

Hagai Kalai, Adv.
Ohad Rosen, Adv.
Carmit Mizrahi-Messer, Adv.
Karin Torn Hibler, Adv.
Adi Greenfeld, Adv.
Gal Barir, Adv.
Gaya Harari-Heit, Adv.
Irit Ulman, Adv.

חגי קלעי, עו"ד
אוהד רוזן, עו"ד
כרמית מזרחי-מסר, עו"ד
קרין תורן היבלר, עו"ד
עדי גרינפלד, עו"ד
גל בריר, עו"ד
גאיה הררי-הייט, עו"ד
עירית אולמן, עו"ד



קלעי, רוזן ושות' עורכי דין
KALAI, ROSEN & CO. ADVOCATES

Jacob Sabo, Adv. (Of Counsel)
Also admitted in New York

יעקב סבו, עו"ד (יועץ)
מוסמך גם במדינת ניו יורק

21 באפריל, 2020

לכבוד
אודיוקודס בע"מ
הירדן 1, קרית נמל התעופה
לוד 7019900

notices@audiocodes.com באמצעות דוא"ל

ח.נ.,

הנדון: שויון מגדרי בדירקטוריון

בשם מרשתנו, שדולת הנשים בישראל, הרינו מתכבדים לפנות בפניה מקדימה בטרם הגשת תביעה נגזרת, בהתאם להוראת סעיף 194 לחוק החברות. זאת, בקשר להטיה מגדרית בהליכי האיתור והמינוי של חברי הדירקטוריון, אשר מביאה להעדר גיוון מגדרי בדירקטוריון, וחרף העובדה כי מחקרים מלמדים מפורשות על כך שגיוון מגדרי בדירקטוריון הוא רכיב משמעותי להשאת הרווח של החברה.

בטרם נעבור לגופם של דברים, נציין כי בשים לב לכך שלכאורה, הופרו חובות האמונים והזהירות של כל חברי הדירקטוריון, הרי שאין חובה לפנות בפניה מוקדמת. יחד עם זאת, מרשתנו סבורה כי בנסיבות העניין נכונה הפניה המוקדמת. זאת, בתקווה שהפניה תיענה, ומעתה ואילך החברה תקבע הסדרים ברורים שיבטיחו **נקיטת אמצעים אקטיביים** לאיתור מועמדות מתאימות לדירקטוריון וקידום שויון מגדרי. מובן, כי מרשתנו תעמיד עצמה לרשות החברה ותסייע ככל הנדרש בגיבושם של אמצעים אלו.

1. מרשתנו, שדולת הנשים בישראל, היא עמותה שחרטתה על דגלה לפעול למען שויון מגדרי, בכל תחומי החיים. מרשתנו מחזיקה במניה של החברה. **מצ"ב אישור אחזקה**.

2. כמפורט בדו"ח השנתי של החברה, מינוי חברי הדירקטוריון נעשה בדרך של ועדת איתור. ועדת האיתור פועלת כועדת משנה של הדירקטוריון, המורכבת מדירקטורים בלתי תלויים, שאינם מועמדים לבחירה באותו המועד.

3. בהתאם לדו"ח השנתי לשנת 2019, בין 7 חברי הדירקטוריון, יש רק אשה אחת. תמונת מצב זהה עולה גם בהרכבי הדירקטוריון הקודמים.

4. בהקשר זה, נציין כי הדין מחייב מינוי של דירקטורית אחת לפחות.

5. גם שדרת ההנהלה הבכירה של החברה מתאפיינת בהעדר נשים. כך, על פי אתר האינטרנט של החברה, קיימת מנהלת בכירה אחת, בתחום משאבי האנוש, לעומת תשעה גברים. מינוי נושאי משרה נעשה על ידי הדירקטוריון. בעת מינויים אלה גם כן קיימת חובה שהדירקטוריון ישקול גיוון מגדרי.

Hagai Kalai, Adv.
Ohad Rosen, Adv.
Carmit Mizrahi-Messer, Adv.
Karin Torn Hibler, Adv.
Adi Greenfeld, Adv.
Gal Barir, Adv.
Gaya Harari-Heit, Adv.
Irit Ulman, Adv.

חגי קלעי, עו"ד
אוהד רוזן, עו"ד
כרמית מזרחי-מסר, עו"ד
קרין תורן היבלר, עו"ד
עדי גרינפלד, עו"ד
גל בריר, עו"ד
גאיה הררי-הייט, עו"ד
עירית אולמן, עו"ד



קלעי, רוזן ושות' עורכי דין
KALAI, ROSEN & CO. ADVOCATES

Jacob Sabo, Adv. (Of Counsel)
Also admitted in New York

יעקב סבו, עו"ד (יועץ)
מוסמך גם במדינת ניו יורק

6. נציין כבר בפתח הדברים, כי הסיבות לאי קליטתן של נשים כשירות לתפקידים בשוק העבודה מוכרות וידועות. נשים מתמודדות עם **חסמים חברתיים** (כך, גורם משמעותי להדרת נשים מתפקידי ניהול בכירים הוא תרבות עסקית, של "מועדוני גברים", במסגרתם מקודמים מכרים של נושאי המשרה הקיימים, ומשכך - נוכח הסגרגציה הרחבה בחברה על בסיס מגדר, מודרות הנשים מתפקידי מפתח); **חסמים לא מודעים** (בהקשר זה נציין, כי מחקרים שיטתיים מצאו כי פעמים רבות בהליכי איתור, ובפרט בשלבים של ראיונות, הטיות לא מודעות משפיעות על קבלת ההחלטות ויוצרות אי שוויון בפועל); **חסמים מודעים** (הפליה גלויה) ועוד.

7. מטעם זה, הליך איתור שאין בו פעולות אקטיביות לנטרול חסמים קיימים, על מנת לאפשר התמודדות שווה בין גברים ונשים על משרות, התמודדות המבוססת על כישוריהם בלבד, הוא הליך איתור שמפלה בפועל.

8. בהקשר זה, לא יכול להיות חולק, כי ועדת האיתור, ונושאי המשרה הקובעים את סדרי פעולתה, חבים בחובות הזהירות וחובות האמונים לחברה, וכן, כפי שנראה מיד, למועמדים ולמועמדות (כל זמן שחובה זו אינה סותרת את חובתם לחברה). **כפי שנפרט מיד, תוצאה שבמסגרתה נשים מודרות בפועל מחדר הדירקטוריון מצדיקה להטיל נטל כבד על ועדת האיתור להראות שנקטה באמצעים ראויים לאתר מועמדות נשים. אי נקיטת צעדים כאמור היא הפרה הן של חובת האמונים, הן של חובת הזהירות.**

א. אי נקיטת אמצעים לקידום גיוון מגדרי מהווה הפרה של חובת האמונים

9. חובת האמונים של נושא משרה, בהתאם להוראת סעיף 254(א) לחוק החברות, מופנית כלפי החברה. יחד עם זאת, חוק החברות מבהיר בסעיף 254(ב) כי: "אין בהוראת סעיף קטן (א) כדי למנוע קיומה של חובת אמונים של נושא משרה כלפי אדם אחר".

10. חובת האמונים כוללת את החובה "לנהוג באמונה ובשקידה כפי שאדם סביר היה נוהג באותן נסיבות" (סעיף 10 לחוק הנאמנות, התשל"ט-1979).

11. התוצאה, שעל פיה אין יצוג הולם לנשים בדירקטוריון ובשדרת ההנהלה הבכירה, לאורך שנים, מהווה ראייה לכאורה להפרת חובת האמונים, הן כלפי החברה עצמה, מכח סעיף 254(א) לחוק, והן כלפי ציבור הדירקטוריון בכוח, מכוח סעיף 254(ב) לחוק. מצב זה מצדיק את גילוי המסמכים הדרושים על מנת לודא כי הדירקטוריון, ובפרט – ועדת האיתור – פעלו "באמונה ובשקידה" לאיתור מועמדים לדירקטוריון, תוך נטרול חסמים והטיות מגדריות.

12. נפרט.

Hagai Kalai, Adv.
Ohad Rosen, Adv.
Carmit Mizrahi-Messer, Adv.
Karin Torn Hibler, Adv.
Adi Greenfeld, Adv.
Gal Barir, Adv.
Gaya Harari-Heit, Adv.
Irit Ulman, Adv.

חגי קלעי, עו"ד
אוהד רוזן, עו"ד
כרמית מזרחי-מסר, עו"ד
קרין תורן היבלר, עו"ד
עדי גרינפלד, עו"ד
גל בריר, עו"ד
גאיה הררי-הייט, עו"ד
עירית אולמן, עו"ד



קלעי, רוזן ושות' עורכי דין
KALAI, ROSEN & CO. ADVOCATES

Jacob Sabo, Adv. (Of Counsel)
Also admitted in New York

יעקב סבו, עו"ד (יועץ)
מוסמך גם במדינת ניו יורק

א.1. הפליה בהליכי האיתור היא הפרת חובת אמונים כלפי החברה

13. לא יכול להיות חולק, כי החובה לפעול בהתאם לדין היא חלק מחובת האמונים של נושא משרה (ומשכך – פעולה בניגוד לדין, אפילו אם היא משיאה רווחים לבעלי המניות, אינה יכולה להיראות כפעולה לטובת החברה).

14. חובה זו קבועה במפורש בסעיף 32 לחוק החברות, המגביל את תכלית החברה למטרות חוקיות בלבד, ונלמדת, יחד עם חובת תום הלב, מהוראת סעיפים 12, 30 ו-39 לחוק החוזים (חלק כללי), התשל"ג-1973, החלים גם במסגרת כללי הממשל התאגידי.

15. עמדה על הדברים כב' השופטת רונן בעניין כהן¹ שם דחתה את הטענה שהפרת חובת אמונים יכולה להיטיב עם החברה, והבהירה: "פעולה מכוונת של נושא המשרה להפרת החוק על-ידי החברה עולה כדי חוסר תום-לב, והיא מהווה לכן הפרה של חובת האמון החלה עליו".

16. נדמה כי אין צורך להסביר ולהרחיב, מדוע הפליה, בין אם מכוונת ובין אם תוצאתית, היא מנוגדת לחוק, לתקנת הציבור ולחובת תום הלב. אפליה, מעצם טיבה, מבוססת על שיקולים הפוצעים את כבוד האדם, והם שרירותיים ולא רלבנטיים. כאשר עסקינן בהפליה היסטורית ומתמשכת, ובפרט – כאשר הגורם שמקבל את ההחלטות מורכב כולו או כמעט כולו מהקבוצה הנהנית מפירותיה של האפליה, מדובר במקרה מובהק של חוסר תום לב.

17. בהקשר זה, נזכיר כי החברה הציבורית, שבה אלפי בעלי מניות מתחלפים, היא ישות המצויה בתפר שבין המשפט הפרטי לציבורי. משכך, יש מקום להחיל עליה, באמצעות מושגי השסתום של חובת האמונים וחובת תום הלב, את ליבת החובות החלות על גופים דו-מהותיים, ובראשן החובה שלא להפלות. זאת, אף אם חוק שוויון הזדמנויות בעבודה לא חל במישרין על כהונה בדירקטוריון. עמד על הדברים השופט חשין בבג"ץ 2671/98 **שדולת הנשים בישראל נ' שר העבודה והרווחה** [43 עמ'], פ"ד נב(3) 630 (1998). והדברים פים גם לענייננו.

18. מציאות שבה באופן שיטתי, נשים אינן מקבלות מקום מסביב לשולחן, מעוררת חשש ממשי כי הליכי האיתור סובלים מהפליה, בין אם מודעת ובין אם לא מודעת (כפי שקורה פעמים רבות) המונעת מנשים להתקבל למשרה. קרי, כי ישנם חסמים בלתי עניינים בפני נשים, המביאים לקידומם של גברים שאינם בהכרח מוכשרים יותר מהמועמדות האפשריות שהן נשים. פרקטיקה שכזו, כמובן, היא הפרה של חובת האמונים וחובת תום הלב של חברי הדירקטוריון האמונים על מינויים אלו.

¹ תני"ג (ת"א) 59581-06-18 כהן נ' בזק החברה הישראלית לתקשורת בע"מ (19.1.2020) פסקה 32.

Hagai Kalai, Adv.
Ohad Rosen, Adv.
Carmit Mizrahi-Messer, Adv.
Karin Torn Hibler, Adv.
Adi Greenfeld, Adv.
Gal Barir, Adv.
Gaya Harari-Heit, Adv.
Irit Ulman, Adv.

חגי קלעי, עו"ד
אוהד רוזן, עו"ד
כרמית מזרחי-מסר, עו"ד
קרין תורן היבלר, עו"ד
עדי גרינפלד, עו"ד
גל בריר, עו"ד
גאיה הררי-הייט, עו"ד
עירית אולמן, עו"ד



קלעי, רוזן ושות' עורכי דין
KALAI, ROSEN & CO. ADVOCATES

Jacob Sabo, Adv. (Of Counsel)
Also admitted in New York

יעקב סבו, עו"ד (יועץ)
מוסמך גם במדינת ניו יורק

2.א. אי נקיטת צעדים לקידום שוויון מגדרי בדירקטוריון ובהנהלה הבכירה מהווה הפרה של חובת האמונים כלפי נושאות משרה בכוח

19. עמדנו על כך שהפליה, בין אם מכוונת ובין אם שלא במכוון, במינוי נשים לדירקטוריון ולשדרת ההנהלה הבכירה מהווה הפרה של חובת האמונים לחברה. לכאורה, ניתן היה לסיים מסענו שם. אלא שככל שאכן מתקיימות פרקטיקות איתור שאינן כוללות ניסיונות איתור אקטיביים של מועמדות נשים, על מנת לפצות על החסמים הלא ענייניים המוצבים בפני נשים, הרי שמדובר בהפרת חובת האמונים כלפי ציבור הדירקטוריות ונושאות המשרה הבכירות בכוח.

20. בהקשר זה, לא יכול להיות חולק כי מרגע שועדת האיתור של הדירקטוריון מקיימת הליך איתור, קרי – פונה לזהות קבוצה כללית ובלתי מסוימת של בעלי כישורים מתאימים לתפקיד, היא מקיימת הליך מעין תחרותי בין המועמדים והמועמדות.

21. במצב דברים זה, שבו ישנה זיקה וקרבה שבין ועדת האיתור לבין ציבור המועמדים, יש לקבוע כי לצד חובת האמונים לחברה, וכל זמן שאין התנגשות בין השניים, חבה ועדת האיתור גם בחובת אמונים וחובת תום לב כלפי המועמדים והמועמדות.

22. נזכיר, בהקשר זה, כי בית המשפט כבר פסק, בעניין **גולדשטיין**² ו**זולטי**,³ כי חובת הזהירות של נושאי משרה כוללת גם את ההתחשבות באינטרסים של גורמים חיצוניים לחברה עצמה, כל זמן שחובה זו אינה סותרת את טובת החברה. שם, נדון האינטרס של בעלי המניות לשמר את השער של המניה בשוק המשני, אשר אין לו השפעה על החברה עצמה, ונקבע כי בשל הזיקה שבין בעלי המניות לחברה, על נושאי המשרה לשקול שיקול זה מקום שבו הם מקבלים החלטות שיכולות להשפיע באופן מהותי על שער המניה, אפילו אם הן אינן משפיעות על שווי החברה עצמה.

23. המקרה הנוכחי הוא מובהק אפילו יותר. זאת, שכן הוראת סעיף 10 לחוק הנאמנות, החולשת על הליך האיתור, קובעת במישרין מקור חובה וסטנדרט פעולה, ומחייבת לפעול ב"אמונה ובשקידה", וזאת, במשקפי "האדם הסביר" (זאת, בנוסף לחובת תום הלב הכללית, הקבועה בסעיפים 12 ו-39 לחוק החברות). כידוע, "האדם הסביר", ובמקרה דנן, האמונאי הסביר, הוא קונסטרוקציה משפטית נורמטיבית, המשקפת את הערכים המצופים מבעל תפקיד, בשים לב לכישוריו ולתחומי אחריותו.

² ת"צ (ת"א) 7477-10-11 גולדשטיין נ' פינרוס החזקות בע"מ (24.2.2016).
³ ת"צ (ת"א) 35879-05-14 זולטי נ' קבוצת דלק בע"מ (20.2.2017).

Hagai Kalai, Adv.
Ohad Rosen, Adv.
Carmit Mizrahi-Messer, Adv.
Karin Torn Hibler, Adv.
Adi Greenfeld, Adv.
Gal Barir, Adv.
Gaya Harari-Heit, Adv.
Irit Ulman, Adv.

חגי קלעי, עו"ד
אוהד רוזן, עו"ד
כרמית מזרחי-מסר, עו"ד
קרין תורן היבלר, עו"ד
עדי גרינפלד, עו"ד
גל בריר, עו"ד
גאיה הררי-הייט, עו"ד
עירית אולמן, עו"ד



קלעי, רוזן ושות' עורכי דין
KALAI, ROSEN & CO. ADVOCATES

Jacob Sabo, Adv. (Of Counsel)
Also admitted in New York

יעקב סבו, עו"ד (יועץ)
מוסמך גם במדינת ניו יורק

24. נקיטת צעדים על מנת להבטיח שהליכי האיתור לתפקידים הרמים ביותר בחברה, הדירקטוריון ושדרת ההנהלה הבכירה, לא יושפעו מחסמים המונעים מנשים התמודדות שווה על התפקיד, נגזרת מחובת האמונים של האמונאי הסביר כלפי מועמדות לתפקיד.

25. ונדגיש – איסור ההפליה אינו מחייב הוכחה כי נגרם נזק לחברה בשל ההפליה. זאת, שכן יש לקבוע שאמונאי סביר, שאינו נוקט צעדים "באמונה ובשקידה" הוא מפלה, ועצם ההפליה מהווה הפרה הן של חובת האמונים שלו כלפי החברה, והן של חובת האמונים כלפי המועמדים והמועמדות, ככל שזו אינה סותרת את טובתה של החברה.

26. יחד עם זאת, ולמעלה מן הצורך, נפנה עתה גם לבחינת הנזק הפוטנציאלי לחברה בשל הפלייתן של נשים.

ב. החובה לנקוט צעדים אקטיביים לאיתור נשים מתאימות לדירקטוריון נובעת מחובת הזהירות

27. חובת הזהירות המוטלת על נושאי משרה בחברה, לרבות חברי ועדת האיתור, והדירקטוריון המכווין את פעולת ועדת האיתור, מחייבת אותם לנהוג בהתאם לאמת המידה של "דירקטור סביר" על מנת להשיא את רווחי החברה. במסגרת זו, על מנת לעמוד ברף האמור, על חברי הדירקטוריון ונושאי המשרה להראות כי פעלו באופן מיועד, תוך בחינת חלופות, נקיטת צעדים אקטיביים לבירור מידע ולקבלת החלטות מושכלות, בתום לב, ובחוסר ניגוד עניינים.

28. בענייננו, מחקר ענף ושיטתי מלמד כי לגיוון מגדרי בדירקטוריון ובשדרת הניהול של החברה תרומה ממשית להשאת הערך של החברה.

29. כך נמצא, ששוויון במספר הדירקטוריות בדירקטוריון, או לכל הפחות, מגוון מגדרי במסגרתו לפחות שליש מחברי הדירקטוריון יהיו נשים, יתרום לעבודת הדירקטוריון ותהליך קבלת החלטות בו. כך, מינוי נשים רבות יותר לדירקטוריון יביא להשאת רווחי החברה. מגוון מחקרים עצמאיים שהתבצעו בעניין שבנדון הצביעו על כך שהישגיהן של חברות ציבוריות טובים יותר כשיש שיעור משמעותי של נשים בדירקטוריונים שלהן. הישגים כאמור יכולים לבוא לידי ביטוי הן בתשואה על ההון, הן בתשואה על המכירות, הן במחיר המניות והן בהפחתת הסיכונים. נמצא, באופן חד משמעי, כי גיוון מגדרי בדירקטוריון מביא לשיפור ביצועי החברה, לכל הפחות, בטווח הרחוק.

30. כך לדוגמה, מחקר שפורסם ב-2007 על ידי חברת Catalist ובו נדגמו 500 חברות גדולות בארה"ב, ביחס לאחוז הנשים בדירקטוריון שלהן, מצא כי ביצועי חברות בהן אחוזי הנשים בדירקטוריון גבוה יותר, עולה על אלה בהן אחוזי הנשים נמוך, בתשואה על ההון, החזר על המכירות והתשואה על ההון המושקע.

Hagai Kalai, Adv.
Ohad Rosen, Adv.
Carmit Mizrahi-Messer, Adv.
Karin Torn Hibler, Adv.
Adi Greenfeld, Adv.
Gal Barir, Adv.
Gaya Harari-Heit, Adv.
Irit Ulman, Adv.

חגי קלעי, עו"ד
אוהד רוזן, עו"ד
כרמית מזרחי-מסר, עו"ד
קרין תורן היבלר, עו"ד
עדי גרינפלד, עו"ד
גל בריר, עו"ד
גאיה הררי-הייט, עו"ד
עירית אולמן, עו"ד



קלעי, רוזן ושות' עורכי דין
KALAI, ROSEN & CO. ADVOCATES

Jacob Sabo, Adv. (Of Counsel)
Also admitted in New York

יעקב סבו, עו"ד (יועץ)
מוסמך גם במדינת ניו יורק

31. חברת Credit Suisse ביצעה מחקר על פני שש שנים, משנת 2006 ועד שנת 2012, בו נבחנו למעלה מ-2,000 חברות בינלאומיות. מחקר זה הראה כי נשים בדירקטוריון משפרות ביצועים עסקיים במדדי מפתח, כולל ביצועי מניה. בפרט, בכל הקשור לחברות בעלות הון של למעלה מ-10 מיליארד דולר, נמצא כי החברות בהן יש נשים בדירקטוריון השיגו תוצאות ניתנות למדידה במניותיהן טובות יותר ב-26%, ביחס לחברות בהן דירקטוריונים המורכבים מגברים בלבד על פי המחקר, קיימת קורלציה גבוהה יותר בין נשים בדירקטוריון לבין ביצועי מניה, מאז המשבר הכלכלי של שנת 2008. עוד נמצא כי חברות עם נשים בדירקטוריון מבצעות טוב יותר בעתות של משבר. עוד נמצא כי בתקופה של שש השנים במהלכן נערך המחקר, הכנסתן הנקיה של חברות עם נשים בדירקטוריון גבוהה ב-4% בממוצע מאשר חברות בהן אין נשים בדירקטוריון.
32. מחקר נוסף משנת 2014, אשר בוצע על ידי Credit Suisse הגיע לתוצאה לפיה בחברות בהן יש לפחות אשה אחת בדירקטוריון החברה, התשואה על ההון גבוהה יותר בשיעור של למעלה מ-2%.
33. בנוסף, מאמר שפורסם על ידי MSCI בדצמבר 2016, המבוסס על מחקר שבחן ביצועי חברות אמריקאיות בין השנים 2011 ל-2016, מצא כי חברות שבהן שלוש נשים בדירקטוריון או יותר, דיווחו על גידול ברווחים על מניה ב-45% יותר מאשר חברות בהן אין נשים בדירקטוריון כלל, מתחילת התקופה.
34. מחקרים רבים נוספים אשר נערכו על חברות אמריקאיות, בניהם מחקרים אשר נערכו על חברות מתוך S&P 500, מצאו כי לקיומן של נשים ומיעוטים בדירקטוריון קיימת השפעה משמעותית חיובית על התשואה על הנכסים. דברים אלה יפים אף למחקרים אשר נערכו על חברות אוסטרליות והולנדיות במגוון מדדי רווחיות.
35. כמו כן, בוצע על ידי ד"ר מרים שוורץ-זיו, מחקר על חברות ישראליות, בהן למדינה יש אינטרס, ובהן חובה לייצוג הולם לנשים בדירקטוריון, באופן יחסי. במחקר נמצא כי בחברות בהן נכחו שלושה דירקטורים מכל מין, ובפרט שלוש דירקטוריות נשים, דירקטוריון החברה ידרוש מידע נוסף לקבל החלטות בסבירות גבוהה פי שתיים, כמו כן, התשואה על ההשקעה והרווח הנקי גבוהים בהרבה.

Hagai Kalai, Adv.
Ohad Rosen, Adv.
Carmit Mizrahi-Messer, Adv.
Karin Torn Hibler, Adv.
Adi Greenfeld, Adv.
Gal Barir, Adv.
Gaya Harari-Heit, Adv.
Irit Ulman, Adv.

חגי קלעי, עו"ד
אוהד רוזן, עו"ד
כרמית מזרחי-מסר, עו"ד
קרין תורן היבלר, עו"ד
עדי גרינפלד, עו"ד
גל בריר, עו"ד
גאיה הררי-הייט, עו"ד
עירית אולמן, עו"ד



קלעי, רוזן ושות' עורכי דין
KALAI, ROSEN & CO. ADVOCATES

Jacob Sabo, Adv. (Of Counsel)
Also admitted in New York

יעקב סבו, עו"ד (יועץ)
מוסמך גם במדינת ניו יורק

ג. מהכלל אל הפרט

36. חרף תמונת מצב ברורה זו, כפי שפורט בפתח הדברים, בדירקטוריון החברה מכהנת בכל עת אישה אחת בלבד.

37. בהקשר זה, יצויין כי הליכי ועדת האיתור אינם פומביים, ומטבע הדברים, אין לשדולת הנשים ידיעה אודות אופן פעולת הועדה. יחד עם זאת, לא יכול להיות ספק כי התוצאה מהווה ראייה לכאורה להפליה של נשים בקבלה לדירקטוריון ולשדרת ההנהלה הבכירה.

38. מכל מקום, מובן כי נוכח התוצאה של אי שוויון בפועל, נטל משמעותי מוטל על ועדת האיתור ככל שהיא מבקשת לטעון שתוצאה זו אינה משקפת הטיה מגדרית.

39. בהקשר זה נדגיש, כפי שציין כב' השופט מצא בהלכת **שדולת הנשים**, כי יצוג הולם אין משמעותו העסקת נושאות משרה שכשירותן נמוכה יותר. נדמה כי אין חולק שיש די והותר נשים הכשירות לשרת כדירקטוריות בחברה. בהתאם לכך, מקום שבו אין ספק כי גיוון מגדרי יביא להשאת רווחי החברה וכי אחרת מדובר בהפרה של חובת האמונים, על הדירקטוריון להראות כי נקט צעדים מעשיים ופרו-אקטיביים על מנת לאתר מועמדות נשים מתאימות לתפקיד (ראו: בג"ץ 453/94 **שדולת הנשים בישראל נ' ממשלת ישראל**, פ"ד מח(5) 1994).

40. להשלמת התמונה, נציין כי אף מבט מעבר לים משקף את הדברים שפורטו לעיל, המגמה המסתמנת בעולם היא החלה של עקרונות חברתיים כחלק מחובת האמונים (Fiduciary Duty). כך לדוגמא, בשנת 2006 אימץ האו"ם עקרונות להשקעה חברתית אחראית (PRI & UNEP, Fiduciary Duty in the 21st Century) (2019). האו"ם ראה בהשקעות חברתיות חובה הנכללת בחובת האמונים של המשקיעים המוסדיים. הנימוק המרכזי לתפיסה זו נבע מכך שלהשקעה מסוג זה יש ערך כלכלי, וודאי בטווח הארוך, ועל כן, התעלמות מתחום השקעה זה, פוגעת בטובת המשקיעים. בעניינינו הדברים נכונים במיוחד, כאשר הערך הכלכלי איננו רק נגזרת של הערך החברתי שבא לידי ביטוי באימוץ גיוון מגדרי בחברה, אלא הוא עומד בפני עצמו.

41. דוגמה נוספת היא יוזמת השולחן העגול הכוללת מנהלים מתוך 183 חברות מהגדולות בעולם (כולל Amazon, Apple ועוד), במסגרתה הצהירו כי יש לשקול שיקולים של כלל החברה (Society) וזאת, לצורך הצלחה כלכלית ארוכת טווח.

42. כאמור, כבר מהמידע הפומבי המפורסם, עולה כי קיימת לכאורה הפרה של חובות האמונים והזהירות של נושאי המשרה בתאגיד.

Hagai Kalai, Adv.
Ohad Rosen, Adv.
Carmit Mizrahi-Messer, Adv.
Karin Torn Hibler, Adv.
Adi Greenfeld, Adv.
Gal Barir, Adv.
Gaya Harari-Heit, Adv.
Irit Ulman, Adv.

חגי קלעי, עו"ד
אוהד רוזן, עו"ד
כרמית מזרחי-מסר, עו"ד
קרין תורן היבלר, עו"ד
עדי גרינפלד, עו"ד
גל בריר, עו"ד
גאיה הררי-הייט, עו"ד
עירית אולמן, עו"ד



קלעי, רוזן ושות' עורכי דין
KALAI, ROSEN & CO. ADVOCATES

Jacob Sabo, Adv. (Of Counsel)
Also admitted in New York

יעקב סבו, עו"ד (יועץ)
מוסמך גם במדינת ניו יורק

43. יחד עם תשובתכם, נבקשכם גם למסור לידינו את המסמכים⁴ הבאים, על מנת שנוכל לבחון את הליכי עבודת ועדת האיתור:

- א. "קול קורא" או כל מסמך אחר שפורסם על מנת להביא אנשים להגיש מועמדות לדירקטוריון בשבע השנים האחרונות;
- ב. כתב מינוי של הועדה לבחירת דירקטורים וכל מסמך שבו מפורטים השיקולים שעל הועדה לשקול בשבע השנים האחרונות;
- ג. פרוטוקולים של הועדה לבחירת דירקטורים בשבע השנים האחרונות;
- ד. פרוטוקולים של הועדה לבחירת דירקטורים חיצוניים בשבע השנים האחרונות;
- ה. פרוטוקולים של ועדת שכר לעניין דירקטורים בשבע השנים האחרונות;
- ו. פרוטוקולים של ועדת שכר לעניין דירקטורים חיצוניים בשבע השנים האחרונות;
- ז. פרוטוקולים של ישיבות דירקטוריון בהן דנו או בחרו במינויי הנהלה בכירה בשבע השנים האחרונות;
- ח. כל מסמך שהועבר לחברי הדירקטוריון בקשר לשיוויון מגדרי בחברה;
- ט. כל פרוטוקול של דיוני הדירקטוריון בקשר לשיוויון מגדרי בחברה;
- י. כל מסמך הנהלה בקשר לשיוויון מגדרי בחברה.

⁴ יובהר, כי הכוונה למסמך מכל סוג ומין שהוא, לרבות מכתב, תכתובת פנימית, דו"ח, פרוטוקול, תרשומת (כולל תרשומות פנימיות) וכולל נספחי המסמך, הקלטה, וזאת בין אם המסמך הועלה על הכתב או נשלח בדואר אלקטרוני, או נשמר כקובץ אלקטרוני או בכל מדיה אחרת, לרבות כתמונה, כקובץ סרוק או בכל צורה או אמצעי תיעוד אחר.

Hagai Kalai, Adv.
Ohad Rosen, Adv.
Carmit Mizrahi-Messer, Adv.
Karin Torn Hibler, Adv.
Adi Greenfeld, Adv.
Gal Barir, Adv.
Gaya Harari-Heit, Adv.
Irit Ulman, Adv.

חגי קלעי, עו"ד
אוהד רוזן, עו"ד
כרמית מזרחי-מסר, עו"ד
קרין תורן היבלר, עו"ד
עדי גרינפלד, עו"ד
גל בריר, עו"ד
גאיה הררי-הייט, עו"ד
עירית אולמן, עו"ד



קלעי, רוזן ושות' עורכי דין
KALAI, ROSEN & CO. ADVOCATES

Jacob Sabo, Adv. (Of Counsel)
Also admitted in New York

יעקב סבו, עו"ד (יועץ)
מוסמך גם במדינת ניו יורק

44. אנא ראו, אם כן, את מכתבנו זה אף כמכתב מקדים לפני פניה על פי סעיף 198א לחוק החברות.

45. נודה על מענה למכתבנו בתוך 10 ימים, וכן להעברתו לגורמים הרלוונטיים בחברה.

46. כל זכויותיה וטענותיה של מרשתינו שמורות לה במלואן.

בכבוד רב ובברכה,


קרין תורן היבלר, עו"ד


חגי קלעי, עו"ד


ב/גלי זינגר, עו"ד