

Kapitał ludzki jako obszar raportowania niefinansowego na przykładzie wybranych spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie

HANNA CZAJA-CIESZYŃSKA *

Streszczenie

Upowszechnienie się koncepcji zrównoważonego rozwoju spowodowało, że ważnym obszarem raportowania niefinansowego jest kapitał ludzki. Złożoność i wielowymiarowość tej kategorii powoduje jednak, że raportowanie kwestii pracowniczych i stosowane do tego wskaźniki są bardzo zróżnicowane. Celem artykułu jest ocena porównywalności ujawnień niefinansowych na temat kapitału ludzkiego w raportach wybranych spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Niniejszy artykuł uzupełnia istniejący dorobek naukowy związany z raportowaniem niefinansowym, identyfikując obszar dysfunkcyjny, jakim jest porównywalność. Na potrzeby niniejszego opracowania zastosowano następujące metody badawcze: studia literaturowe, analizę regulacji prawnych, analizę danych wtórnych w postaci raportów niefinansowych oraz metody indukcji i syntezy użyte podczas formułowania wniosków. Do badania wybrano 10 największych pod względem kapitalizacji rynkowej spółek giełdowych wchodzących w skład indeksu WIG20. Przebadano raporty niefinansowe za rok 2019. Badanie zostało podzielone na pięć etapów, które odzwierciedlają pięć kategorii ujawnień na temat kwestii pracowniczych, tj. poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń, relacje z pracownikami i wolność zrzeszania się, bezpieczeństwo i higienę pracy, rozwój i edukację oraz różnorodność i równość szans. W ramach każdej kategorii zdefiniowane zostały maksymalnie trzy mierniki niefinansowe. Przeprowadzone badanie potwierdziło, że poddane analizie raporty niefinansowe w żadnej kategorii nie były w pełni porównywalne.

Słowa kluczowe: raporty niefinansowe, kapitał ludzki, standardy GRI, Standard Informacji Niefinansowych, CSR.

Abstract

Human capital as an area of non-financial reporting on the example of selected companies listed on the Warsaw Stock Exchange

The spread of the concept of sustainable development has meant that human capital is an important area of non-financial reporting. However, the complexity and multidimensionality of this category mean that employee reporting and the indicators used for it are very diverse. The purpose of the article is to assess the comparability of non-financial disclosures about human capital in the reports of selected companies listed on the Warsaw Stock Exchange. This article supplements the existing scientific achievements related to non-financial reporting, identifying the dysfunctional area of comparability. For the purposes of this study, the following research methods were used: a literature review, analysis of legal regulations, analysis of secondary data in the form of non-financial reports, as well as induction and synthesis methods used in formulating applications. The ten largest companies listed in the WIG-20 index were selected

* Dr Hanna Czaja-Cieszyńska, adiunkt, Uniwersytet Szczeciński, Instytut Ekonomii i Finansów, Katedra Rachunkowości,  <https://orcid.org/0000-0002-6425-9519>, hanna.czaja-cieszyńska@usz.edu.pl

for the study. The research covered non-financial reports for 2019. The study was divided into five stages, which reflect five categories of disclosures on employee issues, i.e., the level of employment and salary, relations with employees and freedom of association, occupational health and safety, development and education, and diversity and equal opportunities. Within each category, a maximum of three non-financial measures have been defined. The study confirmed that none of the non-financial reports analyzed in any of the categories were fully comparable.

Keywords: non-financial reports, human capital, GRI Standards, Non-Financial Information Standard, CSR.

Wstęp

Wzrost znaczenia idei zrównoważonego rozwoju uczynił z raportowania niefinansowego ważny strategicznie kanał komunikacji. Ujawnianie ekonomicznych, środowiskowych oraz społecznych i pracowniczych aspektów funkcjonowania przedsiębiorstwa jest bowiem narzędziem do kształtowania wizerunku, budowania przewagi konkurencyjnej czy legitymizowania działalności. Jako że zarówno w skali mikro, jak i w skali makro obserwuje się przeniesienie środka ciężkości z zasobów materialnych na zasoby o charakterze niematerialnym, przedmiotem niniejszych rozważań są informacje niefinansowe na temat kapitału ludzkiego.

Pojęcie kapitał ludzki w literaturze przedmiotu nie jest jednoznacznie i precyzyjnie formułowane, a jego początki sięgają lat 60. i 70. ubiegłego wieku (Becker, 1964; Schultz, 1971). Rozważania teoretyczne na temat kapitału ludzkiego można prowadzić *sensu stricte* i *sensu largo*. „Przez kapitał ludzki w szerokim sensie rozumie się wszystkie cechy psychofizyczne jednostki, takie jak wrodzone zdolności, zasób wiedzy, poziom wykształcenia, umiejętności i doświadczenie zawodowe, stan zdrowotny, poziom kulturalny, aktywność społeczno-ekonomiczną, światopogląd itp., które wpływają bezpośrednio bądź pośrednio na wydajność pracy i które są nierozzerwalnie związane z człowiekiem jako nośnikiem owych wartości. W wąskim natomiast znaczeniu kapitał ludzki utożsamiany bywa zazwyczaj z poziomem wykształcenia danej jednostki” (Florczak, 2007, s. 651). Z kolei S.R. Domański (1993, s. 19) określa kapitał ludzki jako „zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia, energii witalnej zawarty w społeczeństwie. Zasób ten jest dany przez genetyczne cechy danej populacji raz na zawsze, ale można go powiększać drogą inwestycji zwanych inwestycjami w człowieka: w ludzi, w kapitał ludzki, w ludzkie życie”.

Ponieważ pracownicy odgrywają ważną rolę w realizacji idei zrównoważonego rozwoju, na potrzeby niniejszego opracowania kapitał ludzki rozumiany jest jako wiedza, umiejętności, kompetencje i inne atrybuty posiadane przez pracowników, które sprzyjają tworzeniu osobistego, społecznego i ekonomicznego dobrobytu (OECD, 2001, s. 3). Należy jednak zaznaczyć, że złożoność i wielowymiarowość kapitału ludzkiego powodują, że raportowanie informacji na jego temat, podobnie jak jego pomiar (Beattie, Smith, 2010; Massingham, Tam, 2015; Dobija, 2002), wiąże się z wieloma trudnościami.

W literaturze przedmiotu znajdują się liczne publikacje poruszające problematykę raportowania informacji niefinansowych na temat kapitału ludzkiego w Polsce (np.

m.in. Bagieńska, 2014; Nakonieczny, 2018; Rubik, 2016). Niezwykle ważny z punktu widzenia przeprowadzanych rozważań jest również opublikowany w 2019 roku dokument pt. *Raportowanie rozszerzonych informacji niefinansowych za 2017 rok zgodnie z ustawą o rachunkowości – pierwsze doświadczenia i dobre praktyki*. W opracowaniach tych brakuje jednak odpowiedzi na pytanie: czy prezentowane w raportach niefinansowych informacje na temat kapitału ludzkiego są porównywalne?

Jak wiadomo, raportowanie rozszerzonych informacji niefinansowych stanowiące implementację dyrektywy 2014/95/UE stało się w Polsce obowiązkowe od 2017 roku (Ustawa o rachunkowości, 1994, art. 49b), wskutek czego doświadczenia polskich jednostek gospodarczych w tym zakresie są niewielkie. Ponadto dopuszczona polskim prawem elastyczność w wyborze regulacji prawnych będących podstawą raportowania niefinansowego, jak i dowolność w doborze mierników/wskaźników niefinansowych, skutkują niejednorodną strukturą ujawnień, co znacząco wpływa na ich porównywalność. Dlatego celem niniejszego artykułu jest ocena porównywalności ujawnień niefinansowych na temat kapitału ludzkiego w raportach wybranych spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Do badania wybrano 10 największych pod względem kapitalizacji rynkowej spółek giełdowych wchodzących w skład indeksu WIG20. Badaniem zostały objęte raporty niefinansowe za rok 2019.

Niniejszy artykuł uzupełnia istniejący dorobek naukowy związany z raportowaniem niefinansowym, identyfikując obszar dysfunkcyjny ujawniania informacji niefinansowych na temat kapitału ludzkiego, jakim jest porównywalność. Na potrzeby niniejszego opracowania zastosowano następujące metody badawcze: studia literaturowe, analizę regulacji prawnych, pogłębioną analizę danych wtórnych w postaci raportów niefinansowych oraz metody indukcji i syntezy użyte podczas formułowania wniosków.

1. Kapitał ludzki jako przedmiot raportu niefinansowego

Waga i znaczenie raportowania niefinansowego zarówno w Polsce, jak i na świecie nie budzą większych wątpliwości, czego wyrazem są liczne wartościowe opracowania poświęcone tej tematyce (w Polsce: Krasodomska, 2014; Śnieżek i in., 2018; Fijałkowska i in., 2019; na świecie: Herzig, Schaltegger, 2006; Hahn, Kühnen, 2013; Thoradeniya i in., 2015). Upowszechnienie się koncepcji zrównoważonego rozwoju spowodowało, że ważnym obszarem raportowania stał się kapitał ludzki, którego rola i znaczenie nabierają coraz większego znaczenia (Johansen, 2010; Roszkowska, 2018; Przygodzki, 2018).

Koncepcja rachunkowości zasobów ludzkich (*Human Resource Accounting – HRA*), definiowana przez Stowarzyszenie Księgowych Amerykańskich jako proces identyfikacji i pomiaru danych dotyczących zasobów ludzkich oraz przekazywania uzyskanej w ten sposób informacji zainteresowanym podmiotom, pojawiła się w latach 70. ubiegłego wieku (Flamholtz, 1971). Od tego czasu HRA była przedmiotem wielu badań (Adelotwot i in., 2013; Steen i in., 2011). Raportowanie kapitału ludzkiego jako podsystem

rachunkowości zasobów ludzkich, definiowane jest jako sposób przekazu informacji o kapitale ludzkim organizacji na użytek wielu grup odbiorców (Łukasiewicz, 2009, s. 147). Wśród podstawowych grup informacji z zakresu kapitału ludzkiego, które prezentowane są w raportach niefinansowych, wymienia się te dotyczące (Marcinkowska, 2004, s. 229–230):

- a) strategii i polityki kadrowej oraz programów i celów zarządzania zasobami ludzkimi i ich efektów;
- b) warunków pracy, zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, w tym wypadku przy pracy;
- c) zasad wynagradzania i systemów motywacyjnych oraz poziomu wynagrodzenia;
- d) zasad rekrutacji, wielkości zatrudnienia, poziomu fluktuacji i absencji, płci, wieku i poziomu wykształcenia;
- e) podejmowanych przez spółkę inicjatyw mających na celu podniesienie kwalifikacji pracowników;
- f) satysfakcji pracowników.

Zapotrzebowanie na informacje na temat kapitału ludzkiego stale rośnie. Rosną też oczekiwania interesariuszy wobec sposobu ich prezentacji. Z tego względu opis słowny jest już dalece niewystarczający. Ujawnienia w obszarze kapitału ludzkiego należy prezentować również w postaci mierników i/lub wskaźników niefinansowych. Podczas doboru lub konstrukcji stosownych miar należy przestrzegać określonych zasad. W literaturze przedmiotu wskazuje się, aby mierniki/wskaźniki niefinansowe na temat kapitału ludzkiego były m.in. (Łukasiewicz, 2013, s. 142; Uliana, Grant, 2005, s. 171):

- a) proste i zrozumiałe – użytkownicy informacji nie powinni szukać dodatkowych informacji i wyjaśnień na ich temat;
- b) precyzyjnie sformułowane – każdy odbiorca tej samej informacji powinien ją interpretować w podobny sposób;
- c) wybrane według wymaganego poziomu szczegółowości, który umożliwia podejmowanie decyzji;
- d) wykorzystywane do obserwowania zmian zachodzących w stanie i strukturze kapitału ludzkiego oraz analiz porównawczych.

Najbardziej powszechny wzorzec raportowania niefinansowego na temat kapitału ludzkiego na świecie stanowią obecnie międzynarodowe regulacje GRI (Bassi i in., 2015; Wójcik-Jurkiewicz, Sadowska, 2018). Polskim odpowiednikiem standardów GRI jest opublikowany w 2017 roku Standard Informacji Niefinansowych (SIN). Zgodnie z nimi ujawnienia w obszarze pracowniczym powinny obejmować minimum pięć grup informacji. Są to: (I) poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń, (II) relacje z pracownikami i wolność zrzeszania się, (III) bezpieczeństwo i higiena pracy, (IV) rozwój i edukacja oraz (V) różnorodność i równość szans. Szczegółowy zakres ujawnień w postaci mierników i wskaźników niefinansowych rekomendowany przez SIN i standardy GRI w podziale na wymienione kategorie przedstawiono w tabeli 1.

Warto wspomnieć, że zgodnie z Wytycznymi Komisji Europejskiej dotyczącymi sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych (2017/C 215/01) w raportowaniu kwestii pracowniczych użyteczne mogą być również Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, Trójstronna deklaracja zasad Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej oraz regulacje Międzynarodowej Organizacji Normalizacyjnej Norma ISO 26000.

Tabela 1. Kwestie pracownicze w raporcie niefinansowym
– zakres ujawnień w świetle SIN i standardów GRI

Lp.	Kategoria	Mierniki i wskaźniki niefinansowe	
		Standard Informacji Niefinansowych	Standardy GRI
I.	Poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń	1. Liczba i przeciętne wynagrodzenie pracowników według typu umowy o pracę, rodzaju umowy cywilnoprawnej, zatrudnionych w ramach outsourcingu (wg wieku i płci). 2. Liczba pracowników nowo zatrudnionych i tych, którzy odeszli z pracy (wg wieku i płci). 3. Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz ich procentowy udział. 4. Liczba oraz przeciętne wynagrodzenie obcokrajowców. 5. Łączna wysokość rocznych składek na PFRON. 6. Odsetek kobiet, które po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy, zrezygnowały z pracy w ciągu 12 miesięcy od powrotu do pracy.	1. Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region. 2. Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin, w podziale na główne lokalizacje prowadzenia działalności. 3. Wskaźniki powrotu do pracy i utrzymania zatrudnienia po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim w podziale na płeć.
II.	Relacje z pracownikami i wolność zrzeszania się	1. Liczba działających w zakładzie pracy związków zawodowych i odsetek (%) pracowników należących do tych związków. 2. Liczba wszczętych sporów zbiorowych oraz szacunkowy wpływ na wyniki spółki. 3. Informacja, czy w zakładzie pracy funkcjonuje procedura zgłaszania skarg i nieprawidłowości. Jeśli tak, jaka jest liczba skarg związanych z obszarem praktyk	1. Minimalne okresy wypowiedzenia w związku ze zmianami operacyjnymi, z uwzględnieniem informacji, czy są one określone w umowach zbiorowych. 2. Liczba skarg dotyczących praktyk zatrudniania złożonych, rozpatrzonych i rozwiązanych w ramach formalnych mechanizmów skargowych.

ciąg dalszy tabeli 1

Lp.	Kategoria	Mierniki i wskaźniki niefinansowe	
		Standard Informacji Niefinansowych	Standardy GRI
		zatrudnienia, które zostały zgłoszone, rozpatrzone i rozwiązane. 4. Informacja o tym, czy, a jeśli tak, to w jaki sposób oraz z jakimi rezultatami, zakład pracy prowadzi udokumentowany dialog z pracownikami, w formie cyklicznych, sformalizowanych spotkań.	
III.	Bezpieczeństwo i higiena pracy	1. Liczba wypadków przy pracy i wskaźnik ich częstości, w tym liczba wypadków śmiertelnych. 2. Łączna liczba dni niezdolności do pracy wśród pracowników spowodowanej wypadkami oraz wskaźnik ciężkości wypadków. 3. Liczba stwierdzonych przypadków chorób zawodowych. 4. Liczba stanowisk pracy i pracowników pracujących w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń. 5. Wykaz najczęstszych przyczyn wypadków przy pracy, wg kategorii pracy/ czynności wykonywanych przez poszkodowanego w chwili wypadku, rodzajów urazów. 6. Liczba audytów pod kątem przestrzegania zasad BHP u podwykonawców.	1. Odsetek pracowników reprezentowanych we wspólnych formalnych komisjach ds. Bhp uwzględniających pracowników i menedżerów, które pomagają monitorować i prowadzić programy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. 2. Rodzaj urazów oraz wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych i nieobecności w pracy oraz wypadków śmiertelnych związanych z pracą, z podziałem na regiony i płeć. 3. Pracownicy często zapadający na choroby zawodowe lub szczególnie narażeni na choroby zawodowe. 4. Kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy uwzględnione w formalnych porozumieniach zawartych ze związkami zawodowymi.
IV.	Rozwój pracowników i ich edukacja	1. Średnia liczba godzin szkoleniowych (lub dni szkoleniowych) na pracownika (wg płci i kategorii pracowników). 2. Liczba pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe, którym przysługują określone uprawnienia z tego tytułu w stosunku do pracodawcy (np. urlopy	1. Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika w podziale na płeć oraz na kategorię pracowników. 2. Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników

ciąg dalszy tabeli 1

Lp.	Kategoria	Mierniki i wskaźniki niefinansowe	
		Standard Informacji Niefinansowych	Standardy GRI
		szkoleniowe), ze wskazaniem liczby pracowników, którym pracodawca współfinansuje lub finansuje podnoszenie kwalifikacji zawodowych.	oraz ułatwiają zarządzanie końcem kariery zawodowej. 3. Odsetek pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje rozwoju zawodowego, z podziałem na płeć oraz kategorię pracowników.
V.	Różnorodność i równość szans	1. Informacja, czy u pracodawcy została wdrożona polityka antymobbingowa i polityka antydyskryminacyjna. 2. Liczba zgłoszonych i liczba potwierdzonych przypadków dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego itp. 3. Liczba audytów przeprowadzonych u podwykonawców pod kątem przeciwdziałania dyskryminacji. 4. Stosunek przeciętnego wynagrodzenia brutto kobiet do przeciętnego wynagrodzenia brutto mężczyzn w poszczególnych kategoriach zaszerzegowania/grupach pracowniczych 7. Stosunek przeciętnego wynagrodzenia członków zarządu do najniższego uposażenia w spółce.	1. Skład ciał zarządzających i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności. 2. Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w podziale na kategorie pracowników i główne lokalizacje prowadzenia działalności. 3. Procent nowych dostawców, którzy zostali dobrani pod kątem spełnienia kryteriów praktyk zatrudniania. 4. Znaczący rzeczywisty i potencjalnie negatywny wpływ na praktyki zatrudniania w łańcuchu dostaw oraz podjęte działania.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Standardu Informacji Niefinansowych, Fundacja Standardów Raportowania (2017, s. 22–27) oraz standardów GRI – Consolidated Set of GRI Sustainability Reporting Standards, GSSB (2016, s. 244–303).

Wymienione w tabeli 1 mierniki i wskaźniki niefinansowe charakteryzujące kapitał ludzki niejednokrotnie różnią się budową i poziomem szczegółowości. Tym niemniej ich raportowanie jest szczególnie ważne, bowiem prawa i przywileje pracowników są wizytówką przedsiębiorstwa, a informowanie o nich pozwala na edukowanie pracowników, zwiększanie efektywności ich pracy, budowanie lojalności czy kreowanie tzw. *employer branding* (Rubik, Szydełko, 2016, s. 96 i 99).

2. Metodyka badania

Mając na uwadze rolę kapitału ludzkiego w kreowaniu zrównoważonego rozwoju, celem podjętych badań jest ocena porównywalności ujawnień niefinansowych na temat kapitału ludzkiego w raportach wybranych spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Do badania wybrano dziesięć największych pod względem kapitalizacji rynkowej spółek giełdowych wchodzących w skład indeksu WIG20, stan na dzień 27 maja 2020 roku. Spółki te reprezentują różne sektory gospodarki. Są to: gry (1), banki komercyjne (3), wydobywanie i produkcja (2), firmy ubezpieczeniowe (1), artykuły codziennego użytku (1), górnictwo metali (1), telekomunikacja (1). Wykaz przyjętych do badania spółek giełdowych zawiera tabela 2.

Tabela 2. Dziesięć największych pod względem kapitalizacji rynkowej spółek giełdowych wchodzących w skład indeksu WIG20 (stan na dzień 27.05.2020 r.)

Nazwa spółki	Sektor	Wartość rynkowa (w mld zł)
CD Projekt	Gry	39,69
PKO Bank Polski	Banki komercyjne	28,175
PKN Orlen	Wydobywanie i produkcja	28,17
PZU	Firmy ubezpieczeniowe	25,91
PGNIG	Wydobywanie i produkcja	22,89
DINO Polska	Artykuły codziennego użytku	18,06
KGHM	Górnictwo metali	17,04
Santander Bank Polska	Banki komercyjne	16,94
Cyfrowy Polsat	Telekomunikacja	15,79
Bank PEKAO	Banki komercyjne	14,03

Źródło: opracowanie własne na podstawie <https://www.gpw.pl>

Badanie oparto na metodzie analizy treści danych wtórnych badanych spółek. Badaniem zostały objęte raporty niefinansowe za rok 2019. Informacje o kapitale ludzkim ujawniane były jako element składowy sprawozdania zarządu z działalności lub jako odrębny raport – oświadczenie/sprawozdanie na temat informacji niefinansowych. Materiał badawczy został zebrany ze stron internetowych poszczególnych spółek. Do analizy treści niezbędne było przygotowanie struktury kodowania, która wymagała stwierdzenia obecności lub nieobecności określonych mierników/wskaźników niefinansowych. Do badania przyjęto system zero-jedynkowy, gdzie 1 potwierdza ujawnienie – dany miernik/wskaźnik niefinansowy został podany w raporcie, 0 oznacza jego brak. Mając na uwadze, że brak ujawnienia może być spowodowany faktem niewystępowania danego

zjawiska, wówczas jeśli taka informacja znalazła się w opisie słownym, traktowana była jako ujawnienie (1).

Wstępna analiza przyjętych do badania raportów niefinansowych pozwoliła zapoznać się z procedurą raportowania w poszczególnych spółkach. Podstawowe ramy prawne dla dziewięciu badanych podmiotów stanowiły standardy GRI. Średnia liczba stron w raporcie to 130. Podstawowe dane dotyczące raportów niefinansowych poddanych badaniu, tj. nazwa, regulacje prawne i objętość przedstawiono w tabeli 3.

Tabela 3. Podstawowe charakterystyki raportów niefinansowych dziesięciu badanych spółek giełdowych wchodzących w skład indeksu WIG20 (dane za rok 2019)

Nazwa spółki	Nazwa raportu	Regulacje prawne	Liczba stron w raporcie
CD Projekt	Sprawozdanie zarządu z działalności	Standardy GRI	137
PKO Bank Polski	Sprawozdanie zarządu z działalności	Standardy GRI	183
PKN ORLEN	Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych	Standardy GRI	71
PZU	Sprawozdanie dotyczące informacji niefinansowych	Standardy GRI	175
PGNIG	Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych	Standardy GRI	68
Dino Polska	Sprawozdanie zarządu z działalności	brak danych	77
KGHM	Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych	Standardy GRI ISO 26000	126
SANTANDER Bank Polska	Sprawozdanie zarządu z działalności	Standardy GRI	158
Cyfrowy Polsat	Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych	Standardy GRI	116
Bank Pekao	Sprawozdanie z działalności	Standardy GRI	185

Źródło: opracowanie własne na podstawie udostępnionych na stronach internetowych raportów niefinansowych poszczególnych spółek.

Jak założono, celem badania jest ocena porównywalności ujawnień niefinansowych na temat kapitału ludzkiego w raportach dziesięciu wybranych spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Badanie zostało podzielone na pięć etapów (tabele 4–8), które odzwierciedlają omówione w punkcie 1 niniejszego artykułu kategorie ujawnień na temat kwestii pracowniczych. Do każdej kategorii, według regulacji GRI, przyporządkowane zostały maksymalnie trzy mierniki/wskaźniki niefinansowe charakteryzujące kapitał ludzki (tab. 4).

Tabela 4. Wykaz przyjętych do oceny mierników/wskaźników niefinansowych na temat kapitału ludzkiego

Kategoria	Zakres ujawnień	Miernik/wskaźnik niefinansowy
I	Poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń	1. Liczba/odsetek pracowników w podziale na: – wiek i płeć, – rodzaj umowy 2. Liczba/odsetek pracowników niepełnosprawnych
II	Relacje z pracownikami i wolność zrzeszania się	1. Dialog z pracownikami – liczba spotkań lub innych form komunikacji 2. Liczba związków zawodowych/odsetek pracowników należących do związków
III	Bezpieczeństwo i higienę pracy	1. Liczba wypadków przy pracy, w tym liczba wypadków śmiertelnych 2. Liczba stwierdzonych chorób zawodowych
IV	Rozwój i edukacja	1. Liczba pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe 2. Średnia liczba godzin (lub dni) szkoleniowych na pracownika 3. Liczba/odsetek pracowników objętych regularną oceną pracy
V	Różnorodność i równość szans	1. Struktura kadry zarządzającej i pracowniczej według płci i wieku 2. Stosunek przeciętnego wynagrodzenia brutto kobiet do wynagrodzenia mężczyzn 3. Liczba zgłoszonych i liczba potwierdzonych przypadków dyskryminacji, mobbingu itp.

Źródło: opracowanie własne.

Przedstawiony w tabeli 4 wykaz mierników/wskaźników niefinansowych prezentuje rekomendowany, zdaniem autorki, zakres ujawnień niefinansowych na temat kapitału ludzkiego. Podczas doboru mierników/wskaźników niefinansowych kierowano się regułą, aby ich konstrukcja była prosta i zrozumiała dla odbiorcy, precyzyjnie sformułowana oraz możliwa do porównania w czasie i przestrzeni.

3. Porównywalność ujawnień dotyczących kapitału ludzkiego w raportach niefinansowych – wyniki badań empirycznych

Pierwszą przebadaną kategorię ujawnień na temat kapitału ludzkiego stanowi poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń. W ramach tej grupy zdefiniowano dwie podstawowe miary ilościowe. Są to liczba/odsetek zatrudnionych pracowników w podziale

na wiek, płeć, rodzaj zawartej umowy oraz liczba/odsetek pracowników niepełnosprawnych. Celowo zrezygnowano ze wskaźników dotyczących poziomu wynagrodzeń, uznając ten obszar ujawnień za dane wrażliwe. Przeprowadzona analiza wykazała, że dziewięć z dziesięciu badanych spółek ujawniło informacje na temat liczby pracowników w podziale na wiek i płeć. W czterech raportach brakuje jednak szczegółów związanych z formą zatrudnienia. Tylko jedna spółka ujawniła dane na temat stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Należy dodać, że większość przyjętych do badania podmiotów deklaruje, że prowadzona przez nie polityka zatrudnienia nie dyskryminuje osób niepełnosprawnych. W raportach brak jednak danych liczbowych na ten temat. Szczegółowe wyniki przeprowadzonej analizy przyjętych do badania raportów niefinansowych w kategorii I: poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń przedstawiono w tabeli 5.

Tabela 5. Kwestie pracownicze w przyjętych do badania raportach niefinansowych – zakres ujawnień w kategorii I: poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń (dane za rok 2019)

Miernik/wskaźnik niefinansowy	Raport niefinansowy									
	PKO BP	PEKAO	PZU	SANTANDER	ORLEN	CD Projekt	KGHM	DINO	POLSAT	PGNiG
Liczba/odsetek pracowników w podziale na: – wiek i płeć, – rodzaj umowy	1 1	1 0	1 1	1 0	1 1	1 0	0 0	1 1	1 1	1 1
Liczba/odsetek pracowników niepełnosprawnych	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Razem (max 3 pkt.)	2	1	2	1	2	1	0	3	2	2

Objaśnienia: (1) potwierdza ujawnienie, (0) oznacza brak ujawnień.

Źródło: opracowanie własne.

W kategorii II: relacje z pracownikami i wolność zrzeszania przyjęto dwie miary ilościowe, tj. liczbę spotkań lub innych form komunikacji z pracownikami oraz liczbę związków zawodowych i wskaźnik uzwiązkowienia. Dane ilościowe dotyczące różnych form komunikacji na linii pracodawca – pracownik (kontakt bezpośredni oraz kontakt pośredni przez skrzynkę e-mail i portal intranetowy), raportowały tylko trzy spółki. Sześć podmiotów ujawniło informację na temat liczby działających związków zawodowych i przynależnych do nich pracowników. Szczegółowe wyniki badań w tej kategorii przedstawiono w tabeli 6.

Tabela 6. Kwestie pracownicze w przyjętych do badania raportach niefinansowych – zakres ujawnień w kategorii II: relacje z pracownikami i wolność zrzeszania (dane za rok 2019)

Miernik/wskaźnik niefinansowy	Raport niefinansowy									
	PKO BP	PEKAO	PZU	SANTANDER	ORLEN	CD Projekt	KGHM	DINO	POLSAT	PGNiG
Dialog z pracownikami – liczba spotkań lub innych form komunikacji	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Liczba związków zawodowych/odsetek pracowników należących do związków	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0
Razem (max. 2 pkt.)	2	2	1	0	1	0	1	1	0	0

Objaśnienia: (1) potwierdza ujawnienie, (0) oznacza brak ujawnień.

Źródło: opracowanie własne.

Przedmiotem trzeciej kategorii ujawnień jest bezpieczeństwo i higiena pracy. Większość poddanych analizie spółek szeroko omawia profilaktykę wypadkową, wskazując na cykliczne szkolenia pracowników, różnego rodzaju systemy bezpieczeństwa, audyty i strategię w tym zakresie. Dwa mierniki, które zostały przyporządkowane do tej grupy, to liczba wypadków przy pracy, w tym liczba wypadków śmiertelnych, oraz liczba stwierdzonych chorób zawodowych, wywołanych narażeniem pracownika na działanie czynników szkodliwych w pracy. Aż osiem spółek podało do publicznej wiadomości liczbę wypadków przy pracy, w tym liczbę wypadków śmiertelnych. Tylko cztery spółki ujawniły informację na temat liczby stwierdzonych chorób zawodowych. Szczegółowe wyniki przeprowadzonej oceny przyjętych do badania raportów niefinansowych w tej przedstawiono w tabeli 7.

Czwarta kategoria ujawnień dotyczy możliwości indywidualnego rozwoju i edukacji pracowników (tab. 8). W tej kategorii wskazano na trzy podstawowe miary ilościowe: liczba pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe, średnia liczba godzin/dni szkoleniowych przypadająca na jednego pracownika oraz liczba/odsetek pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników. Aż dziewięć spółek ujawniło w raporcie liczbę pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe. Wszystkie poddane badaniu podmioty zaprezentowały średnią liczbę godzin/dni szkoleniowych przypadających na jednego pracownika. Siedem z dziesięciu przebadanych spółek ujawniło również informację na temat liczby/odsetka pracowników, których praca podlega regularnej ewaluacji.

Tabela 7. Kwestie pracownicze w przyjętych do badania raportach niefinansowych
– zakres ujawnień w kategorii III: bezpieczeństwo i higiena pracy
(dane za rok 2019)

Miernik/wskaźnik niefinansowy	Raport niefinansowy									
	PKO BP	PEKAO	PZU	SANTANDER	ORLEN	CD Projekt	KGHM	DINO	POLSAT	PGNiG
Liczba wypadków przy pracy, w tym liczba wypadków śmiertelnych	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1
Liczba stwierdzonych chorób zawodowych	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Razem (max. 2 pkt.)	2	1	1	0	1	0	1	2	2	2

Objaśnienia: (1) potwierdza ujawnienie, (0) oznacza brak ujawnień.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 8. Kwestie pracownicze w przyjętych do badania raportach niefinansowych
– zakres ujawnień w kategorii IV: rozwój i edukacja pracowników
(dane za rok 2019)

Miernik/wskaźnik niefinansowy	Raport niefinansowy									
	PKO BP	PEKAO	PZU	SANTANDER	ORLEN	CD Projekt	KGHM	DINO	POLSAT	PGNiG
Liczba pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1
Średnia liczba godzin (lub dni) szkoleniowych na pracownika	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Liczba/odsetek pracowników objętych regularną oceną pracy	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1
Razem (max. 3 pkt.)	2	3	3	1	1	3	2	3	3	3

Objaśnienia: (1) potwierdza ujawnienie, (0) oznacza brak ujawnień.

Źródło: opracowanie własne.

Ostatnią analizowaną kategorię ujawnień stanowi zarządzanie różnorodnością pracowników i równość szans. Deklaratywnym dążeniem wszystkich przebadanych spółek

jest, aby każdy pracownik miał równe szanse, był szanowany i akceptowany. W celu weryfikacji tych deklaracji przygotowane zostały trzy charakterystyki, które mają potwierdzić faktyczne działania spółek w tym obszarze. Są to: struktura kadry zarządzającej i pracowniczej według płci i wieku, stosunek przeciętnego wynagrodzenia brutto kobiet do wynagrodzenia mężczyzn oraz liczba zgłoszonych i potwierdzonych przypadków dyskryminacji, mobbingu itp. Siedem spółek wskazało na strukturę zatrudnienia kadry zarządzającej w podziale na płeć i wiek. Tylko jeden podmiot podzielił się informacją na temat relacji: wynagrodzenie brutto kobiet do wynagrodzenia brutto mężczyzn. W szczęściu raportach znalazła się informacja o liczbie zgłoszonych i potwierdzonych przypadkach dyskryminacji, mobbingu itp. Szczegółowe informacje na temat ujawnień w tej kategorii przedstawiono w tabeli 9.

Tabela 9. Kwestie pracownicze w przyjętych do badania raportach niefinansowych – zakres ujawnień w kategorii V: różnorodność i równość szans (dane za rok 2019)

Miernik/wskaźnik niefinansowy	Raport niefinansowy									
	PKO BP	PEKAO	PZU	SANTANDER	ORLEN	CD Projekt	KGHM	DINO	POLSAT	PGNiG
Struktura kadry zarządzającej i pracowniczej według płci i wieku	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0
Stosunek przeciętnego wynagrodzenia brutto kobiet do wynagrodzenia mężczyzn	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Liczba zgłoszonych i liczba potwierdzonych przypadków dyskryminacji, mobbingu itp.	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1
Razem (max. 3 pkt.)	2	2	2	1	1	2	0	2	1	1

Objaśnienia: (1) potwierdza ujawnienie, (0) oznacza brak ujawnień.

Źródło: opracowanie własne.

Podsumowując, przeprowadzona analiza raportów niefinansowych wybranych spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie potwierdza, że porównywalność informacji na temat kapitału ludzkiego jest ograniczona. W żadnej z pięciu kategorii ujawnień informacje prezentowane przez badane spółki nie były w pełni porównywalne. Nierzadko zdarzało się, że w danej kategorii spółki uzyskiwały wynik 0, co oznacza, że nie ujawniły w raporcie ani jednego z rekomendowanych mierników/wskaźników niefinansowych. Wyniki końcowe dla wszystkich dziesięciu badanych spółek przedstawiono w tabeli 10.

Tabela 10. Kwestie pracownicze w przyjętych do badania raportach niefinansowych – wyniki końcowe

Kategoria	Zakres uprawnień	Raport niefinansowy									
		PKO BP	PEKAO	PZU	SANTANDER	ORLEN	CD Projekt	KGHM	DINO	POLSAT	PGNiG
I	Poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń (max. 3 pkt)	2	1	2	1	2	1	0	3	2	2
II	Relacje z pracownikami i wolność zrzeszania się (max. 2 pkt)	2	2	1	0	1	0	1	1	0	0
III	Bezpieczeństwo i higienę pracy (max. 2 pkt)	2	1	1	0	1	0	1	2	2	2
IV	Rozwój i edukacja (max. 3 pkt)	2	3	3	1	1	3	2	3	3	3
V	Różnorodność i równość szans (max. 3 pkt)	2	2	2	1	1	2	0	2	1	1
Razem (max. 13 pkt.)		10	9	9	3	6	6	4	11	8	8

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki końcowe jednoznacznie wskazują, że liderem w zakresie ujawnień informacji niefinansowych na temat kapitału ludzkiego jest sieć sklepów DINO Polska oraz bank PKO BP. Spółki te zaprezentowały odpowiednio 11 i 10 spośród rekomendowanych mierników/wskaźników niefinansowych, dzięki czemu ich raporty są porównywalne. Kolejne cztery spółki ujawniły odpowiednio 9 (PEKAO, PZU) i 8 (POLSAT, PGNiG) mierników/wskaźników. Porównywalność w przypadku tych spółek można określić jako średnią. Najniższy wynik punktowy uzyskał bank Santander (3 pkt.) oraz spółki KGHM (4 pkt.), CD Projekt (6 pkt.) i Orlen (6 pkt.). W przypadku tych podmiotów można mówić o niskiej porównywalności.

Podsumowanie

Analiza przyjętych do badania spółek wskazuje, że ich raporty nie są wystarczającym narzędziem do pozyskania informacji o kapitale ludzkim przedsiębiorstwa. Złożoność i wielowymiarowość tej kategorii powoduje, że raportowanie kwestii pracowniczych i stosowane do tego mierniki/wskaźniki niefinansowe są bardzo zróżnicowane, a porównywalność samych raportów może być ograniczona.

Na podstawie przeglądu literatury oraz badania własnego osiągnięto cel, jakim była ocena porównywalności ujawnień niefinansowych na temat kapitału ludzkiego w raportach wybranych spółek notowanych na GPW w Warszawie. Poddane analizie raporty niefinansowe w żadnej z pięciu kategorii ujawnień, tj. (I) poziom zatrudnienia i poziom

wynagrodzeń, (II) relacje z pracownikami i wolność zrzeszania się, (III) bezpieczeństwo i higienę pracy, (IV) rozwój i edukację oraz (V) różnorodność i równość szans, nie były w pełni porównywalne. W raportach dominował opis słowny, przy stosunkowo niewielkim udziale informacji wyrażonych liczbowo i/lub w procencie. Co ważne, brak jednolitych mierników/wskaźników niefinansowych nie tylko ograniczał porównywalność raportów niefinansowych, ale stwarzał pole do narracji, która uważana jest za jedną z podstawowych dysfunkcji raportowania niefinansowego (Campbell, Slack, 2008, s. 8; Mazurowska, 2014, s. 250; Skoczylas, 2019, s.180). Raportowanie niefinansowe wymaga zachowania właściwej proporcji między sprawozdawczością opisową a informacjami w ujęciu ilościowym. Dotyczy to również ujawniania informacji na temat szeroko pojętego kapitału ludzkiego. W tym świetle niezbędne wydaje się lobbowanie, a następnie podjęcie i zintensyfikowanie prac legislacyjnych mających na celu zwiększenie porównywalności raportów niefinansowych. Na potrzebę zwiększenia porównywalności raportów niefinansowych wskazuje również powołana przez Ministerstwo Finansów grupa ekspertów, której efektem prac było opublikowane w 2019 roku opracowanie pt. *Raportowanie rozszerzonych informacji niefinansowych za 2017 rok zgodnie z ustawą o rachunkowości – pierwsze doświadczenia i dobre praktyki* (2019, s. 125; por. także Walińska, Gad, 2017, s. 208; Waniak-Michalak, 2017, s. 141; Szadzińska, 2015, s. 148; Czaja-Cieszyńska, Kochański, 2019, s. 100).

Na koniec należy dodać, że wnioskowanie na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych, mających na celu ocenę porównywalności ujawnień niefinansowych na temat kapitału ludzkiego w raportach wybranych spółek notowanych na GPW, ma pewne ograniczenia. Po pierwsze, badanie zostało przeprowadzone na małej niereprezentatywnej próbie, wskutek czego uzyskane wyniki i wnioski odnoszą się jedynie do poddanych analizie spółek. Po drugie, dobór mierników/wskaźników niefinansowych wykorzystanych do badania, co prawda został dokonany według standardów GRI, ma jednak subiektywny charakter. Po trzecie, w niektórych raportach niefinansowych ujawnienia na temat kapitału ludzkiego miały fragmentaryczny charakter i trudno było jednoznacznie stwierdzić, czy jednostka wykazała dany miernik/wskaźnik niefinansowy. Tym niemniej wydaje się, że podjęta tematyka może być źródłem inspiracji do dalszych badań na znacznie szerszą skalę. Wartościowe może być również zbadanie w podobny sposób porównywalności pozostałych obszarów raportowania niefinansowego, takich jak kwestie środowiskowe czy społeczne.

Literatura

- Adelowotan M.O., Cronjé C.J., Wingard C.H. (2013), *The significance of human capital disclosures in corporate annual reports of top south african listed companies: Evidence from the financial directors and managers*, „African Journal of Business Management”, 7 (34), s. 3248–3258.
- Bagieńska A. (2014), *Raport roczny jako narzędzie pozyskania informacji o kapitale ludzkim przedsiębiorstwa - wyniki badań spółek z Respect Index GPW S.A.*, „Przegląd Organizacji”, 3, s. 10–17.
- Bassi L., Creelman D., Lambert A. (2015), *Advancing the HR Profession: Consistent Standards in Reporting Sustainable Human Capital Outcomes*, „People & Strategy”, 38 (2), s. 71–75.

- Beattie V., Smith, S. (2010), *Human capital, value creation and disclosure*, „Journal of Human Resource Costing & Accounting”, 14 (4), s. 262–285.
- Becker G.S. (1964), *Human Capital*, Columbia University Press, New York.
- Campbell D., Slack R. (2008), *Narrative Reporting: Analysts' Perceptions of its Value and Relevance*, ACCA research report 104, Certified Accountants Educational Trust, London.
- Czaja-Cieszyńska H., Kochański K. (2019), *Sustainable development reporting of selected socially responsible listed companies*, „Scientific Journals of the Maritime University of Szczecin”, 60 (132), s. 93–100.
- Dobija D. (2002), *Pomiar kapitału ludzkiego i możliwości raportowania wyników*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, 5, s. 27–39.
- Domański S.R. (1993), *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z dn. 22 października 2014 r. zmieniająca dyrektywę 2013/34/UE w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże jednostki oraz grupy.
- Fijałkowska J., Krasodomska J., M. Macuda, P. Mućko (2019), *Sprawozdawczość niefinansowa. Regulacja i standaryzacja raportowania niefinansowego przedsiębiorstw*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin.
- Flamholtz E.G. (1971), *A model for Human Resource Valuation: A stochastic process with service rewards*, „The Accounting Review”, 46 (2), s. 253–267.
- Florczyk W. (2007), *Mikro- i makroekonomiczne korzyści związane z kapitałem ludzkim*, „Ekonomista”, 5, s. 651–673.
- Hahn R., Kühnen M. (2013), *Determinants of sustainability reporting: A review of results, trends, theory, and opportunities in an expanding field of research*, „Journal of Cleaner Production”, 59, s. 5–21.
- Herzig C., Schaltegger S. (2006), *Corporate Sustainability Reporting. An Overview*, [w:] Schaltegger S., Bennett M., Burritt R. (eds), *Sustainability Accounting and Reporting*, Springer, Dordrecht.
- Johansen, T.R. (2010), *Employees, non-financial reports and institutional arrangements: A study of accounts in the workplace*, „European Accounting Review”, 19 (1), s. 97–130.
- Krasodomska J. (2014), *Informacje niefinansowe w sprawozdawczości spółek*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków.
- Łukasiewicz G. (2009), *Kapitał ludzki organizacji. Pomiar i sprawozdawczość*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Łukasiewicz G. (2013), *Sprawozdawczość kapitału ludzkiego a kształtowanie zasobów niematerialnych małych i średnich przedsiębiorstw*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, 3–4 (92–93), s. 139–148.
- Massingham, P., Tam L. (2015), *The relationship between human capital, value creation and employee reward*, „Journal of Intellectual Capital”, 16 (2), s. 390–418.
- Marcinkowska M. (2004), *Roczny raport z działań i wyników przedsiębiorstwa*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Mazurowska M. (2014), *Idea sprawozdawczości narracyjnej*, „Studia Prawno-Ekonomiczne”, XCI (2), s. 241–257.
- Nakonieczny J. (2018), *Raportowanie aktywów i kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa – studium przypadku*, „Marketing i Rynek”, 9, s. 673–688.
- Przygodzki Z. (2018), *Wiedza i kapitał ludzki w środowiskach przedsiębiorczości. Podejście terytorialne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Raportowanie rozszerzonych informacji niefinansowych za 2017 rok zgodnie z ustawą o rachunkowości – pierwsze doświadczenia i dobre praktyki* (2019), Ministerstwo Finansów, Warszawa.
- Roszkowska S. (2018), *Kapitał ludzki a wzrost gospodarczy w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Rubik J. (2016), *Raportowanie CSR w obszarze kapitału ludzkiego*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie”, 23 (t. 2), s. 41–50.
- Rubik J., Szydełko Ł. (2016), *Raporty CSR a employer branding*, „Modern Management Review. Quarterly, XXI, Research Journal”, 23 (2), s. 91–100.
- Schultz T.W. (1971), *Investment in Human Capital*, The Free Press, New York–London.

- Skoczylas W. (2019), *Spoleczna odpowiedzialność biznesu w świetle analizy zawartości raportów niefinansowych spółek makrosektora produkcja przemysłowa i budowlano-montażowa*, „Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości”, 103 (159), s. 169–182.
- Standard Informacji Niefinansowych (2017), Fundacja Standardów Raportowania, Warszawa.
- Standardy GRI (2016), Consolidated Set of GRI Sustainability Reporting Standards, GSSB.
- Steen, A., Welch, D., McCormack, D. (2011), *Conflicting conceptualizations of human resource accounting*, „Journal of Human Resource Costing & Accounting”, 15 (4), s. 299–312.
- Szadzińska A. (2015), *Przejrzystość i porównywalność informacji niefinansowych w sprawozdawczości spółek w świetle zmian regulacji unijnych*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, 396, s. 141–149.
- Śnieżek E., Krasodomska J., Szadzińska A. (2018), *Informacje niefinansowe w sprawozdawczości biznesowej przedsiębiorstw*, Wydawnictwo Nieoczywiste, Warszawa.
- Thoradeniya, P., Lee J., Tan R., Ferreira, A. (2015), *Sustainability reporting and the theory of planned behaviour*, „Accounting, Auditing & Accountability Journal”, 28 (7), s. 1099–1137.
- Uliana E., Grant P. (2005), *Towards reporting human capital*, „Meditary Accountancy Research”, 13 (2), s. 167–188.
- Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, Dz.U. 2019 r., poz. 351 ze zm.
- Walińska E., Gad J. (2017), *Kluczowe narzędzia raportowania korporacyjnego w praktyce polskiego rynku kapitałowego – analiza przypadku*, „Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości”, 92 (148), s. 207–226.
- Waniak-Michalak H. (2017), *Porównywalność w czasie informacji o wynikach działalności społecznie odpowiedzialnej firm raportujących według zasad GRI*, „Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości”, 91 (147), s. 129–143.
- Wójcik-Jurkiewicz M., Sadowska B. (2018), *Non-financial reporting standards and evaluation of their use illustrated with example of Polish listed companies*, „European Journal of Service Management”, 27 (2), Szczecin, s. 539–545.
- Wytyczne Komisji Europejskiej dotyczące sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych (2017/C 215/01).

Źródła internetowe

- <https://www.gpw.pl/> (dostęp 1.02.2020).
- OECD (2001), *The Well-being of Nations: the Role of Human and Social Capital. Executive Summary*, <http://www.oecd.org/els/pdfs/EDSMINDOCA003.pdf> (dostęp 1.02.2020).