

20.2.22

לכבוד
מר קובי אברמוב
מנהל יחידת המחקר

לכבוד
גבי חני שטרית בך
סמנכ"לית בכירה, מנהלת המחלקה הכלכלית

לכבוד
מר איתי בן זאב
מנכ"ל
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב

במייל

שלום רב,

הנדון: הערות בתגובה לקול קורא

בענין עידוד פרסום דו"חות אחריות תאגידית והגדלת אחוז הנשים בדירקטוריונים

שדולת הנשים בישראל ודירקטוריות מובילות שינוי מתכבדות בזה להתייחס לקול הקורא :

1. שדולת הנשים בישראל ודירקטוריות מובילות שינוי מברכות על כוונת הבורסה לפעול לשם עידוד החברות הבורסאיות לפרסום דו"חות אחריות תאגידית ולהגדלת אחוז הנשים בדירקטוריונים, מהלך שמצטרף למהלכים דומים בעולם, כמו למשל בנאסד"ק.
2. אנו סבורות כי להתחשבות בפרסום דו"ח אחריות תאגידית ובמספר הנשים בדירקטוריון בקביעת ניירות הערך הנכללים במדדי הדגל של הבורסה ובקביעת משקלו של נייר הערך במדד, יש ערך עצום ופוטנציאל רב לקידום שוויון מגדרי בדירקטוריונים של החברות הציבוריות בפרט, ולקידום שוויון מגדרי בכלל. כך הוא הדבר גם לגבי חיוב חברות בפרסום דו"ח בנושא אחריות תאגידית ובמתן מענה לשאלון מקוון בנושא, ובלבד שיכללו חובת דיווח תקופתית מפורטת בנושא המגדרי.
3. מחקרים רבים מצביעים על תרומתו של איזון מגדרי הולם ועל חשיבותו לעצמאות הדירקטוריון ולאיכות עבודתו, כמו גם לביצועי החברה. מסקנות אלו אף היוו במדינות לא מעטות בעולם בסיס לקביעת אמצעים לקידום איזון מגדרי בדירקטוריונים של חברות ציבוריות.
4. למרות זאת, בישראל, גם נכון להיום, בחלוף למעלה מעשור מתיקון מס' 16 לחוק החברות, התשנ"ט-1999, אשר כלל הוראה הממליצה לחברות לגוון את הרכב הדירקטוריון שלהן, בהתחשב במין המועמד לכהונה בדירקטוריון¹, וסעיף 239(ד) לחוק החברות המחייב, למעשה, מינוי אשה אחת בלבד כדירקטורית חיצונית, שיעור הנשים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות נותר נמוך מאוד – כ-24% במוצע².

¹ סעיף 2 לתוספת הראשונה לחוק החברות. חוק החברות (תיקון מס' 16), התשע"א-2011, ס"ח 390.

² כ-59% מהדירקטוריות המכהנות כיום הן דח"ציות, לגביהן הטיל המחוקק חובה. סעיף 239(ד) לחוק החברות קובע כי "בחברה שבמועד מינוי דירקטור חיצוני כל חברי הדירקטוריון שלה שאינם בעלי השליטה בחברה או קרוביהם הם בני מין אחד, יהיה הדירקטור החיצוני הממונה בן המין השני".

5. לעומת המצב בחברות הציבוריות, הרי שבחברות הממשלתיות, שם קיימת בחוק חובה לייצוג הולם של נשים, לצד החובה למנות נשים לדירקטוריון כל עוד לא מתקיים ייצוג הולם, יש צמיחה אדירה בשיעור הנשים המכהנות בדירקטוריונים, והוא עומד כיום על כ-40%.
6. ההבדלים הברורים, בין שיעור הנשים במקום בו יש המלצה בלבד לגיוון מגדרי, או חובה בשיעור נמוך במיוחד (אשה אחת) ובין שיעור הנשים במקום שיש חובה לעשות כן, מצביעים באופן חד-משמעי על היתרון והחשיבות של קביעת נורמות מחייבות למינוי נשים לדירקטוריון, וזאת להבדיל מהסתמכות על פתרונות "רכים" יותר, ועל רצון הטוב של החברות.³
7. על רקע האמור לעיל, וכמי שסבורות כי יש להטיל חובה בחוק למינוי 50% נשים בדירקטוריון של חברות ציבוריות וחברות פרטיות שהן חברת אג"ח, **אנו תומכות בקביעת כלל לפיו מילוי שאלון ESG וייצוג הולם של נשים בדירקטוריון יהיו תנאי סף להיכללות במדדי הדגל של הבורסה**. אנו סבורות שקביעת כלל כאמור, באופן שחברות שלא יפרסמו דו"ח אחריות תאגידית או שלא יענו על שאלון הבורסה בנושא אחריות תאגידית שיכללו חובת דיווח תקופתית בנושא המגדרי, וכן חברות שבדירקטוריון שלהן אין ייצוג הולם לנשים, לא יוכלו להיכלל במדדי הדגל של הבורסה (בהתאם לתקופות מעבר שיש לקבוע לעניין זה), יש בה בשורה של ממש, והיא תוכל לקדם שוויון מגדרי בצורה הנכונה, היעילה והמהירה ביותר, ביחס להצעות האחרות.
8. בהמשך לכך, נציין כי גם האפשרויות האחרות המוצעות בקול קורא - הפחתת משקל במדדי הבורסה לחברות הכלולות במדדי הדגל של בורסה, אשר לא יפרסמו דו"ח אחריות תאגידית או שלא ימלאו את שאלון הבורסה בנושא אחריות תאגידית וכן לחברות שבדירקטוריון שלהן אין ייצוג הולם של נשים וכן ההצעה בנוגע להשקה, בשיתוף עורך מדדים בינ"ל, של מדד ESG - יש בהן כדי לתרום לקידום שוויון מגדרי, אולם, נדמה כי השפעתן על קידום שוויון מגדרי קטנה יותר, ומשך הזמן שיידרש להביא לשינוי משמעותי, אם בכלל, יהיה ארוך באופן משמעותי מההצעה הראשונה ועל כן, אנו סבורות שקביעת ככלל כאמור והצבת תנאי סף היא ההצעה הטובה ביותר, ויש להעדיפה על פניהן.
9. **באשר לתכנון של דו"ח האחריות התאגידית ושאלון הבורסה המוצע בנושא אחריות תאגידית**, אנו סבורות כי על אלו לכלול, בין היתר, את הפרטים הבאים: שיעור הנשים המכהנות בדירקטוריון ובהנהלה הבכירה, מדיניות החברה ביחס לייצוג הולם לנשים בדירקטוריון ובהנהלה הבכירה, ובכלל זה הפעולות הננקטות ו/או המתוכננות להינקט על ידי החברה לקידום ייצוג הולם של נשים, בהתייחס לדירקטוריון ולהנהלה הבכירה; קיומם של פערי שכר מגדריים בחברה ותכנית החברה למיגורם, ככל שישנם; קיומה של סביבת עבודה בטוחה וחופשית מהטרדות מיניות, ותכניות החברה להבטחת סביבה שכזו.
10. עוד נציין כי על מנת לקדם באופן משמעותי שוויון מגדרי, ולהביא לשינוי ממשי בקשר לייצוגן של נשים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות, ונוכח העובדה שנשים מהוות מחצית מהאוכלוסיה, **יש לקבוע ולהבהיר כי מבחינת הבורסה, ייצוג הולם של נשים הינו ייצוג בשיעור של 50% מהדירקטוריון**. ברי, כי בדרך להטלת חובת שוויון מגדרי מלא כתנאי להיכללות במדדי הדגל של הבורסה, בשלב ראשון, יכולה לעמוד חובת המינוי על שליש מחברי הדירקטוריון, תוך קביעת תקופות מעבר קצרות (באחת ממגוון השיטות בהן נקטו במדינות השונות בהן הוטלה חובה מן הסוג האמור - החלפות, יעדים לכל שנה או תקופה קבועה).

³ צח בן-יהודה חקיקה לגבי ייצוג הולם לנשים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות – סקירה משווה 2 (הלשכה המשפטית של הכנסת, תחום חקיקה ומחקר משפטי, 2019).

11. בנוסף לאמור לעיל, אנו סבורות כי על מנת לקדם שוויון מגדרי בדירקטוריונים, על הבורסה לפעול ליצירת מאגר מידע ממוחשב, פתוח ונגיש לציבור באינטרנט - ובו פרטים מלאים לגבי תפקידים של דירקטורים/יות הצפויים להתפנות - ובכלל זה פרטים בנוגע למועד המינוי הצפוי וליכולות הנדרשות. יצירת מאגר כאמור, תביא אף היא להגדלת אחוז הנשים בדירקטוריונים, כאשר המידע יהיה נגיש לכלל הציבור ולא רק למי שמכיר את בעלי התפקידים בחברות בהן מתפנה תפקיד של דירקטור כאמור, שעל-פי רוב, ונוכח שיעור הגברים בדירקטוריונים ובהנהלות הבכירות, הם גברים.
12. לצד אלה, נשמח לקדם רעיונות נוספים לקידום שוויון מגדרי, ונודה לכם אם נוכל לקיים עמכם פגישה בעניין.

בכבוד רב,

גלי זינגר, עו"ד



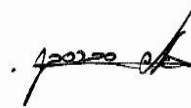
משנה למנכ"לית
ומנהלת המחלקה המשפטית
שדולת הנשים בישראל

עינת פישר לאלון, עו"ד



מנכ"לית שדולת הנשים בישראל

נאוה סברסקי סופר, עו"ד



יו"ר משותפת
דירקטוריות מובילות שינוי