

מספר פנימי:

## כנסת ישראל

יוזמות: חברי הכנסת

//פ

**הצעת חוק החברות (תיקון – ייצוג שוויוני לנשים בחברות ציבוריות),  
התשע"ה-2024**

בחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן – החוק העיקרי), אחרי סעיף 219, יבוא:	הוספת
219א. (א) בהרכב דירקטוריון של חברה ציבורית יינתן ביטוי הולם לייצוגם של בני שני המינים, כמפורט להלן:	סעיף 219א לחוק החברות, התשנ"ט- 1999
(1) אם הדירקטוריון מונה בין שניים לשלושה חברים, יינתן ייצוג לבני שני המינים;	
(2) אם הדירקטוריון מונה בין ארבעה לחמישה חברים, לכל אחד מהמינים יהיו לפחות שני נציגים;	
(3) אם הדירקטוריון מונה בין שישה לשמונה חברים, לכל אחד מהמינים יהיו לפחות שלושה נציגים;	
(4) אם הדירקטוריון מונה תשעה חברים, לכל אחד מהמינים יהיו לפחות ארבעה נציגים;	
(5) אם הדירקטוריון מונה למעלה מתשעה חברים, לכל אחד מהמינים יינתן ייצוג של לפחות 40% מכלל החברים.	
(ב) ועדת הביקורת תבדוק אם מינוי המועמד לכהונת דירקטור עולה בקנה אחד עם האמור בסעיף קטן (א) וסעיף 239, ותאשר בחתימת יושב ראש הוועדה את מינוי המועמד, כתנאי לכניסת המינוי לתוקף.	
(ג) הדירקטוריון יפרסם בכל דין וחשבון המוגש על ידו את מספר הנשים המכהנות כחברות דירקטוריון ואת מספר הדירקטורים שמונו בשנה החולפת, בחלוקה לפי מין הדירקטור.	

<p>בסעיף 117, אחרי פסקה (א2) יבוא: 117(ב2) לבחון אם מינוי מועמד לכהונת דירקטור מקיים את הוראות סעיף 219א.</p>	<p>תיקון סעיף 117 לחוק החברות, התשנ"ט- 1999</p>
<p>תחילתו של חוק זה מיום פרסומו והוא יחול – על מינוי דירקטורים בחברות ציבוריות שקמו לאחר תחולתו של סעיף זה ויהווה תנאי לרישומן של חברות אלה; בתום שלוש שנים מיום תחילתו של חוק זה על כל הדירקטורים של חברות ציבוריות.</p>	<p>תחולה</p>

### דברי הסבר

הצעת חוק זו נוסחה על ידי מכון זולת לשוויון וזכויות אדם.

בישראל קיימת בעיה מתמשכת של תת-ייצוג לנשים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות. למרות המאמצים לקידום שוויון מגדרי בעמדות ניהול ובתפקידים בכירים, נשים נותרות מיעוט בולט במוקדי קבלת החלטות עסקיים. מצב זה מחייב התערבות חקיקתית רחבה ומקיפה, שתבטיח ייצוג שוויוני לנשים במוקדי ההנהלה של חברות ציבוריות בישראל.

על אף שהחקיקה הישראלית מסדירה את חובת הייצוג ההולם לנשים בדירקטוריונים של החברות הממשלתיות,<sup>1</sup> אין הסדרה דומה של חובה זו בחוק החברות, תשנ"ט-1999, אשר מספק מענה מוגבל וחלקי ביותר לבעיית תת-הייצוג של נשים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות.<sup>2</sup> כך, סעיף 2 לתוספת הראשונה בחוק, שהינו סעיף וולנטרי, קובע כי במינוי דירקטור בחברה ציבורית ובחברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב, יגוון הרכב הדירקטוריון בהתחשב במין של המועמד, נוסף על החובה לגוון בהתחשב בידע ובניסיון של המועמד, והכל בהתאם לצרכיה המיוחדים של החברה. הוראה נוספת בסעיף 239(ד) מתייחסת לדירקטורים חיצוניים בלבד, וקובעת כי במקרים בהם כל חברי הדירקטוריון החיצוניים הם בני מין אחד, ימונה דירקטור חיצוני בן המין השני.<sup>3</sup> באופן זה החוק לא מחייב אף שיעור יחסי מינימלי או מכסה להכללת בני שני המינים, אלא מסתפק בצורך להוסיף אישה אחת בלבד כחברת דירקטוריון, במקרה שכל יתר חברי הדירקטוריון החיצוניים הם גברים.

היעדר עיגון החובה בחקיקה לייצוג שוויוני של נשים בדירקטוריונים בחברות ציבוריות אינו עולה בקנה אחד עם המצב הקיים במדינות רבות דוגמת נורבגיה, גרמניה ובלגיה, בהן כבר קבעו מכסות מחייבות

<sup>1</sup> חוק החברות הממשלתיות, תשל"ה-1975.

<sup>2</sup> חוק החברות, תשנ"ט-1999.

<sup>3</sup> שם.

לייצוג נשים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות, מתוך הכרה בתרומתן לממשל תאגידי תקין ולביצועים כלכליים משופרים.<sup>4</sup>

בשל הצורך במציאתו של פתרון ארוך טווח המבטיח שוויון ותועלת כלכלית, מכון זולת מציע לעגן את חובת הייצוג השוויוני לנשים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות במסגרת התיקון הנוכחי בחוק החברות, ומתנגד בתוקף לשכפולו של ההסדר הקיים בסעיף 239(ד) לחוק החברות, שהינו הסדר ארכאי אשר אינו מותאם לערכי הדמוקרטיה הליברלית בת ימינו.

הדברים נכונים קל וחומר כשמדובר בחברות ציבוריות שאין בהן בעל שליטה, בהן ציבור גדול נחשב ל"נהנה" מאותה החברה, וזאת בשונה מבחברות ציבוריות עם בעל שליטה, בהן יש מי שהכוח להחליט נמצא בידי. באופן זה, חברות ללא בעל שליטה קרובות יותר לחברות ממשלתיות מבחינת מחויבותן לציבור הרחב.

עיגון חובה זו יקדם שוויון מגדרי מהותי, ולא סמלי בלבד כפי שקיים בחקיקה הקיימת. בנוסף הוא יתרום לשיפור הביצועים והיציבות בחברות,<sup>5</sup> ויציב את ישראל בקו אחד עם דמוקרטיה ליברלית מתקדמות, באופן התואם למגמות במדינות אירופה ובארצות הברית.

<sup>4</sup> צח בן-יהודה, [חקיקה לגבי ייצוג הולם לנשים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות – סקירה משווה](#), הלשכה המשפטית של הכנסת, תחום חקיקה ומחקר משפטי (13.5.2019).

<sup>5</sup> Mary Jane Lenard, Bing Yu, E. Anne York & Shengxiong Wu, Impact of board gender : diversity on firm risk, 40 *MANAGERIAL FIN.* 787 (2014); Nina Smith, Valdemar Smith & Mette Verner, Do women in top management affect firm performance? A panel study of 2500 Danish firms, *INT'L JOURNAL OF PRODUCTIVITY AND PERFORMANCE MGMT.* (2016);