל ההסדרים האלה, כמה כספים מעבירים, אם זה העברה קבועה, העברה משתנה. אנחנו נעזרים, בהנחה שיאשרו לנו להתקדם ביועצים חיצוניים שעשו את זה מול גופים אחרים.

נצטרך לפעול להקטנת מצבת הנכסים שבשעבוד, איך אנחנו מעבירים את הכספים, הכול צריך להיות כמובן מתואם ובהדרגה. רשמנו בפניכם את הצעדים האופרטיביים שלדעתנו נצטרך לעשות, זו רשימה ראשונית כי תוך כדי תנועה אנחנו גם מבינים שיש דברים נוספים שאנחנו נצטרך לעשות ולכן זו ממש רשימה לא סגורה של דברים. שוב, היעד הסופי זה קופה מרכזית שתתן את ההגנה הטובה ביותר לפנסיה התקציבית.

שני נושאים נוספים ששווה לשים לב אליהם. העניין של הפירות של הכספים. ישנו רצון לנהל משא ומתן על מה יקרה בעתיד עם אותם פירות.

והנושא השני שאמור לתת מענה למה שנאמר בתחילת הדברים, על מתן מענה ל – 500 מיליון. הרעיון היה שאם וכאשר הדירקטוריון יאשר את הקדמת התשלומים לסוכנות היהודית במסגרת עסקת בנייני האומה מהכספים שיתקבלו מרמ"י, הכספים שהיו אמורים לעבור מרמ"י לסוכנות בגין, עסקת נתניה, בעצם משתחררים. הצענו שאותם כספים שפחות או יותר מהווים את ההשלמה ל – 500 מיליון ₪ ישמשו, בהתאם לאותם מועדים שסוכס עליהם במסגרת ההסכם עם רמ"י.

מר יובל ייני : החשבון הייעודי ששושי הזכירה, גם הוא יועבר לחשבון הנאמנות, זה חשוב לדעת ובנייר שנשלח לכם מראש לוועדה, רשום שהשמאות הייתה נכון ל – 01.06.2019, אז זה נכון לסוף דצמבר 2018, זה לא דרמתי אבל פשוט לדייק, אז שתדעו.
אנחנו עושים שמאות עדכנית עכשיו של כלל הנכסים נכון לחודש יוני 2021. חשוב ברמה העקרונית כמנהלים להנהלה בקק"ל ובטח להסכם הזה.
לאחר אישורכם אנחנו נביא את הדברים לדיון גם בוועדת הכספים בשבוע הבא, שם כמובן גם נפרט דברים נוספים, כספיים.

הועדה מקדמת בברכה את המתווה המוצע וממליצה להתקדם עם הצעדים האופרטיביים המפורטים לרבות כניסה מיידית למשא ומתן קיבוצי מואץ לשם גיבוש ההסכם הקיבוצי שמסדיר את ההסכמה על יעד הביניים והיעד הסופי שיובא לאישור הדירקטוריון.

החלטה מס' 21020302/4

אושר

הצבעה:

אושר פה אחד

כותבת/ת הפרוטוקול: גבי עפרה שמעון


חיים מנחם, יו"ר הוועדה

חיים מנחם, יו"ר הוועדה