

סגור חלון



חמש שנים תחת זכוכית מגדלת, בהתנדבות

מדד מעלה מאפשר לבחון לעומק את התנהלות החברות המובילות במשק, כמקובל בשווקים המתקדמים. החברות, מצידן, משתתפות בדירוג מתוך בחירה

מירב אנקורי

11/6/2008

לכאורה יש משהו לא טבעי בדירוג של שקיפות והתנהלות אתית וחברתית-סביבתית של חברות. במחשבה ראשונה זה נשמע כמו דבר והיפוכו - עסקים ושקיפות. הנטייה העסקית הטבעית היא לשמור את הקלפים קרוב אל החזה, מהפחד שגילוי מידע משמעו חולשה.

לכן, העובדה שדירוג מעלה לאחריות עסקית מציינ חמש שנים יש בה כדי להרשים. הדירוג למעשה דוחף את עלית החברות הישראליות לנהוג כמקובל בעולם הגדול. הוא נוצר כדי לעודד חברות לפעול באופן שמתחשב בצורכי העובדים והקהילה כמו גם באינטרסים של המשקיעים. ההשתתפות בדירוג היא התנדבותית, ומכאן בעצם כוחה. חברה שמוכנה לשים עצמה מתחת לזכוכית המגדלת של הציבור ולענות על שאלות קשות, לעתים תוך חוסר יכולת לספק תשובות שיחמיאו לה, היא חברה חזקה הבוטחת בעצמה. לא כל החברות עדיין מסוגלות לעשות את הצעד.

מתוך דירוג מעלה מרוכז מדד מעלה, שנסחר בבורסה ומכיל את 20 החברות הסחירות הממוקמות במקומות הגבוהים ביותר בדירוג אשר עוברות את תנאי הסף להשתתפות. במדד מקבלת כל חברה משקל על-פי שווי השוק שלה עד למקסימום אחזקה של 6% לחברה במדד. הדירוג כולל שלוש קבוצות (פלטנינה, זהב וכסף), כשכל קבוצה מתאפיינת ברמת ציונים מסוימת - הפלטנינה מייצגת את בעלות הציונים הגבוהים ביותר, הזהב את הציונים הפחות טובים וכו'. בתוך הקבוצות עצמן אין דירוג של החברות, כלומר אין מקום ראשון, שני וכו'.

בכל שנה מצטרפות עוד חברות לדירוג, והשנה השתתפו בו 60 חברות המעסיקות 135 אלף עובדים שהם 12.9% מכלל עובדי המשק, לעומת 53 חברות ב-2007, המעסיקות 125 אלף עובדים. המצטרפות החדשות למדד ב-2008 הן רבוע כחול, סלקום, הראל וסרגון.

ישנן חברות שמשתתפות בדירוג מתחילתו ב-2003 ובכך מאפשרות לנו לבחון אם חל שיפור בפעילותן והאם מדובר בתהליך מתמיד. מדובר בבנקים פועלים, לאומי ודיסקונט, כלל ביטוח, קבוצת טבע, קבוצות המזון אסם ושטראוס, מי עדן ישראל, גזית גלוב, אלוני חץ, תעשיות מלח, איתוראן, אלביט מערכות, דלתא גליל, כלכלית ירושלים, מבני תעשייה, סלקום ופרטנר, פלסאון, קבוצת ברן וריבוע כחול. בין החברות הפרטיות מדובר באי.סי.איי טלקום, אינטל ישראל, הום סנטר, יוניליוור ישראל, מוטורולה ישראל ונטפים. רק על עצם העובדה שהן שמות את עצמן על שולחן הניתוחים כבר חמש שנים בלי הנחות, מגיע להן שאפו.

בציוני החברות המדורגות בשתי העשיריות המובילות (שבמדד מכונות קבוצות הפלטנינה והזהב) נרשם שיפור של יותר מ-20%. החברות שמציגות את העלייה הגבוהה ביותר בביצועיהן על פני שלוש שנים (2006-2008) הן אלוריון, בנק הפועלים, הפניקס, פלסאון ופרטנר בין החברות הציבוריות. בין החברות הפרטיות מדובר באינטל ישראל, אפלייד מטיריאלס, הום סנטר, זוגלובק ומנפאואר.

מדידה ותחרות

"הדירוג הוא כלי שמכניס גם נושאים כמו אחריות תאגידית ואחריות חברתית-סביבתית למסגרת

שעסקים מכירים - ניהול, מדידה ותחרות", אומר מומו מהדב, משנה למנכ"לית מעלה. "נקודת הבסיס ההיסטורית של הדירוג הייתה הערכים של המעורבות בקהילה, ועם השנים נוספו לתוכו עוד ועוד היבטים ופרמטרים", מוסיפה טליה אהרוני, מנכ"לית מעלה.

לאחר שהדירוג קם בכוחות עצמאיים של ארגון מעלה, הקים מעלה ב-2006 ועדה ציבורית רחבה כדי שתמשיך ותגבש את הקריטריונים שלפיהם החברות ידורגו. בראש הוועדה עומד רועי ורמוס, מנכ"ל פסגות, והיא כוללת 20 אנשי אקדמיה, עסקים והמגזר הציבורי.

"הדירוג מאז נעשה על בסיס שורה רחבה של קריטריונים שיש להם משקלים שונים אבל התרומה לקהילה וקשרי הקהילה קיבלו משקל כמו הנושא הסביבתי, הקוד האתי, זכויות אדם וסביבת עבודה, והשקנו את מדד מעלה בבורסה. כלומר עד 2006 הוא לא היווה כלי עבור המשקיעים", מציין מהדב.

*מה התחדש השנה במדד?

אהרוני: "נוסף פרק של ממשל תאגידי, וככה יש לנו עכשיו חמישה פרקים בדירוג: מעורבות בקהילה, איכות סביבה, סביבת עבודה וזכויות אדם, אתיקה וממשל תאגידי".

*מה ההבדל בין אתיקה לממשל תאגידי?

מהדב: "אתיקה מתייחסת בעיקר להקפדה על התנהלות אתית של עובדי הפירמה במגע כלפי חוץ, והמשמעות היא בעיקר קוד אתי ומערכת ההטמעה שלו בפירמה. בממשל התאגידי ההתייחסות היא בעיקר לעבודת הדירקטוריון והאחריות מכיוונו לייצג נאמנה את מחזיקי המניות של הפירמה".

אהרוני: "הפרק הזה לוקח את דירוג מעלה וכמעט משווה אותו לדירוגים האתיים המובילים - הפוטסי פור גוד (FTSE4GOOD) והדאו ג'ונס ססטיינביליטי אינדקס (DJSI)".

אהרוני: "שינוי נוסף משמעותי הוא עדכון פרק סביבת העבודה וזכויות האדם, ששם דגש על גישה מתקדמת ויזמית לניהול משאבי אנוש עם פוקוס על שמירת חוקי העבודה בקרב עובדי קבלן. זה נושא שאמנם לא מעוגן בחוק, אבל נמצא בשיח הציבורי ומופנה כציפייה במיוחד למעסיקים המשמעותיים. הוספנו גם שאלות על מדיניות וצעדים שהפירמות נוקטות כדי לעודד את גיוסם של עובדים בעלי מוגבלויות ובני מיעוטים, כגון פרסום מודעות דרושים בשפה הערבית, התאמת מקומות העבודה למוגבלויות שונות ועוד. כלומר, מדובר בצעדים פרו אקטיביים".

*במה עדיין דרוש שיפור?

אהרוני: "יש שני תחומים מרכזיים שבהם אנחנו עדיין כמעט לא נוגעים. האחד הוא שרשרת האספקה. אנחנו נוגעים בו בצורה מאוד עדינה דרך תחומי האתיקה, אבל בעולם מסתכלים היום באופן מאוד רחב איך חברות משפיעות גם בשרשרת האספקה שלהם. התחום השני הוא המוצר והשירות, ונושא נוסף הוא ניהול הסיכונים, שעדיין לא נכנס מספיק חזק בסדר היום של התאגידיים והמגזר הציבורי, וכך גם הנושא של שחיתות ושוחד".

מהדב: "הבדל נוסף, הוא שמשקל הניקוד על תרומה לקהילה גבוה אצלנו יותר מאשר במדדים מובילים מקבילים, ועומד על 21%. הנושאים שעדיין לא מטופלים אצלנו במדד צפויים להתפתח ולהיכנס לדירוג מעלה בשנים הקרובות".

*מה בעיניכם הנתון הבולט ביותר בדירוג השנה?

אהרוני: "מדובר דווקא בנתון לא טוב, שכן יש ירידה מאוד משמעותית של כ-10% בפרק של סביבת העבודה". סביבת העבודה היא קטגוריה הנוגעת לנושאים כמו יחסי עובד-מעביד ובכלל יחסים בינאישיים בחברה, כמו גם לנושא הבטיחות במקומות העבודה.

מהדב: "ההסבר לירידה החדה בפרמטר הזה הוא שהקשחנו את הקריטריונים. קודם החברות בעיקר נדרשו להצהיר על הכוונות שלהן בנושא, וכעת השאלות הן מאוד מעשיות, וכך כשצריך לתת תשובות ברורות - הציונים יורדים בצורה משמעותית".

בשורה התחתונה, מדד מעלה הולך ומשתכלל ומושך את החברות לתהליך של התבגרות עסקית, אבל יש עוד דרך לעשות.*