

אז (על) מה הדירקטוריון חושב?



FACT RESEARCH
STORIES BASED
CONSULTING

ממצאי סקר איגוד הדירקטורים לשנת 2022

הנושאים שנבחנו בסקר הדירקטורים/ות:

- גיוון מגדרי בדירקטוריון
- השפעות הקורונה על פעילות הדירקטוריון
- מיצוי פוטנציאל הדירקטור/ית
- מעורבות, השפעה וקבלת החלטות בדירקטוריון

מתודולוגיית הסקר:

- סקר אונליין אינטראקטיבי באורך של 18 שאלות
- הסקר נשלח במייל לכל חברי איגוד הדירקטורים
- הממצאים נאספו מסקרים שהתקבלו בין התאריכים 20 בינואר ועד 7-2 בפברואר 2022

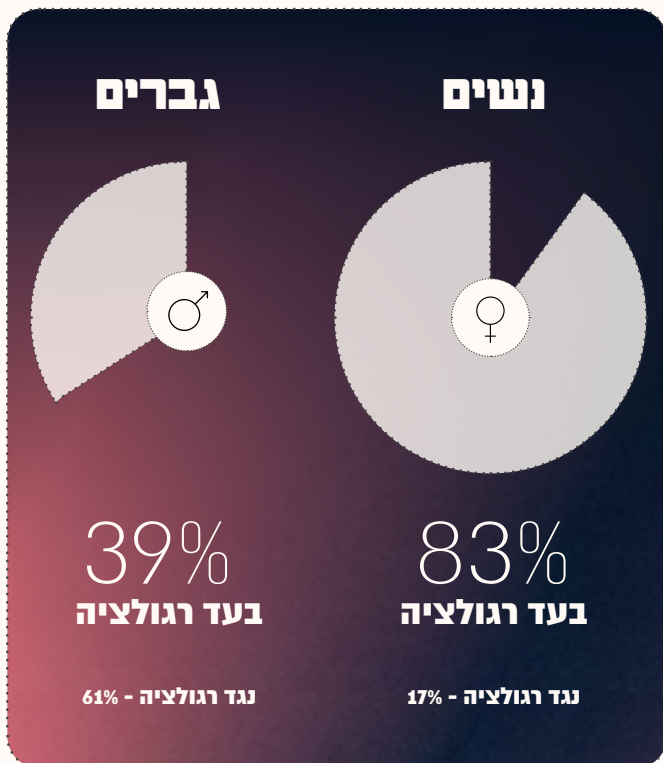
כחלק מהכנס השנתי של איגוד הדירקטורים לשנת 2022, שעסק בנושא "מקצוע הדירקטור ותהליכי המינוי בשולחן הדירקטוריון", סוכנות הייעוץ והמחקר Fact Stories, בשיתוף עם איגוד הדירקטורים, ערכה סקר מקיף בקרב חברי איגוד הדירקטורים.

ממצאים כלליים:



גיוון מגדרי בדירקטוריון

איפה כן מצאנו שוני גדול בין נשים וגברים? בשאלה הבאה: "האם את/ה בעד רגולציה שתחייב רף מינימלי של מספר הנשים בדירקטוריון?". כך, בעוד שבהתפלגות הכללית לא מצאנו קונצנזוס סביב הסוגיה הזו - 50% היו בעד ו-50% היו נגד, בחלוקה המגדרית ראינו הבדל מובהק:



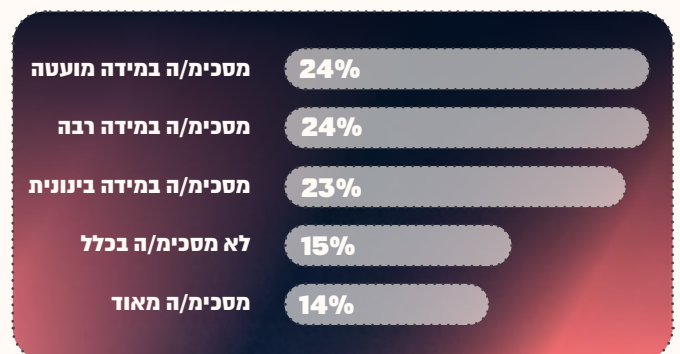
בישראל, לפי נתוני רשות ניירות ערך, רק 24% מהדירקטורים בחברות בורסאיות ב-2020 היו נשים, כך שברור שנשים עדיין סובלות מתת ייצוג בדירקטוריונים - הן בהשוואה לשיעור שלהן באוכלוסיה והן בהשוואה לשיעור שלהן בעולם התעסוקה הכללי. בהתחשב בנתון הזה, הפער בין עמדת הנשים (רוב מוחץ בעד רגולציה) לבין עמדת הגברים (הרוב נגד) בולט במיוחד, וגם קצת מתסכל. בקיצור, יש פה עוד הרבה עבודה.

הנושא של ייצוג מגדרי נמצא על סדר היום כמעט בכל תחום אפשרי, לא כל שכן בדירקטוריונים של חברות (ובפרט של חברות ציבוריות). עדות אחת לכך ניתן לראות בהחלטה של הרשות לניירות ערך בארה"ב (SEC), שלאחרונה אישרה את ההצעה של נאסד"ק לחייב חברות ציבוריות בגיוון מגדרי, מוצא אתני והעדפה מינית. בהתאם להחלטה, חברות שנסחרות בבורסה בניו-יורק יחויבו לשלב בדירקטוריון לפחות שני דירקטורים - אחד מהם אישה והשני מיעוט אחר בעל ייצוג חסר.

באירופה המצב טוב עוד יותר. ב-2011, רק נזכיר, אישר הפרלמנט האירופי חקיקה כלל יבשתית הנוגעת לשריון של 40% ממשורות הדירקטוריונים לנשים, עד 2020. בנורווגיה, לדוגמה, נשים זוכות כבר לייצוג של 42%, כך שברור שרגולציה וחקיקה בתחום הזה משפרת את המצב.

בישראל, יש לציין, כבר ניכר גידול משמעותי במספר הנשים ובשיעור הנשים מסך הדירקטוריון בחברות ממשלתיות, בהתאם לפסק דין שניתן בנושא הייצוג המגדרי ובו נקבע כי ייצוג הולם הוא כזה שעומד על 50%. כמו כן, סעיף 239 (ד') לחוק החברות מחייב למנות דירקטורית חיצונית אם במועד המיני כל חברי הדירקטוריון הם גברים. עם זאת, עדיין אין התייחסות ליעדים הנוגעים לייצוג הולם לנשים בכלל הדירקטוריון.

בהתאם לשיח הגובר בנושא, רצינו לבדוק את הלך הרוח בקרב חברי איגוד הדירקטורים, וזה מה שמצאנו - על פי ממצאי הסקר, **61% מסכימים במידה בינונית עד רבה מאוד עם הטענה כי הדירקטוריון בהם הם חברים מגוון מבחינה מגדרית.**

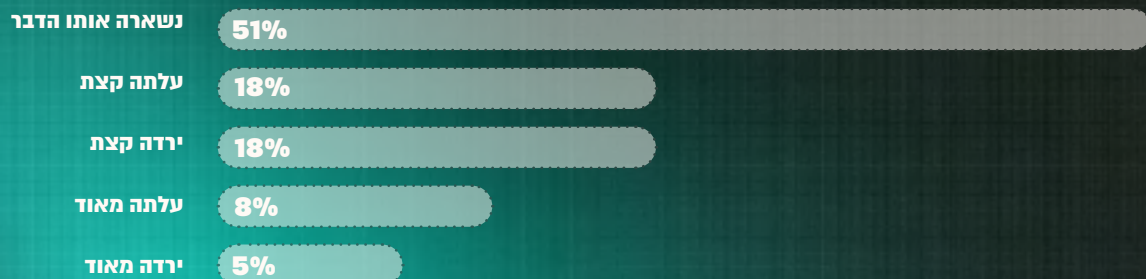


הדעה הזו, מעניין לגלות, זהה בקרב הנשים והגברים כאחד - **62% מהנשים שענו על הסקר ו-62% מהגברים שענו על הסקר הצהירו כי הם מסכימים עם הטענה הזו במידה בינונית עד רבה מאוד.**

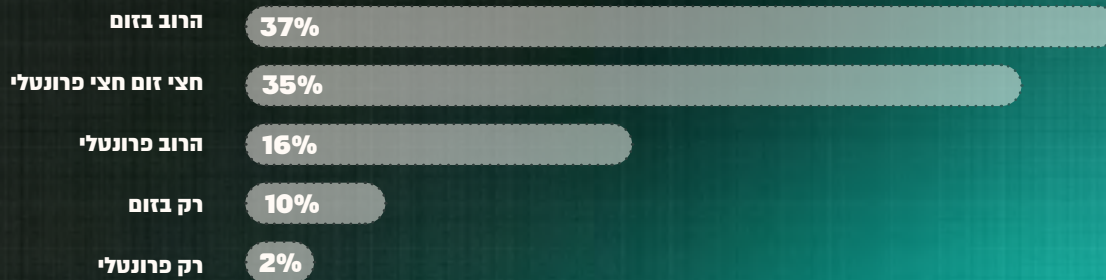
השפעת הקורונה על פעילות הדירקטוריון

על משבר הקורונה לא צריך כמובן להרחיב, אבל רצינו לבדוק האם הייתה לכך השפעה מהותית על פעילות הדירקטוריון. אז שאלנו את הדירקטורים/ות 2 שאלות בנושא - האם תדירות הפגישות השתנתה בשנתיים האחרונות ובאיזה פורמט התנהלו הפגישות. אלו התשובות שהתקבלו:

במהלך השנתיים האחרונות, תדירות הפגישות של הדירקטוריון:



מפגשי הדירקטוריון בשנתיים האחרונות התנהלו:



העובדה שתדירות ישיבות הדירקטוריון לא השתנתה, ואצל חלק מהדירקטוריונים אף עלתה, יכולה להעיד על החשיבות הגדולה שחברות וארגונים מייחסים לדירקטוריונים שלהם, ובפרט בעיתות של משבר. כך, משבר הקורונה הציב אתגרים חדשים והצריך מארגונים רבים לקבל החלטות מורכבות, ומהר, עובדה שככל הנראה הובילה גם להתייעצות תכופה עם חברי הדירקטוריון ולעלייה בתדירות המפגשים.

מיצוי פוטנציאל הדירקטור/ית

לא אחת חוזר הדיון בנוגע למומחיות ומקצועיות חברי הדירקטוריון, אז החלטנו לשאול את חברי האיגוד מה עמדתם בנושא. ובכן, מסתבר ש-32% מהדירקטורים/ות סבורים/ות שהמומחיות של חברי הדירקטוריון שלהם לא מתאימה לצורכי הארגון. בנוסף לכך, 37% מהנסקרים חושבים שצריך להוסיף אנשים בעלי מומחיות ספציפית וגם להגביר את המגוון הדיסציפלינרי של הדירקטוריון.

מה הדבר שהכי חשוב לשפר בדירקטוריון שלך:

24% | להפוך אותו ליותר תכליתי וממוקד

23% | להוסיף אנשים בעלי מומחיות ספציפית

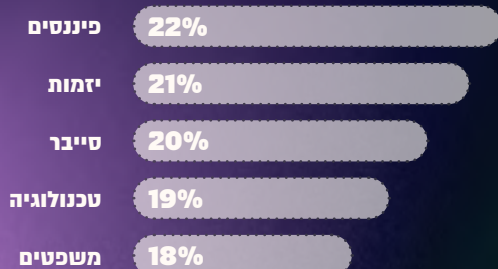
18% | להגביר את תדירות המפגשים

14% | לייצר מגוון דיסציפלינרי גדול יותר בדירקטוריון

12% | להרחיב את רמת האחריות של הדירקטוריון

9% | לפשט את מנגנון קבלת ההחלטות

באילו תחומים היית רוצה לקבל השתלמויות?

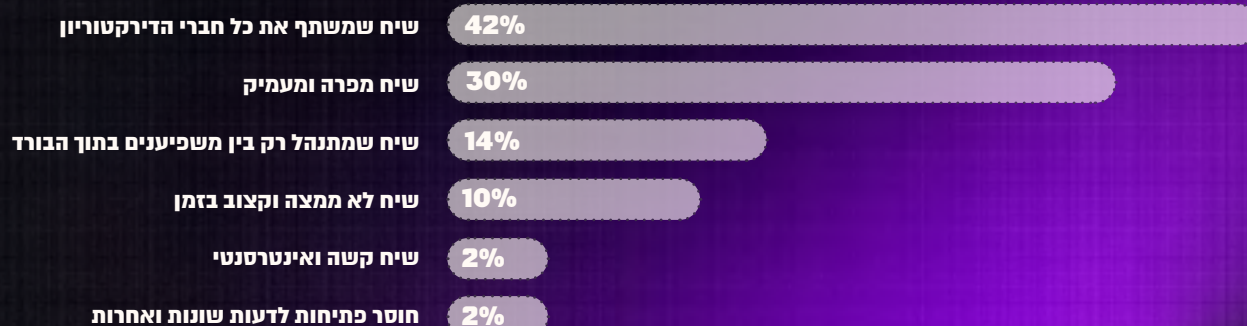


באילו תחומים חסרה לדעתך מומחיות בדירקטוריון שלך?



ולמרות האמור, הארגונים והחברות השונות איפשרו לחברי הדירקטוריון למצות את הפוטנציאל של המומחיות שלהם - 69% מהדירקטורים/ות הצהירו שחומר הרקע הרלוונטי למפגש הגיע במרבית הפעמים בזמן לקראת פגישת הדירקטוריון ו-73% אף טענו כי חומר הרקע גם איפשר להם לקיים על בסיסו דיון פורה ומעמיק.

כמו כן, כששאלנו מה מגדיר בצורה הטובה ביותר את אופי השיח שמתנהל בדירקטוריון, התשובות שקיבלנו היו חיוביות, אבל לא באופן מוחלט:



מעורבות, השפעה וקבלת החלטות בדירקטוריון

יתרה מכך, מצאנו שבחברות ציבוריות ובמלכ"רים, קרוב ל-20% מהדירקטורים/ות אפילו מרגישים/ות שהם רק חותמת גומי, כשבפועל האסטרטגיה נקבעת על ידי הנהלת החברה בלבד.

הנושא האחרון שנבדק בסקר היה סוגיית המעורבות וההשפעה שיש לחברי הדירקטוריון, ובפרט בהשוואה למעורבות וההשפעה שיש למנכ"ל והנהלת החברה/ארגון.

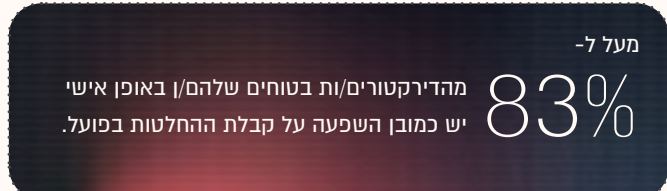
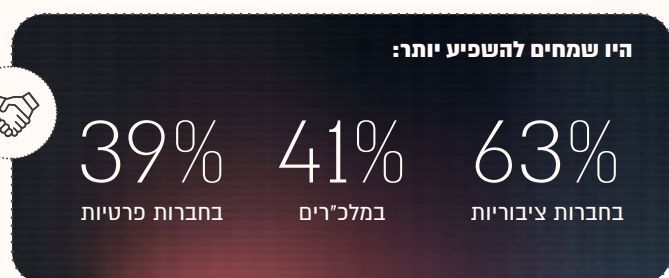
כששאלנו מהי מידת המעורבות של הדירקטוריון בעיצוב האסטרטגיה של החברה, גילינו ש-51% מהדירקטורים/ות היו שמחים להשפיע יותר:



הממצאים הללו, באופן מעניין, היו דומים גם כשבחנו את התשובות בקרב דירקטורים/ות בחברות ציבוריות, בהשוואה לחברות פרטיות ומלכ"רים. כך, בכל סוגי הארגונים/חברות, התשובה הפופולרית ביותר הייתה שהמנכ"ל והנהלת החברה הם אלו שמשפיעים הכי הרבה על קבלת ההחלטות: 39% ענו כך בקרב הדירקטורים/ות בחברות ציבוריות, 39% בחברות פרטיות, 33% במלכ"רים.

לא הסתפקנו בתשובות הללו, והחלטנו לבדוק האם התחושה הזו זהה בכל סוג של ארגון. ומה גילינו? שהתחושה הזו בולטת במיוחד בדירקטוריונים של חברות ציבוריות.

אבל הנתון אולי הכי מעניין שגילינו התגלה כששאלנו את הדירקטורים/ות האם הם חושבים/ות שלהם/ן, באופן אישי, יש השפעה על פעילות החברה. במקרה הזה גילינו שלמרות שהם/ן סבורים/ות שלדירקטוריון יש השפעה פחותה על קבלת ההחלטות,



האם הסתירה הזו מפתיעה? את זה כבר נשאיר כשאלה פתוחה למחשבה.

FACT RESEARCH
STORIES BASED
CONSULTING

כל הזכויות שמורות ©

פברואר 2022

factstories.me