

דוח אחריות תאגידית

רקע:

בנק ירושלים בע"מ (להלן: "הבנק") פועל בתחומי אחריות תאגידית מזה שנים רבות ומשלכם כחלק אינטגרלי מפעילותו העסקית. כך למשל, ניתן למנות את פעילות הבנק בתחומי יישום עקרונות ממשל תאגידי תקין, אתיקה, רווחת עובדים וסביבת עבודה, קהילה (לרבות, תרומות ונטילת חלק בפעילויות התנדבותיות) ואיכות סביבה.

תפיסה זו של אחריות תאגידית אשר לפיה הצלחה עסקית כרוכה גם בשיקולים חברתיים-סביבתיים קיימת ומלווה את פעילות הבנק מזה שנים והיא מהווה כאמור חלק בלתי נפרד מהתנהלותו העסקית. **יחד עם זאת, בשנים האחרונות הלכה והתחדדה תפיסה זו ואף שולבה כחזון ובאסטרטגיה הכוללת של הבנק והתנהלותו כבנק ישר והוגן ללקוחותיו.**

כך, החל הבנק, ברבעון הרביעי של שנת 2012, להציע לציבור הרחב וללקוחותיו הקיימים לפתוח חשבונות עו"ש ללקוחות פרטיים ללא גביית עמלות. ייחוד הבנק בהצעה זו הנו בפטור הכולל לכלל עמלות העו"ש, ללא תנאים וללא הגבלת זמן.

עוד פיתח הבנק בשנים האחרונות מוצרי פיקדונות קצרים (עד שנה) הכוללים הצעת ערך פיננסית טובה יותר ללקוחות מזו הקיימת במערכת הבנקאית ומתוך תפיסה כוללת של התנהלות הוגנת ללקוחות הבנק. את הפקדת הפיקדונות בבנק ניתן לבצע, הן באמצעות סניפי הבנק והן באמצעות מערכת אינטרנטית המאפשרת את פתיחת הפיקדון, ללא הגעה לסניף. בדרך זו גם הורחבה נגישות שירותי הבנק לכלל הציבור.

במהלך שנת 2014 השיק הבנק שירות לקבלת אשראי באמצעות האינטרנט ללקוחות הבנק, והחל מסוף שנת 2014 מאפשר הבנק גם פתיחת חשבון באינטרנט לצורך קבלת אשראי ללקוחות בנקים אחרים, כל זאת מבלי לעבור בנק וללא צורך בהגעה לסניף. שירות זה הנו ייחודי לבנק ירושלים כאשר לעניין פתיחת חשבון באינטרנט נמנה הבנק על קבוצת הבנקים הראשונה שיישמה ומימשה את התיקונים הרגולאטוריים המאפשרים זאת. בדרך זו הורחבה נגישות קבלת אשראי לכלל הציבור ללא צורך להגיע לסניף (העמדת האשראי כפופה כמובן לשיקול דעת הבנק).

ניהול תחום אחריות תאגידית:

בשנת 2013 אישרה הנהלת הבנק הקמת פורום ניהול אחריות תאגידית. חברי הפורום הנם מנהלים בבנק האחראים לתחומים שונים הכלולים בתחומי אחריות תאגידית.

עד עתה, טרם מונה בבנק גורם שירכז את נושא האחריות התאגידית, בנוסף לפורום אחריות תאגידית. בשנת 2015 יבחן הבנק מינוי גורם מרכז לתחום זה שתפקידו, בין היתר, העמקת הטמעת הנושא בבנק, התווית דרכי מדידה של פעילות הבנק בתחומים השונים והצעות לכיוונים ונושאים לפעילות הבנק בתחומים אלה בעתיד.

כמו כן, עד עתה, טרם קיים הבנק התייעצות ודיאלוג סדורים עם "מחזיק עניין" בתחומי הפעילות השונים של אחריות תאגידית. בכונת הבנק, בשנת 2015, לפעול לקיום דיאלוג כאמור לפחות עם חלק ממחזיקי העניין.

פעילות הבנק בתחומי האחריות התאגידית:

(א) ממשל תאגידי:

• בשנת 2012 אימץ דירקטוריון הבנק מדיניות ממשל תאגידי בו ניתן ביטוי לחזונו ולהשקפתו, ונקבע בו כחלק מהצהרת העל הכלולה בו, כי הדירקטוריון והנהלת הבנק מאמינים, שכללי ממשל תאגידי נאותים ומתקדמים תורמים לניהול אפקטיבי של הבנק ולהשגת יעדיו האסטרטגיים, התפעוליים ובתחום ניהול הסיכונים, והכל ועל פי תכלית החברה כפי שמופיע בחוק החברות.

במסמך המדיניות מפורטים עקרונות הממשל התאגידי בבנק, לרבות אלה: (א) תפקידי ויחסי הגומלין בין הדירקטוריון, ההנהלה הבכירה, פונקציות ניהול הסיכונים, הבקרה והביקורת; (ב) ערכי הבנק, אתיקה ומניעת ניגודי עניינים; (ג) מערכת התגמול בבנק הפיקוח והניטור אחריה על ידי הדירקטוריון והתאמתה לסיכונים השונים; (ד) עקרונות גילוי ושקיפות נאותה.

- בשנים 2011-2014 אושרו לראשונה או עודכנו למעלה מ-30 מסמכי מדיניות שונים על ידי דירקטוריון הבנק, על פי המלצת הנהלת הבנק, בתחומי פעילותו העסקית של הבנק ובתחום ניהול הסיכונים השונים של הבנק; בין יתר מסמכי המדיניות, אושר לראשונה "מסמך על" לניהול הסיכונים בבנק. במסמך זה הוגדרו העקרונות המנחים את תפיסת ניהול הסיכונים בבנק; הוסדרו ופורטו סמכויות והתפקידים של משתתפי מערך ניהול הסיכונים הכולל בבנק. המדיניות מובנית במסגרת תפיסת ניהול סיכונים כלל תאגידית, המאגדת את תפקידי פונקציות הפיקוח, הניהול, הבקרה והביקורת בתהליכי ניהול הסיכונים (בהתאם לתפיסת שלושת קווי ההגנה). המדיניות ערוכה בהתאם לעקרונות המותווים בנוהל בנקאי תקין 339 ובמסמכי באזל הרלוונטיים.
- בחודש יולי 2014 אישרה האסיפה הכללית של הבנק מדיניות תגמול לנושאי משרה בבנק בהתאמה לתיקון 20 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ולהוראת ניהול בנקאי תקין 301A, ובחודש יולי 2014 אישר דירקטוריון הבנק עקרונות למדיניות תגמול לעובדים ולעובדים מרכזיים בבנק שאינם נושאי משרה בהתאמה להוראת ניהול בנקאי תקין שעוגנו בחודש נובמבר 2014 במסמך מדיניות.
- מטרת מסמך מדיניות תגמול זה הינה, בין היתר, לקבוע כללים לאופן תגמול נושאי המשרה והעובדים בבנק המותאם לתוכניות האסטרטגיות של הבנק, תוכניות העבודה של הבנק, עמידה ביעדי העל הפיננסיים של הבנק, רוחניות הבנק ותנאי השוק בראייה ארוכת טווח וזאת תוך התחשבות ואיזון ראויים בין הרצון ליצור תמריצים ראויים להשגת יעדי הבנק בטווח הקצר והארוך והגברת תחושת ההזדהות עם הבנק ופעילותו. מסמכי מדיניות התגמול נערכו בהתחשב בשיקולים כלל ארגונים כגון, עלויות התגמול בכללותן, פערי התגמול הרצויים בין הדרגים השונים בבנק, שיפור יחסי היעילות בבנק תוך מתן דגש על מיתון העלויות הקבועות בבנק, גודלו של הבנק והיקף פעילותו לבין הרצון להבטיח עמידה במדיניות ניהול הסיכונים של הבנק.
- עוד עודכנו והותאמו בשנים אלה נהלי עבודת דירקטוריון הבנק וועדותיו להוראות נוהל בנקאי תקין 301 ו-307 ובהתאם לעקרונות ממשל תאגידי על פי המלצות ועדת באזל II, ומתוך מטרה לקיים ממשל תאגידי נאות ומערך ניהול סיכונים ובקורות אפקטיבי בבנק.
- בשנים 2012-2013 אימץ הדירקטוריון כללי ממשל תאגידי על פי מתווה רשות ני"ע ומשנת 2012 מדווח על כך במסגרת הדוחות הכספיים השנתיים של הבנק. האסיפה הכללית של הבנק אישרה בשנת 2013 עדכונים לתקנון הבנק המשקפים אימוץ עקרונות ממשל תאגידי על פי מתווה רשות ני"ע הנ"ל ובעקבות פרסומו של חוק הבנקאות (תיקוני חקיקה), התשע"ב-2012 ביום 19 למרץ 2012 ותיקונים שבוצעו במסגרתו בפקודת הבנקאות, 1941.
- בשנים 2013-2014 המשיכה הנהלת הבנק בפעולות להעמקת והטמעת עקרונות ודרכי ממשל תאגידי תקינים בעבודתה ובכל רחבי הארגון. כך, עדכנה הנהלת הבנק את נוהל עבודתה וכן קבעה תהליכים ויישמה פרקטיקות עבודה של פורמים וועדות פנימיות של ההנהלה; כללי ממשל תאגידי יושמו גם בעבודת חטיבות ואגפי הבנק השונים.

(ב) אתיקה:

קוד אתי לדירקטוריון הבנק

- בשנת 2011 גובש ואושר קוד אתי ייעודי לחברי דירקטוריון הבנק; בשנת 2014 הובא שוב הקוד האתי לריענון ובחינה בדירקטוריון הבנק.
- הקוד האתי של דירקטוריון הבנק מבטא את עקרונות תפיסתו של דירקטוריון הבנק המאמין ודוגל בתרבות אתית וערכית של עובדי הבנק, מנהליו וחברי הדירקטוריון שלו. לכן, ובמטרה לתת לעקרונות אלה משנה תוקף, הדירקטוריון החליט לאמץ עבור עצמו קוד אתי המבטא מטרות אלה בארבעה מעגלים: פעולת הדירקטור כחיד; הדירקטוריון כארגון; הדירקטוריון ביחסיו עם מנהלי ועובדי הבנק; הדירקטוריון ביחסיו עם גורמים חיצוניים.
- דירקטור חדש המצטרף לדירקטוריון הבנק מקבל לעיונו עותק מהקוד האתי של דירקטוריון הבנק.

מדיניות מניעת ניגודי עניינים:

- בשנת 2012 אישר דירקטוריון הבנק מדיניות בתחום ניגודי עניינים.
- בשנת 2014 הובאה המדיניות לבחינה מחודשת בדירקטוריון ובעקבות הדיון נערכו בה עדכונים. במסמך זה ניתן ביטוי לתפיסת דירקטוריון הבנק בנושא מניעת ניגודי עניינים, בין היתר, בתחומים הבאים: (א) ניגודי עניינים הקשורים לפעילותם של דירקטורים ונושאי משרה ובעלי תפקידים אחרים בבנק (בעת מינויים ובמשך תקופת כהונתם), לרבות עקב עניינם האישי, אל מול ענייני הבנק או לקוחותיו. (ב) ניגוד עניינים הנובע מפעולות הבנק בשוק ההון, וכן הנובע מפעילות הבנק כנותן אשראי אל מול עסקאות בני"ע של אותן חברות (לוות) שהבנק עשוי לבצע בנוסטרו שלו. (ג) ניגוד עניינים הנובע מפעולות הבנק מול לקוחותיו. (ד) ניגוד עניינים הנובע מעסקאות שעושה הבנק, או מי מחברות הבת שלו, עם אנשים קשורים.
- בשנת 2013 נערכה והוצגה בפני הדירקטוריון סקירה של מסמכי הבנק הכוללים את התשתית והמיפוי של מצבי ניגודי עניינים (בפועל ופוטנציאליים), בין נושאי משרה בבנק לבין הבנק, וכן כללים והנחיות כיצד לטפל במצבים הללו.

קוד אתי לעובדי הבנק ומנהליו:

- בשנת 2009 אושר קוד אתי לעובדי הבנק. כל עובד חדש מקבל עם תחילת עבודתו בבנק עותק מהקוד האתי ומאשר בחתימתו כי קרא וקיבל אותו.
- מטרת הקוד האתי לתת ביטוי למדיניות הבנק בתחום האתיקה המקצועית של עובדי הבנק ולקבוע את אמות המידה האתיות לפיהן נדרשים העובדים לפעול. הקוד האתי של הבנק נועד להוסיף תשתית ערכית לנהלי הבנק על מנת להבטיח סביבת עבודה ערכית ואיכותית לעובדיו ובבסיסו עומדים מספר עקרונות: יושר אישי, הגינות, אמינות, מקצועיות, אחריות, נאמנות לבנק וללקוחותיו.
- בשנת 2013 נערך ריענון מקיף של הקוד האתי בקרב עובדי הבנק גם באמצעות קבוצות דיון בהם נטלו חלק עובדי הבנק ובהן הועלו דילמות שונות גם מתוך "מקרי אמת" שהתרחשו בבנק ונדונו דרכי התמודדות עמן. יצוין, כי הריענון נעשה על פי עולמות התוכן הרלבנטיים לעובדים השונים, תוך אבחנה בין עובדי הסניפים ועובדי מטה הבנק.
- לתהליך הריענון קדמה הכשרת מנהלים שהנחו את קבוצות הדיון של עובדי הבנק. כל עובדי הבנק נדרשו להשתתף בריענון ונערך מעקב אחר השתתפותם בפועל.
- כמו כן, קורסים לעובדים חדשים וכן קורסים מקצועיים והדרכות אחרות בבנק כוללים גם התייחסות לנושא הקוד האתי;
- בשנת 2014 עודכנו העובדים באירועים של הפרות לכאורה של הקוד האתי שהתרחשו במהלך השנה, תוך דגש על ההתנהגות המצופה מעובדים באירועים מסוג זה. בתחילת שנת 2015 צפוי ריענון הקוד האתי לכלל עובדי הבנק.
- בכוונת הבנק בשנת 2015 להטמיע במסגרת החוזר השבועי של הבנק גם תכנים מתחומי האתיקה. לעובדים יוצגו במסגרת זו שאלות ודילמות בתחום זה.
- בבנק קיים "קו חם" למבקר הפנימי של הבנק. במסגרת זו, יכולים עובדי הבנק באופן דיסקרטי לעדכן את המבקר הפנימי על התנהגות בלתי הולמת של עובדים אחרים. הנחיות כיצד לפנות מתפרסמות באופן שוטף לעובדים. פניות מסוג זה גם נעשות למנהלת משאבי אנוש ולמנהלת יחידת סיכונים תפעוליים.

(ג) עובדים וסביבת עבודה:

רווחת העובדים:

- הבנק פועל לרווחת עובדי הבנק וסביבת עבודתם באופן שוטף. את סל הרווחה המקיף הניתן לעובדי הבנק ניתן לחלק למספר תחומים עיקריים:
- בריאות הנפש והגוף - הבנק מספק לעובדיו ולבני משפחותיהם ביטוח רפואי, ביטוח שיניים ושירות תמיכה פסיכולוגי.

במסגרת תפיסת רפואה מונעת זכאים עובדיו לבדיקות תקופתיות, למימון פעילות ספורט ולסבסוד השתתפות בקבוצת שומרי משקל במקום העבודה.

- עידוד ערבות הדדית - הבנק מפעיל בשיתוף עם ועד העובדים קרן ערבות הדדית לתמיכה בעובדים אשר נקלעו למצוקה כלכלית.
- טיפוח איכות שעות הפנאי - עובדי הבנק נהנים מסבסוד נופש משפחות, מכרטיסים מסובסדים להצגות ילדים ומהנחות קבוצתיות למופעי תרבות.
- בשנת 2014 הרחיב הבנק את קבוצות הספורט שלו ובנוסף לקבוצת כדורסל נשים וגברים שקיימת מזה שנים, הוסיף קבוצת קט רגל וכן קבוצת ריצה.
- ציון מועדים מיוחדים - הבנק מציין במהלך כל השנה מועדים מיוחדים, הן של כלל העובדים והן מועדים אישיים של כל עובד. העובדים מקבלים מגוון מתנות לאורך השנה לציון חגים ומועדים וביניהם ניתן למנות את ראש השנה, פסח, טו בשבט, שבוע הספר ויום המשפחה. המתנות נרכשות, ככל הניתן ועל פי העניין, מבתי עסק או עמותות המעסיקות אוכלוסיות מוגבלות ונזקקות.
- כמו כן, מקבלים עובדי הבנק מתנות לימי הולדת ושמחות אישיות וכן מתנות אישיות לילדי עובדים העולים לכיתה א' ולחיילים לפני גיוסם לצבא.

פיתוח המשאב האנושי:

הבנק מתמקד בהשקעה ערכית בעובדים לצד פיתוח העובדים וההון האנושי.

- מלבד הדרכות מובנות פנימיות העוסקות בליבה העסקית של הבנק ובתחום ניהול הסיכונים, הבנק מעודד את עובדיו לצאת ללימודים אקדמאיים בתחומים המשיקים לתחומי פעילותם. כמו כן, שולח הבנק את עובדיו להשתלמויות, ימי עיון וכנסים מקצועיים להם השקה לתחומי הבנקאות.
 - הבנק פועל להכשרת עובדיו לתפקידי ניהול בבנק הן על ידי אימונים אישיים והן בקורסי הכשרה ייעודיים. אחת לכמה שנים מקיים הבנק קורס הכשרה לניהול לעובדי הבנק. קורס הכשרה לניהול התקיים לראשונה בבנק בשנת 2010, ובמהלך שנת 2012, ולאחר תהליך איתור ומיון קפדני, קיים הבנק קורס הכשרה שני לניהול ושולבו בו סדנאות לפיתוח מיומנויות אישיות, הדרכות מקצועיות ואימון אישי בידי מנחה חיצוני. לאורך שנת 2013 עברו אחראי ומנהלי צוותים בסניפים הכשרת צוות מוביל במהלכה שולבו סדנאות לפיתוח מיומנויות ניהול. תהליך הכשרה לניהול נוסף למנהלים מתוכנן לשנת 2015.
- כיום, קולט הבנק לשורותיו בעיקר עובדים אקדמאים ונכון לסוף שנת 2014 בבנק 57% עובדים אקדמאים, מהם 29% בעלי תואר שני ו-6% במהלך לימודיהם לתואר שני. שיעור העובדים המחזיקים בהשכלה על תיכונית עומד על 70% ושיעור הלומדים לתואר ראשון עומד על 3%.

מציאות אישית וקבוצתית:

- הבנק חותר למציאות אישית של עובדיו תוך העמקת תחושת השייכות והגיבוש הקבוצתי למטרות של כלל הארגון.
- פעילויות גיבוש - הבנק מקיים מספר פעמים בשנה אירועים לכלל עובדי הבנק הכוללים פעילויות משותפות בסביבה לא פורמלית למטרות היכרות, העמקת הקשר בין העובדים ויצירת זיקה למטרות יעדי הבנק באמצעות התנסות וחוויות משותפות. בנוסף, יחידות הבנק השונות מקיימות אף הן פעילות גיבוש לעובדיהן.
 - הבנק פועל ומעודד מציאות אישית והשקעה מיוחדת של עובדים בתחומי עבודתם בבנק הבא לידי ביטוי במספר דרכים: "קרן מנכ"ל" המוענק לתרומה מיוחדת של עובד על פי המלצת המנהל האישי ובאישור ועדה ייעודית; פרסי הצטיינות לעובדי הסניפים על הישגים ועמידה ביעדים, ומענקי הצטיינות שנתיים.

גיוון תעסוקתי:

- עובדי הבנק הנם ממגוון מגזרי החברה הישראלית. מגוון העובדים מאפשר לבנק לתת מענה לפעילותו הענפה

באזורים המאופיינים באוכלוסייה שרובה חרדית וכן באזורים המאופיינים באוכלוסייה שרובה מן המגזר הערבי. (מתוך 22 סניפי הבנק למועד הדו"ח, 4 סניפים נמצאים באזורים המאופיינים באוכלוסייה שברובה חרדית ו-3 באוכלוסייה שרובה מן המגזר הערבי).

- בבנק עובדות 267 נשים המהוות 52% מסך העובדים בבנק. בדירקטוריון הבנק מכהנות למועד הדוח שתי דירקטוריות מתוך אחד עשר דירקטורים (דירקטורית שלישית ונוספת כיהנה בדירקטוריון הבנק עד לחודש דצמבר, 2014). מקרב נושאי המשרה, למעט דירקטורים, מכהנות שלוש נשאות משרה מתוך עשרה נושאי המשרה בבנק.
- הבנק נערך ליישום הוראות צו הרחבה לעידוד והגברת תעסוקה של אנשים עם מוגבלות שפורסם לאחרונה בחודש אוקטובר, 2014 (חל על חברות המעסיקות יותר מ-100), הקובע קריטריון כמותי של העסקת שיעור עובדים בעלי מוגבלות עובדים להעסיק מתוך כלל עובדיהן.

(ד) לקוחות:

התנהלות הוגנת:

- כחלק מהאסטרטגיה העסקית של הבנק אימץ הבנק חזון ותפיסה כוללת של התנהלות בנק ירושלים כבנק ישר והוגן ללקוחותיו. במסגרת זו, פועל הבנק, בין היתר, באופן הבא:
- הבנק מציע לציבור הרחב וללקוחותיו הקיימים לפתוח חשבונות עו"ש ללקוחות פרטיים ללא גביית עמלות. ייחוד הבנק בהצעה זו הנו בפטור הכולל לכלל עמלות העו"ש, ללא תנאים וללא הגבלת זמן.
 - עוד פיתח הבנק בשנים האחרונות מוצרי פיקדונות קצרים (עד שנה) הכוללים הצעת ערך פיננסית טובה יותר ללקוחות מזו הקיימת במערכת הבנקאית ומתוך תפיסה כוללת של התנהלות הוגנת ללקוחות הבנק.
 - במסגרת זו, נותן הבנק ללקוחותיו לפחות 80% מריבית בנק ישראל ולכל סכום פיקדון, בעוד מחירי הטבלה של הבנקים האחרים הם כ- 20% מריבית בנק ישראל.
 - הבנק מאפשר ללקוחות כל הבנקים להפקיד פיקדונות בריביות מיטביות הנ"ל הן באמצעות סניפי הבנק והן באמצעות מערכת אינטרנטית ("מערכת סגורה"), ללא צורך בהגעת הלקוחות לסניף. בדרך זו הרחיב הבנק את נגישות שירותיו לכלל הציבור.
 - במהלך שנת 2014 השיק הבנק שירות לקבלת אשראי באמצעות האינטרנט ללקוחות הבנק, והחל מסוף שנת 2014 מאפשר הבנק גם פתיחת חשבון באינטרנט לצורך קבלת אשראי ללקוחות בנקים אחרים, כל זאת מבלי לעבור בנק וללא צורך בהגעה לסניף.
 - בכונת הבנק להמשיך וליישם חזון ואסטרטגיה זו כחלק בלתי נפרד מפעילותו העסקית.

תלונות ציבור:

- בבנק פועלת יחידה לטיפול בתלונות ציבור באחריות המבקר הפנימי. תפקידה לבדוק תלונות ציבור המגיעות לבנק ולתת מענה הוגן ללקוחות אלה.
- בכונת הבנק, במהלך שנת 2015, לשפר את הנגישות ליחידה ולאפשר הגשת תלונה מקוונת באמצעות אתר האינטרנט של הבנק; כמו כן, אמנת השירות של הבנק תפורסם במהלך שנת 2015 באתר האינטרנט לאחר אישורה על ידי דירקטוריון הבנק.

(ה) קהילה:

תרומות ופעילות התנדבותית:

- הבנק תורם מזה שנים רבות סכום קבוע מתוך הכנסותיו השנתיות למטרות חברתיות שונות במסגרת תקציב הבנק המאושר מראש ובהתאם להחלטות וועדת תרומות של הנהלת הבנק ונהל עבודת הוועדה.
- בשנת 2013 תרם הבנק 446 אלפי ₪ ובשנת 2014 תרם סך של 500 אלפי ₪ לעמותות שונות ולמוסדות ציבוריים.
- תרומות הבנק מתמקדות בעיקר בעמותות הפועלות לסיוע, תמיכה ועזרה לאוכלוסיות מוחלשות ונזקקות, כלכלית

ופיזית. בין העמותות הללו ניתן למנות עמותות הפועלות לסיוע לילדים ונוער במצוקה, נזקקים כלכלית, בעלי מוגבלויות ועוד. חלק מעמותות אלה, בנוסף לסיוע הישיר הניתן על ידן לאוכלוסיות הללו, פועלות גם לסייע לאותם אנשים ולחלץ אותם ממעגל המצוקה בו הם נמצאים.

- טרם קבלת החלטה לביצוע התרומה, בוחנת וועדת התרומות קיומם של מספר תנאים נוספים, לרבות קיומו של אישור מלכ"ר. עוד בודקת הוועדה נושאים נוספים, כגון: קיומו של "תו מידות" ומידע נוסף רלבנטי על העמותה; בתרומה בסכום של 25 אלפי ₪ ומעלה, ובכדי להתרשם מפעילות העמותה, מקיימת פגישה עם מנהלי העמותה במשרדי הבנק או באתרים אחרים בהם מתנהלת פעילות העמותה.
- בשנים האחרונות, נטלו עובדי סניפי הבנק חלק בפעילויות התנדבויות שונות בתחום העיר בה נמצא הסניף. הבנק מעודד פעילויות אלה בסיוע ובתרומות.
- בשנת 2014, ובהתאם לתכניתו, העמיק הבנק את קשריו ושיתוף הפעולה עם מספר עמותות, תוך רתימת עובדיו לסיוע באותן עמותות ויצירת שיתופי פעולה נוספים.
- בנוסף, רוכש הבנק מתנות מבתי עסק או עמותות המעסיקות אוכלוסיות מוגבלות ונזקקות ומעניק אותן כמתנות לעובדי ומנהלי הבנק ולקוחותיו או תורם אותן לאוכלוסיות נזקקות.

העמקת פעילות הבנק למען הקהילה -

- בכוונת הבנק להמשיך בתרומה לאוכלוסיות נזקקות כאשר הדגש והייחוד לשנים הבאות יהיה שילוב של תרומה כספית עם פעילות התנדבותית של עובדי הבנק למען עמותות שייקבעו מראש; התנדבות עובדים תשולב גם בפעילויות אחרות המתוכננות לעובדי הבנק ותאפשר רתימתם של העובדים והעצמתם. המטרה הקהילתית שתקבע תביא לידי ביטוי גם את חזון הבנק והתפיסה הכוללת של התנהלותו כבנק ישר והוגן ללקוחותיו ובמסגרת זו יוצגו ויידונו גם עקרונות ותפיסת הבנק בתחום התרומה לקהילה.
- בכוונת הבנק להמשיך ולהעמיק את הקשר עם שותפים אסטרטגיים בקהילה מתוך מטרה ליצור שיתופי פעולה עם עמותות ולסייע בפעילות התנדבותית של עובדי הבנק בנוסף לתרומה הכספית.

(ii) סביבה:

פעילויות בתחום הסביבה:

כחלק בלתי נפרד מהתנהלותו העסקית של הבנק הכוללת ערכים של חיסכון בהוצאות ושיפור מתמיד ביעילות תפעולית, פועל הבנק כל העת ליישום הלכה למעשה. במסגרת זו מיישם הבנק צעדי חיסכון שונים ובתחומים שונים כאשר בחלק מפעולות אלה טמונה גם תרומה לסביבה.

הפעולות שעושה הבנק בתחום הסביבה הנם אלה:

- מחזור וטיפול בפסולת -

✓ הבנק ממחזר באופן סדיר את כל פסולת הנייר ובקבוקים;

✓ נאספים באופן סדיר סוללות.

זיהום אוויר ואנרגיה חילופית -

בשנים 2012-2014 בוצעו על ידי הבנק הפעולות הבאות:

- ✓ הבנק הקים לשכת סריקה דיגיטלית בשנת 2012, ומאז נסרקים באופן שוטף כל תיקי הלקוחות החדשים, ובתהליך הדרגתי בשנים 2013-2014 החלו להיסרק מסמכים נוספים ורבים של הבנק. הקמת לשכת הסריקה חוללה מהפכה בעבודת הבנק בהיבטים רבים ומגוונים, כאשר בהיבט הסביבה ניתן למנות את החיסכון הניכר בשינוע התיקים מהסניפים למטה וחוזר חלילה ואת החיסכון בהדפסת נייר של מידע הקיים על צג המחשב.
- ✓ בשנת 2014 גדלה באופן ניכר כמות המסמכים הנסרקים והיקפם עומד על כחצי מיליון מסמכים הנסרקים מדי

- חודש. בשנת 2015 עתיד הבנק להמשיך ולהרחיב את סריקת המסמכים של יחידות נוספות של הבנק.
- ✓ הבנק מציע לעובדיו הסדר ליסינג למכוניות "ירוקות" ומספר עובדים גדול מימש אפשרות זו;
 - ✓ הותקנו גופי תאורה חסכוניים בסניפי הבנק ובמשרדי המטה; בכל הסניפים החדשים של הבנק ובסניפים קיימים שנערכים בהם שיפוצים, מותקנים גופי תאורה חסכוניים.
 - ✓ בשנת 2013 הותקן מפסק אוטומטי לכיבוי מערכת החשמל בכל סניפי הבנק הפועל בסוף כל יום; במשרדי המטה נקבע נוהל בדיקה וכיבוי תאורה ומזגנים במשרדים.
 - ✓ בשנת 2014 בוצע מהלך כולל של איחוד מדפסות ומעבר למדפסות משותפות ליחידות או מדפסות לקומה. מטרת המהלך לחסוך בכמות הדפים ובטונרים. בעקבות מהלך זה קטנה כמות הדפסת הדפים בבנק בשנת 2014 לעומת שנת 2013. כמו כן, הדפסות נעשות, ככל ניתן, בשני צדדים.
 - ✓ בשנת 2014 החל הבנק להעביר מסמכים ליועצים חיצוניים באמצעות מדיה מגנטית, במקום צילום או הדפסת מסמכים ושינועם ליועצים אלה.
- בשנת 2015 עתיד הבנק להמשיך ולהרחיב את היקף היועצים וגורמים חיצוניים אחרים שיועברו אליהם חומרים בדרך זו.

הבנק טרם החל במדידה סדורה של ההתייעלות האנרגטית בתחומים הללו.

עם זאת, בשנת 2014 העמיק הבנק פעילותו בתחום זה במטרה לבחון תחומים ופעולות נוספות שניתן לנקוט בהן ושיאפשרו שילוב של חסכון כספי והתייעלות מחד ושמירה על הסביבה מאידך. כך למשל, ובעקבות הטמעה מוצלחת בשנת 2013 של מערכת לסריקה דיגיטלית בבנק, בחן הבנק שיפורים נוספים שניתן ליישם במטרה להפחית הדפסת דפים, צמצום השינוע של תיקים ותועלות נוספות והמשיך לעשות כן בשנת 2014. כמו כן, בשנת 2014 ובעקבות מהלך כולל של איחוד מדפסות כאמור לעיל, קטנה כמות ההדפסות בבנק לעומת שנה קודמת.

מדיניות ניהול סיכונים סביבתיים:

בסוף שנת 2011 אישר דירקטוריון הבנק מדיניות ניהול סיכונים סביבתיים. כחלק ממחויבות הבנק כלפי ציבור לקוחותיו ובעלי המניות לניהול עסקיו באופן רווחי ואחראי, יפעל הבנק לזהות, להעריך ולנהל את הסיכונים הסביבתיים הכרוכים בפעילותו ובפעילות לקוחותיו. התיאבון של הבנק לסיכון בתחום זה נמוך ולכן הבנק יפעל לצורך כך על פי עקרונות שמרניים לניהול סיכונים סביבתיים בפעילות פיננסית.

בהתאם למסמך המדיניות עוגנו כללים לזיהוי סיכונים סביבתיים טרם העמדת האשראי ובמהלך ניהולו בנהלי הבנק ותהליכי העבודה השוטפים. עוד הוגדרו תפקידי גורמי הבקרה אחר יישום מדיניות זו בבנק.

בשנת 2014 נדונה ונבחנה שוב המדיניות הנ"ל בדירקטוריון הבנק.