

## الاستثمار في التنوع بين الجنسين

يدفع أصحاب الأصول ومديري الأصول إلى تعزيز التنوع بين الجنسين على كافة المستويات القيادية في قطاع الاستثمار  
راخي كوما

صوتنا ضد المرشحين لمجلس الإدارات المقصورة على الرجال التي لا تتخذ خطوات كافية لإضافة من يمثل المرأة. وإلى جانب ذلك، نعكف على العمل بشكل مباشر مع الشركات في قضايا التنوع وغيرها من القضايا المواضيعية البيئية والاجتماعية والمعنية بالحوكمة، كما نقوم بنشر نماذج أفكار لتتقيف مجالس الإدارات بشأن المسارات الفعالة لزيادة التنوع في كافة مستويات الشركة.

ومنذ شهر مارس ٢٠١٧، دعونا أكثر من ١٢٠٠ شركة تخلو مجالس إدارتها من النساء إلى اتخاذ إجراء حيال ذلك. ويسعدنا قيام أكثر من ٣٠٠ شركة من هذه الشركات حتى الآن بإضافة امرأة إلى مجالس إدارتها، والتزام ٢٨ شركة أخرى بذلك.

لكننا نعلم أن المزيد من العمل لا يزال مطلوباً. ففي سبتمبر ٢٠١٨، أعلننا عن تحسين المبادئ التوجيهية الصادرة عن شركتنا للتصويت على التنوع في مجالس الإدارات. وسنقوم، بداية من عام ٢٠٢٠ في أسواق أستراليا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة وبداية من عام ٢٠٢١ في كندا واليابان وأوروبا القارية، بالتصويت ضد قائمة المرشحين بالكامل التي تختارها لجنة الترشيحات إذا لم تقم الشركة بإضافة امرأة واحدة على الأقل في مجلس إدارتها. ولم تكن قد شاركت في حوار ناجح معنا بشأن هذه المسألة لمدة ثلاث سنوات متتالية.

لماذا نمنح الشركات ثلاث سنوات لتنفيذ التغييرات التي نعتقد أنه سيكون لها أثر إيجابي فوري على المستثمرين قبل أن نتخذ إجراءات تصعيدية بشأن التصويت؟ هدفنا هو ضمان وجود قيادات مستقلة وفعالة لمجلس الإدارات تضم مجموعات المهارات المناسبة إلى جانب التنوع في الآراء. ونذكر أن تحقيق ذلك لا يمكن أن يحدث بين عشية وضحاها، وأن عملية إضافة المرشحين المؤهلين ينبغي أن تكون مدروسة وهو ما يمكن أن يستغرق أكثر من سنة.

ورغم أن وجود امرأة واحدة فقط ضمن أعضاء مجلس الإدارة لا ينبغي أن يكون بمثابة نهاية المطاف للشركة في مسألة التنوع، فنحن نعتقد أن إضافة المنظور النسائي إلى غرفة اجتماعات مجلس الإدارة هي خطوة أولى مهمة. وتهدف حملة «فتاة شجاعة» إلى تغيير نظرة مجالس الإدارات تجاه التنوع — من خلال تحويل النقاش من «لماذا نحتاج إلى التنوع بين الجنسين» إلى «لماذا لا يكون لدينا تنوع في مجلس الإدارة؟» — ونعتقد أن إضافة مجرد امرأة واحدة في مجلس الإدارة يساعد على تغيير هذه النظرة.

والتنوع قضية مهمة لجميع الشركات بغض النظر عن القطاع أو السوق أو الحجم. وقد وجدنا أن العديد من الشركات الكبرى تبذل جهوداً ملموسة في الوقت الحاضر لإدخال



الصورة: إهداء من شركة «ستيت ستريت»

**على مدار العقد الماضي،** كانت هناك أدلة متزايدة على أن المستويات الأكبر من التنوع بين الجنسين يمكن أن تكون ذات تأثير إيجابي على أداء الشركات والنمو الاقتصادي. وفيما يشكل أهمية أكبر للمستثمرين، توصلت مؤسسة «مورغان ستانلي كابيتال إنترناشيونال» إلى أن الشركات ذات التمثيل القوي للنساء في القيادة على مستوى مجلس الإدارة حققت عائداً على الأسهم أعلى بنسبة ٣٦,٤٪ مقارنة بالشركات التي لا يوجد لديها العدد الكافي من النساء في مجالس إدارتها.

ولأسباب اقتصادية واجتماعية، زاد اهتمام المستثمرين بكيفية تشجيع التنوع بين الجنسين في مجالس إدارات الشركات، وعلى مستوى كبار المسؤولين التنفيذيين، وعلى مستويات الإدارة الأخرى. ولدعم هذه الجهود، تقوم شركة ستيت ستريت وشركات إدارة الأصول بكافة أحجامها بوضع أدوات جديدة تمكّن المستثمرين من تشجيع التنوع بين الجنسين في الشركات التي يستثمرون فيها.

ففي مارس ٢٠١٧، وضعنا تمثال «الفتاة الشجاعة» في وسط الحي المالي بنيويورك ليكون بمثابة الصورة المعلنة للجهود التي نبذلها لزيادة الوعي بأهمية التنوع بين الجنسين في المناصب القيادية بالشركات. غير أن هذه الحملة تهدف إلى ما هو أكبر بكثير من مجرد رفع مستوى الوعي.

وباعتبارنا مساهمين، فإننا نقوم بالتصويت على المرشحين لمجلس إدارات الشركات، وعلى غير ذلك من القضايا المهمة التي تواجه الشركات. وعن طريق هذه العملية التصويتية بالوكالة،



الصورة: GETTY/ANADOLU

تمثال «الفتاة الشجاعة» الذي وضعت شركة «ستيت ستريت» في وسط الحي المالي بنيويورك.

للمستثمر أو الشركات ذات التصنيف الضعيف وفقا للمعايير البيئية والاجتماعية والمعنية بالحوكمة (ESG). ويتجه العديد من المستثمرين بشكل متزايد إلى ما هو أبعد من هذا المنهج الإقصائي ويتبنون منهج الاستثمار الذي يركز على القضايا البيئية والاجتماعية والمعنية بالحوكمة كأداة لإمكانية تحسين عوائد المحفظة المعدلة حسب المخاطر.

ويعد عدم وجود بيانات موثوقة وموحدة عن ممارسات الشركات وأثرها على الأداء المالي من أكبر العقبات التي تحول دون دمج القضايا البيئية والاجتماعية والمعنية بالحوكمة. ونعتقد أن مبادرات الإدارة التي أطلقناها والتي تدعو الشركات إلى زيادة الإفصاح عن مستوى التنوع بين الجنسين في كافة مستويات الإدارة ينبغي أن تسهم بدور مهم في تزويد المستثمرين بالمعلومات التي يحتاجونها لدمج اعتبارات نوع الجنس في تحليلاتهم للشركات.

ويسعدنا ما نلاحظه من وعي متزايد بالمنافع الناتجة عن تنوع القيادة بين الجنسين عبر قطاع الاستثمار — من أصحاب الأصول ومديري الأصول إلى الشركات نفسها. وقد ذكرت صحيفة وول ستريت جورنال أنه اعتبارا من مارس ٢٠١٨ — الذكرى السنوية الأولى لإطلاق حملة «فتاة شجاعة» — أعلنت مجموعة من مديري وأصحاب الأصول الذين يديرون أكثر من ١٣ تريليون دولار عن انضمامهم لدعوتنا إلى جعل التنوع بين الجنسين من أولويات الإدارة. لكن ذلك مجرد بداية. ففي شركة «ستيت ستريت»، نعتقد أن الشركات العاملة في قطاع إدارة الأصول ينبغي أن تبحث باستمرار عن سبل جديدة للاستفادة مما لديها من خبرات لزيادة تمكين المستثمرين من تشجيع التنوع بين الجنسين في جميع مستويات الإدارة حول العالم. **FD**

**راخي كومار** هو مدير عام أول ومدير الاستثمارات البيئية والاجتماعية والحوكمة وإدارة الأصول في شركة ستيت ستريت غلوبال أديفازورز.

تعبر الآراء الواردة في هذه المادة التحريرية وجهة نظر راخي كومار ولا تمثل مشورة في الاستثمار ولا ينبغي الاعتماد عليها باعتبارها من هذا القبيل.

النساء في مجالس إدارتها، لكن لا يزال هناك نقص كبير في تمثيل المرأة في مجالس إدارات الشركات الأصغر حجما. وتشير معظم مجالس الإدارات التي تنفتقر إلى التنوع بين الجنسين إلى أن هناك عقبة رئيسية تتمثل في أن مجموعة المرشحات المؤهلات لمجلس الإدارة محدودة. غير أننا نعتقد أن العقبات الرئيسية تشمل الممارسات الحالية لترشيح أعضاء مجلس الإدارة إلى جانب التحيزات السلوكية التي لا تزال تبخس قيمة مساهمات النساء في مكان العمل. فعلى سبيل المثال، تشترط بعض مجالس الإدارات أن يكون لدى جميع المرشحين لعضويتها خبرة في منصب كبير المسؤولين التنفيذيين.

ولحسن الحظ أنه يمكن التغلب على هذه العقبات والتحيزات. فضمن التنوع في كافة المجموعات المرشحة لمجلس الإدارة يعد من أفضل الممارسات شائعة الاستخدام من جانب الشركات ذات المستويات الأعلى من التنوع في مجالس إدارتها. وإلى جانب ذلك، فإننا ندعو الشركات إلى مراقبة مستوى التنوع بين الجنسين والإفصاح عنه ليس فقط في مجالس إدارتها بل أيضا في كافة مستويات الإدارة. ونعتقد أن هذا المستوى الأعلى من الشفافية سيساعد على توفير مصدر أقوى للمرشحات المؤهلات لمجالس الإدارات.

ومن وحي محادثة أجريناها منذ عدة سنوات مع عميل عن كيفية دفع النقاش المعني بالمساواة بين الجنسين ورصد إمكانية زيادة عوائد الشركات ذات المناصب القيادية المتنوعة، أنشأت شركة «ستيت ستريت» مؤشرا يتيح للمستثمرين تحقيق الغرض المزدوج المتمثل في الأثر والعائد. ويهدف مؤشر التنوع بين الجنسين (SSGA Gender Diversity Index) الذي تم إنشاؤه في مارس ٢٠١٦ إلى تشجيع التنوع بين الجنسين والاستفادة من إمكانية زيادة عوائد الشركات ذات المناصب القيادية الأكثر تنوعا. ويمكن الجمع بين المؤشر والمساهمات الخيرية التي يمكن تقديمها من إيرادات شركة SSGA لاستشارية لدعم المؤسسات الخيرية التي تركز على برامج العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات للنساء والشابات.

وعلى مدار عقود، سعى أصحاب الأصول إلى إحداث تغيير باستخدام الفحص السلبي، الذي يعني تجنب الاستثمار في الشركات التي لا تتماشى ممارساتها مع القيم الشخصية