

## הכנסת העשרים וחמש

יוזמת: חברת הכנסת פנינה תמנו

---

5651/25/פ

### הצעת חוק החברות (תיקון – מכסות ייצוג לנשים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות), התשפ"ה–2025

1. תיקון סעיף 117 בחוק החברות, התשנ"ט–1999<sup>1</sup> (להלן – החוק העיקרי), בסעיף 117, אחרי פסקה (א2) יבוא:
- "(ב2) לבחון אם מינוי מועמד לכהונת דירקטור מקיים את הוראות סעיף 219א וסעיף 239(ד)."
2. הוספת סעיף 219א אחרי סעיף 219 לחוק העיקרי יבוא:
- "ייצוג שוויוני לבני 219א. (א) בהרכב דירקטוריון של חברה ציבורית יינתן שני המינים ביטוי שוויוני לייצוגם של בני שני המינים, כמפורט בדירקטוריון חברה בדיקטוריון חברה להלן: ציבורית

(1) בתקופה שמיום תחילתו של חוק החברות (תיקון – מכסות ייצוג לנשים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות), התשפ"ה–2025, ועד תום עשר שנים, יחולו הוראות אלה:

(א) אם הדירקטוריון מונה בין שניים לשלושה חברים, יינתן ייצוג לבני שני המינים;

---

<sup>1</sup> ס"ח התשנ"ט, עמ' 189.

(ב) אם הדירקטוריון מונה בין ארבעה לחמישה חברים, לכל אחד מהמינים יהיו לפחות שני נציגים;

(ג) אם הדירקטוריון מונה בין שישה לשמונה חברים, לכל אחד מהמינים יהיו לפחות שלושה נציגים;

(ד) אם הדירקטוריון מונה תשעה חברים, לכל אחד מהמינים יהיו לפחות ארבעה נציגים;

(ה) אם הדירקטוריון מונה למעלה מתשעה חברים, לכל אחד מהמינים יינתן ייצוג של לפחות 40% מכלל החברים בו.

(2) בתום עשר שנים מיום תחילתו של חוק החברות (תיקון – מכסות ייצוג לנשים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות), התשפ"ה–2025, לפחות 50% מהדירקטורים יהיו נשים.

(ב) ועדת הביקורת תבדוק אם מינוי המועמד לכהונת דירקטור עולה בקנה אחד עם האמור בסעיף קטן (א)(1) ו-(א)(2) ובסעיף 239(ד), ותאשר בחתימת יושב ראש הועדה את מינוי המועמד, כתנאי לכניסת המינוי לתוקף.

(ג) חברה ציבורית תדווח לרשות לניירות ערך אחת לשנה, על מספר הנשים המכהנות כחברות דירקטוריון, ועל מספר הדירקטורים שמונו בשנה החולפת ומספר הנשים מתוכם.

תיקון סעיף 363 א 3. בסעיף 363 א(ב) לחוק העיקרי, אחרי פסקה (13) יבוא:

"(14) לא ניתן ביטוי שוויוני לבני שני המינים בדירקטוריון של חברה ציבורית, בניגוד להוראות סעיף 219 א."

4. חוק זה יחול על חברה ציבורית שנרשמה לאחר יום תחילתו של חוק זה, ושלוש שנים לאחר יום התחילה – על כל חברה ציבורית.

## דברי הסבר

בישראל בשנת 2023 מכהנות רק 3 נשים כמנכ"ליות בחברות הנסחרות בבורסה במדד ת"א-125 (כ-2.5%) (כתבה מאתר "וואלה", 28.2.23). לפי דוח "מדד המגדר", שיעור המנכ"ליות במשק הישראלי הכללי בשנת 2020 היה פחות מ-20%; שיעור הנשים בדירקטוריונים של חברות ממשלתיות בשנת 2022 היה כ-43%; ושיעור הדירקטוריות בחברות הציבוריות בשנת 2022 היה כ-27% (מכון ון ליר בירושלים, מדד המגדר – אי-שוויון מגדרי בישראל, 2022). בשנת 2019 שיעור הנשים בדירקטוריון בחברות פרטיות עמד על כ-10% (מרכז המחקר והמידע של הכנסת, "נשים בדירקטוריונים של תאגידים: מבט על החברות המובילות בהיקף ההתקשרויות עם המדינה בשנת 2019").

קיימות שתי גישות מרכזיות לקידום ייצוג שווה של נשים בעמדות בכירות בשירות הציבורי ובמשק בכלל. האחת, מצדדת בהתערבות שלא באמצעות חקיקה, אלא באמצעות פעולה וולונטרית בשיתוף פעולה עם המגזר העסקי. השנייה גורסת כי רק חקיקה המחייבת עמידה במכסות של ייצוג שווה לנשים, אשר בציוד סנקציות, תביא בפועל לשינוי המצב המשפטי.

במבט השוואתי אל מול מדינות בעלות תודעה שוויונית מתקדמת, עולה כי בעשור האחרון החלו חלק ממדינות האיחוד האירופי לאמץ חקיקה הקובעת מכסות ייצוג לנשים בדירקטוריונים של חברות ממשלתיות וציבוריות, כאשר במספר מדינות מדובר במכסה של כ-30% (תחום חקיקה ומחקר משפטי של הכנסת "חקיקה לגבי ייצוג הולם לנשים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות – סקירה משווה", 2019). נורבגיה הייתה הראשונה לאמץ מכסת ייצוג חובה לשני המינים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות (בשנת 2008), ואחריה מדינות נוספות ביניהן איסלנד, בלגיה, גרמניה וספרד אימצו את שיטת חובת המכסות. בארה"ב בולטת במיוחד מדינת קליפורניה, שהיא היחידה שאימצה מודל מחייב כזה בשנת 2018.

בכדי להימנע מהרחבת הרגולציה שיש בה כדי להכביד על החברות, קמו יוזמות של מודל וולונטרי. דוגמה למודל כזה ניתן לראות ב"פורום +35" שהוקם בשנת 2021 על ידי יו"רית הרשות לניירות ערך, ופועל להגדלת שיעור הנשים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות לכ-35% ומעלה. מודל דומה קיים בבריטניה, שם הוקמה בשנת 2011 ועדה עצמאית הנתמכת על-ידי גופים עסקיים ומשרדי ממשלה. הוועדה הציבה יעד של 33% לשיעור הנשים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות, יעד שהושג בשנת 2018. קיימות יוזמות וולונטריות פרטיות נוספות, אולם למרות זאת, רובן הגדול של חברות הביטוח וההשקעות ממשיכות לשמר את המצב הקיים שבו לא ניתן ייצוג שווה לנשים בתפקידים בכירים. בחינת המציאות העסקית בישראל מלמדת שהשיח השיתופי, המדגיש את המחויבות המשותפת של הממשל ושל המגזר העסקי, אינו מביא לשינוי מהותי, או שהוא משפיע באופן איטי יותר מהמצופה. השיח שמעלה על נס את התמריצים החיוביים ואת המחקרים שמראים כי ייצוג גדול יותר של נשים בדירקטוריון מביא לגידול ברווחיות ולצמצום ברף השחיתות – לא הביא עד כה לשינוי משמעותי מספיק.

לעומת זאת, כאשר בוחנים במבט השוואתי את ייצוג הנשים בדירקטוריונים של החברות הממשלתיות בישראל עולה ביתר שאת השפעתה של החקיקה בנושא. בתיקון משנת 1993 לחוק החברות הממשלתיות, התש"ה-1975 (להלן – חוק החברות הממשלתיות), בו נוסף סעיף 18 לחוק, נקבע כי על חברות ממשלתיות לפעול לייצוג הולם של שני המינים, כאשר בהרכב דירקטוריון של חברה ממשלתית יש

לתת ביטוי הולם לייצוגם של בני שני המינים. עד להשגת אותו ביטוי הולם לייצוג כאמור, על השרים למנות, ככל שניתן בנסיבות העניין, דירקטורים בני המין שאינו מיוצג באופן הולם באותה עת בדירקטוריון החברה. חובת הייצוג ההולם השפיעה באופן ניכר על שיעור הייצוג של נשים בדירקטוריונים של חברות ממשלתיות, אשר כאמור כיום עומד על כ-43%.

החוק אמנם דורש כי בחברות אלו יינתן לשני המינים ייצוג הולם, אולם אינו קובע מהו שיעור הייצוג שייחשב כייצוג הולם. בהחלטת ממשלה נקבע כי שיעור הייצוג ההולם הנדרש הוא 50% ("ייצוג הולם לנשים בדירקטוריונים של החברות הממשלתיות", החלטת ממשלה מס' 1362, שנת 2007).

לפיכך, אין מנוס מההבנה כי יש צורך בעדכון חוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן – חוק החברות), בדומה לתיקון שנעשה בחוק החברות הממשלתיות. חברה ציבורית רשאית לקבוע את מספר הדירקטורים ואת מספרם המרבי והמזערי. עם זאת, היא מחויבת למנות שני דירקטורים חיצוניים (דח"צים), דירקטורים שאינם נבחרים על ידי בעלי העניין בחברה, אלא על ידי האספה הכללית של בעלי המניות בחברה. מבחינת ייצוג נשים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות, החוק מתייחס לייצוג נשי מינימלי בקרב דח"צים וקובע בסעיף 239(ד) כי "בחברה שבמועד מינוי דירקטור חיצוני כל חברי הדירקטוריון שלה הם בני מין אחד, יהיה הדירקטור החיצוני הממונה בן המין השני" (תיקון לחוק החברות משנת 2011). כך, ברוב החברות בהן מכהנות דירקטוריות חיצוניות, הן מהוות הנשים היחידות המכהנות בדירקטוריון.

מכל זאת, ניתן ללמוד על השפעתה של חקיקת הייצוג השווה על מינוי נשים בדירקטוריונים ועל חשיבות החקיקה.

החוק המוצע יוחל באופן הדרגתי, כך שיתאפשר לחברות להתכונן מבעוד מועד למהלך. הצעות חוק זהות הונחו על שולחן הכנסת העשרים וחמש על ידי חברת הכנסת מטי צרפתי הרכבי וקבוצת חברי הכנסת (פ/25/3833; הוסרה מסדר היום ביום כ"ז בסיוון התשפ"ד (3 ביולי 2024); פ/25/4733), על ידי חברת הכנסת קטי קטרין שטרית (פ/25/5558) ועל ידי חברת הכנסת מירב בן ארי (פ/25/5623).

הצעת החוק זהה לפ/25/5623 ולפיכך לא נבדקה מחדש על ידי הלשכה המשפטית של הכנסת.

-----  
הוגשה ליו"ר הכנסת והסגנים  
והונחה על שולחן הכנסת ביום  
כ"ד באדר התשפ"ה (24.03.2025)