



---

# RAPORT ROCZNY JAKO NARZĘDZIE POZYSKANIA INFORMACJI O KAPITALE LUDZKIM PRZEDSIĘBIORSTWA - WYNIKI BADAŃ SPÓŁEK Z RESPECT INDEX GPW S.A.

*Anna Bagieńska*

## *Wprowadzenie*

**N**a współczesnych rynkach, jak podkreśla G. Świdowska, wzrasta aktywność i rola inwestorów zarówno instytucjonalnych, jak i indywidualnych. Forma aktywności akcjonariatu instytucjonalnego będzie się przekształcać z kierunku pasywnego w stronę proaktywnej kontroli

zarządów. Zmiany aktywności inwestorów wpływają na zakres i formę informacji oczekiwanych przez nich, informacji nie tylko finansowych, ale także niefinansowych, pozwalających na ocenę potencjału przedsiębiorstwa do kreowania wartości [Świdowska, 2011]. We współczesnej

gospodarce o potencjale przedsiębiorstwa decydują będące w dyspozycji zasoby materialne oraz niematerialne. Jednym z nich są pracownicy, którzy wykorzystując aktywa materialne firmy w połączeniu z posiadaną wiedzą, doświadczeniem i kreatywnością tworzą wartość przedsiębiorstwa. Pracownicy budują kapitał ludzki organizacji, który odgrywa bardzo istotną rolę w funkcjonowaniu, rozwoju i osiąganiu sukcesu rynkowego przez przedsiębiorstwo w dobie gospodarki opartej zarówno na aktywach materialnych, jak i wiedzy, kreatywności pracowników.

W literaturze kapitał ludzki organizacji określany jest jako ludzie trwale związani z firmą i z jej misją, umiejący współpracować, o kreatywnych postawach i kwalifikacjach. Kapitał ludzki stanowi siłę napędową firmy [Sajkiewicz, 2002, s. 17]. A. Poczowski definiuje go jako ogół specyficznych cech i właściwości ucieleśnionych w pracownikach, które mają określoną wartość oraz stanowią źródło przyszłych dochodów zarówno dla pracownika, jak i dla organizacji korzystającej z tego kapitału na określonych warunkach [Poczowski, 2003, s. 45]. Pod pojęciem kapitał ludzki przedsiębiorstwa określa się wiedzę, umiejętności, zdolność do rozwoju i innowacyjność posiadane przez pracowników organizacji [Baron, [www.qfinance.com/business](http://www.qfinance.com/business) 05.02.2013]. Niektórzy autorzy używają terminu kapitał ludzki zamiast inwestycje w pracownika, pośrednio zakładając, że pracownik z kapitałem ludzkim tworzy pewną wartość dla jednostki [Cambpell, Coff, Kryscynski, 2012]. Kapitał ludzki jest głównym elementem kapitału intelektualnego firmy.

W niniejszym artykule pod pojęciem kapitał ludzki przedsiębiorstwa rozumie się wiedzę, wykształcenie, kreatywność pracowników, który w procesie akumulacji powiększa swoją wartość dla organizacji i przyczynia się do poprawy jej kondycji ekonomicznej, społecznej, wizerunku i wartości firmy. Proces akumulacji kapitału ludzkiego w firmie polega na świadomych inwestycjach w pracowników (zarówno na ich pozyskanie, utrzymanie i rozwój) oraz zdobywaniu doświadczenia zawodowego. Pomiar kapitału ludzkiego jest zadaniem niezwykle trudnym, ale jak twierdzi L. Edvinsson: „lepiej w przybliżeniu mierzyć to, co ma znaczenie, niż dokładnie to, co jest bez znaczenia” [za Ściborska, 2010].

Podstawowym narzędziem komunikacji przedsiębiorstwa z interesariuszami zewnętrznymi, w tym potencjalnymi inwestorami, są jego sprawozdania finansowe, które prezentują zasoby jednostki, jej wyniki, osiągnięcia, zagrożenia i szanse rozwoju. Celem przygotowywania sprawozdań i raportów rocznych jest dostarczenie interesariuszom firmy informacji wspomagających podejmowanie przez nich decyzji, szczególnie inwestycyjnych. Jednak pojawia się pytanie, czy obecny system sprawozdawczości dobrze spełnia swoją rolę? Czy stwarza możliwości oceny wszystkich aspektów funkcjonowania przedsiębiorstwa?

Celem artykułu jest ocena przydatności rocznego raportu, szczególnie sprawozdania finansowego, jako narzędzia do pozyskania informacji dotyczących ka-

pitału ludzkiego przedsiębiorstwa przez potencjalnych interesariuszy. Analizie poddano skonsolidowane sprawozdania przedsiębiorstw notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Dokonano doboru celowego próby – spółki wchodzące w skład indeksu spółek odpowiedzialnych (*RESPECT Index*) na dzień badania (styczeń-luty 2014 r.). Badanie oparto na połączeniu metody analizy treści i metody analizy morfologicznej.

### **Rola kapitału ludzkiego w tworzeniu wartości przedsiębiorstwa i jego raportowanie**

C oraz częściej padają stwierdzenia, że kapitał ludzki jest najcenniejszym zasobem firmy, przesądzającym o jego kondycji ekonomicznej i społecznej. Dyskusje i doświadczenia doprowadziły praktyków do uznania kapitału ludzkiego za potencjalną dźwignię zysku [Kościńska, 2003]. Pracowników często określa się jako aktywa czy kapitał ludzki, ale generalnie traktuje jako koszty, ponieważ nie ma wiarygodnego systemu ich pomiaru i raportowania [Mayo, 2001]. Jednak, jak podkreśla E. Flamoltz, to nie ludzie sami w sobie są aktywem ludzkim w firmie, ale nakłady, które w nich się kapitalizuje [za Dobija, 2003, s. 124].

Wyniki badań na temat wpływu kapitału ludzkiego na wyniki finansowe przedsiębiorstwa za pomocą indeksu kapitału ludzkiego, który pokazuje relację między efektywnością kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa a stopą zwrotu z kapitału dla właścicieli, wskazały, że im lepsze wyniki zarządzania kapitałem ludzkim, tym przedsiębiorstwo osiąga większą wartość rynkową. Zgodnie z tymi badaniami wraz z doskonaleniem zarządzania zasobami ludzkimi można spodziewać się ponad 20-procentowego wzrostu wartości rynkowej przedsiębiorstwa [Marcinkowska, 2004, s. 228-229].

K. Lajili i D. Zeghal w swoich badaniach określili pozytywny wpływ informacji o kapitale ludzkim zawartych w sprawozdaniach finansowych na rynkową wartość przedsiębiorstwa. Rezultaty tych badań pokazały, że wysoki poziom kapitału ludzkiego określony przez ogół wydatków rynkowych, produktywność i skuteczne zarządzanie kapitałem ludzkim są związane z anormalnym zwrotem [Lajili, Zeghal, 2006].

Pracownicy kreują wartość dla firmy poprzez wykorzystanie własnego intelektualnego kapitału i wysiłku w miejscu pracy. Zasoby kapitału ludzkiego są niejednorodne, więc wyniki ich wykorzystania stają się mniej przewidywalne w porównaniu z zasobami rzeczowymi. Jednakże nakłady na kapitał ludzki dają wyższe korzyści w długim okresie w pewnych okolicznościach. Badania wskazują, że zestaw informacji wykorzystywanych przez inwestorów w ocenie kapitału firmy jest związany z informacjami o kapitale ludzkim, dlatego ekonomicznie ważna jest wycena inwestycji w kapitał ludzki i jej ujawnianie [Wyatt, Frick, 2010]. Ponadto badacze podkreślają, że wykorzystanie technologii jest również uwarunkowane kwalifikacjami zasobów ludzkich orga-

nizacji szczególnie w pewnych sektorach [Gomez, Vargas, 2012]. Nie jest możliwe korzystanie przez firmy tylko z aktywów rzeczowych. Potrzebują one ludzkiego umysłu, pomysłów, talentu, który mogą znaleźć jedynie w kapitale ludzkim [Uygun, 2013].

Wśród głównych grup informacji z zakresu kapitału ludzkiego – najczęściej pojawiających się w rocznych raportach spółek zagranicznych – analizowanych przez M. Marcinkowską wynika, że są to informacje dotyczące [Marcinkowska, 2004, s. 229-230]:

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

Badania raportów włoskich spółek pokazały, że w kategorii związanej z kapitałem ludzkim przedsiębiorstwa najczęściej przedstawiały informacje o swoich pracownikach dotyczące liczby szkolenych, realizowanych programów szkoleniowych, ochrony zdrowia, struktury zatrudnienia według płci [Cinquini i in., 2012].

Pracownicy firmy zgodnie z obowiązującymi w Polsce, jak i na świecie regulacjami prawnymi z zakresu rachunkowości (Ustawa o rachunkowości, Międzynarodowe Standardy Rachunkowości, *Generally Accepted Accounting Principles*) nie mogą być traktowani jako aktywa i ujmowani w tradycyjnym bilansie firmy. Nie ma jednak ograniczeń w podawaniu wszelkich istotnych informacji na temat kapitału ludzkiego firmy we wszelkich informacjach uzupełniających czy dodatkowych raportach. Na przykład Międzynarodowe Standardy Rachunkowości wymagają zamieszczania w raporcie rocznym (MSR Nr 1 § 9), poza sprawozdaniem finansowym, raportu z dodatkowymi istotnymi informacjami, który może zawierać między innymi omówienie: atutów i zasobów jednostki gospodarczej, których wartość nie jest w pełni odzwierciedlona w bilansie sporządzonym zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej. MSR Nr 1 zachęca również do publikowania dodatkowego raportu prezentującego wartość dodaną, *Value Added Statement*, o ile zarządzający uznają, iż informacje tak przedstawione mogą wpłynąć na decyzje podejmowane przez użytkowników takich sprawozdań. [Świdarska, 2011]. Do tej pory miało miejsce wiele prób pomiaru wartości kapitału ludzkiego i jego raportowania [por. Dobija, 2003; Jarugowa, Fijałkowska, 2003; Łukasiewicz, 2009]. Jednak *Human Resources Accounting* nie znalazły szerokiego zastosowania.

Rynek wysoko ceni dostarczane informacje w formie sprawozdań finansowych, ponieważ dzięki ich analizie otrzymuje się nowe dane, które brane są pod uwagę przez inwestorów. Ponadto zauważa się zmniejszanie się

znaczenia zysku i innych elementów sprawozdań finansowych. Za jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy uważa się systematyczne nieuwzględnianie informacji o nowych zasobach, jakimi są aktywa intelektualne i ludzkie [Dobija, 2001, s. 104]. Dobrze opracowane i funkcjonujące systemy raportowania kapitału ludzkiego mogą ułatwiać podejmowanie decyzji zarządczych, tworzenie efektywnych kosztowo rozwiązań i rozwoju firmy.

## Metodologia analizy zawartości informacyjnej raportów rocznych

Inwestorzy w celu pozyskania informacji o spółce notowanej na GPW mają dostęp do publikowanych przez nią raportów okresowych i rocznych. Raport roczny zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Finansów z dnia 19 lutego 2009 r. (Dz.U. z 2009 roku, Nr 33, poz. 259) obejmuje:

1. Pismo prezesa zarządu lub osoby zarządzającej, emitenta, omawiające, w zwięzły sposób, najważniejsze dokonania lub niepowodzenia emitenta w danym roku obrotowym i perspektywy rozwoju działalności emitenta na najbliższy rok obrotowy,
2. Wybrane dane finansowe, zawierające podstawowe pozycje rocznego sprawozdania finansowego,
3. Roczne sprawozdanie finansowe, sporządzone zgodnie z obowiązującymi zasadami rachunkowości i zbadane przez podmiot uprawniony do badania sprawozdań finansowych,
4. Sprawozdanie zarządu lub osoby zarządzającej z działalności emitenta w okresie objętym raportem rocznym oraz zasad sporządzenia rocznego sprawozdania finansowego,
5. Oświadczenie zarządu lub osoby zarządzającej, że roczne sprawozdanie finansowe sporządzone zostało zgodnie z obowiązującymi zasadami rachunkowości oraz odzwierciedla rzetelny obraz firmy,
6. Oświadczenie stwierdzające, że podmiot dokonujący badania rocznego sprawozdania finansowego został wybrany zgodnie z przepisami prawa, jest bezstronny i niezależny,
7. Opinię biegłego rewidenta oraz raport z badania.

Najważniejszymi elementami raportu rocznego są sprawozdanie finansowe i sprawozdanie z działalności. Pierwsze obrazuje sytuację majątkową i wynik finansowy jednostki na podstawie sporządzonego bilansu, rachunku zysków i strat (rachunku wyników), informacji dodatkowej oraz zestawienia zmian w kapitale (funduszu) własnym i rachunku przepływów pieniężnych. Drugie natomiast przybliża działalność emitenta w okresie objętym raportem rocznym oraz zasady sporządzenia rocznego sprawozdania finansowego. Jak podkreśla G. Świdarska, sprawozdania z działalności nie spełniają jednak oczekiwań inwestorów, którzy podkreślają brak wskazania wyraźnej korelacji pomiędzy prezentowanymi w nich danymi a wynikami przedsiębiorstwa. Inwestorzy obawiają się również, że zarząd ma tendencję do prezentowania pozytywnych aspektów zmian, starając się unikać wypowiedzi na temat przyczyn pogorszenia się wyników [Świdarska, 2011]. Informacji na temat kapitału ludzkiego

przedsiębiorstwa należy szukać szczególnie w rachunku wyników i informacjach dodatkowych (notach) do sprawozdania finansowego. Dlatego przedmiotem badania są sprawozdania finansowe badanych spółek. Ze względu na pełniejszy zakres informacji i dostępność dla wszystkich spółek wybrano skonsolidowane sprawozdania finansowe.

Analizie poddano sprawozdania za rok 2012, ponieważ jeszcze nie wszystkie spółki zamieściły sprawozdania za 2013 r. Analizowane podmioty to 23 spółki, wchodzące do *RESPECT Index* od grudnia 2013 r.: Apator S.A., Bank BPH S.A., Bank Handlowy w Warszawie S.A., Bank Millennium S.A., Bank Zachodni WBK S.A., Budimex S.A., Elektrobudowa S.A., GPW S.A., Grupa Azoty S.A., Grupa LOTOS S.A., ING Bank Śląski S.A., Jastrzębska Spółka Węglowa S.A., KGHM Polska Miedź S.A., Netia S.A., Pelion S.A., Polska Grupa Energetyczna S.A., Polski Koncern Naftowy ORLEN S.A., Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo S.A., Powszechny Zakład Ubezpieczeń S.A., RAFAKO S.A., Tauron Polska Energia S.A., Orange Polska S.A., Zespół Elektrociepłowni Wrocławskich KOGENERACJA S.A. ([www.odpowiedzialni.gpw.pl](http://www.odpowiedzialni.gpw.pl) [25.02.2014]).

*RESPECT Index* to pierwszy w Europie Środkowo-Wschodniej indeks spółek odpowiedzialnych, wprowadzony przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie w 2009 roku. Indeks ten obejmuje swoim portfelem polskie i zagraniczne spółki z Głównego Rynku GPW, działające zgodnie z najlepszymi standardami zarządzania w zakresie ładu korporacyjnego, ładu informacyjnego i relacji z inwestorami, a także z uwzględnieniem czynników ekologicznych, społecznych i pracowniczych. Trafiają do niego spółki, które przechodzą trzystopniową weryfikację w zakresie wyżej wymienionych obszarów, a także audyt prowadzony przez firmę Deloitte Polska Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Sp.k. ([www.odpowiedzialni.gpw.pl](http://www.odpowiedzialni.gpw.pl) [25.02.2014]). Wybór tych spółek wynika z faktu, że stosowane w tych firmach najlepsze standardy zarządzania z uwzględnieniem czynników pracowniczych, zdaniem autorki, powinny mieć odzwierciedlenie w informacjach przekazywanych interesariuszom za pomocą ich sprawozdania finansowego.

Badanie oparto na metodzie analizy treści danych wtórnych badanych firm oraz metodzie analizy morfologicznej i analizy opisowej [Nowak, 2007]. Metoda analizy treści jest metodą badawczą stosowaną w naukach społecznych, polegającą na badaniu informacji zapisanych w dokumentach, wnioskowaniu na podstawie obiektywnego, systematycznego i ilościowego opisu jawnej zawartości przekazu informacyjnego, a w szczególności na identyfikowaniu, kodowaniu i selekcjonowaniu informacji z uwzględnieniem określonych kryteriów klasyfikacji danych. Analiza ta ma zastosowanie w badaniach zawartości raportów finansowych [Wieczorek-Kosmala, Błach, 2012]. Do analizy treści niezbędne jest przygotowanie struktury kodowania, która zakłada wspólne znaczenie różnych wyrazów, ukierunkowanej na identyfikację informacji dotyczących kapitału ludzkiego organizacji. Pierwszy poziom analizy treści dotyczy stwierdzenia obecności lub nieobecności określonych

informacji w sprawozdaniu finansowym spółki. W celu uporządkowania i przejrzystości wyników badań zastosowano metodę morfologiczną, co pozwoliło na ujawnienie istniejących rozwiązań oraz możliwych kierunków ich usprawnień [Wieczorek-Kosmala, Błach, 2012].

W pierwszym etapie analizy treści raportów zbudowano tablicę morfologiczną, uwzględniającą określone informacje na temat kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa i ich stany (tab. 1). Doboru parametrów dokonano na podstawie analizy literatury, zwracając szczególną uwagę na możliwość wykorzystania danych do obliczeń różnego rodzaju miar i wskaźników kapitału ludzkiego. W szczególności uwzględniono informacje dotyczące: liczby i struktury zatrudnienia (Z); inwestycji w pracowników zarówno na ich utrzymanie – koszty wynagrodzeń (W) i ogół świadczeń pracowniczych (Św) – jak i rozwój (szkolenia) (I); programy motywacyjne i programy akcji pracowniczych (M), informujące o zarządzaniu zasobami ludzkimi, oraz programy emerytalne (E), świadczące o długoterminowej polityce zatrudnieniowej. Nie zamieszczono tu parametrów dotyczących np. wartości dodanej kapitału ludzkiego czy prób wartościowania, ponieważ, jak wynika z wcześniejszych analiz raportów przez autorkę, takie informacje nie występują.

Tab. 1. Parametry poddane analizie w pierwszym poziomie analizy treści sprawozdania

Nazwa parametru	Stan
Z – informacja na temat liczby pracujących	Z1 – jest Z0 – brak
W – informacja na temat wynagrodzeń pracowników	W1 – jest W0 – brak
Św – informacja na temat łącznych kosztów świadczeń pracowniczych (wraz z wynagrodzeniem)	Św1 – jest Św0 – brak
I – informacja na temat inwestycji w szkolenia pracowników	I1 – jest I0 – brak
M – informacja na temat programów motywacyjnych	M1 – jest M0 – brak
E – informacja o realizowanych programach emerytalnych	E1 – jest E0 – brak

Źródło: opracowanie własne

W kolejnym poziomie analizy treści poddano ocenie zakres prezentowanych informacji w odniesieniu do wskazanych parametrów. Uwzględniono charakter informacji (ilościowy, jakościowy) oraz ich szczegółowość. Do analizy wybrano raporty roczne z uwagi na to, że w dokumentach tych powinny znaleźć się nie tylko wymagane przepisami informacje, ale również informacje dodatkowe, pozwalające interesariuszom zapoznać się z charakterystyką zasobów niematerialnych, szczególnie ludzkich, tworzących wartość przedsiębiorstwa.

W toku badań weryfikacji poddano tezę, że roczny raport badanych spółek odpowiedzialnych społecznie

pozwała interesariuszom na pozyskanie informacji ilościowo-jakościowych, dotyczących kapitału ludzkiego tych przedsiębiorstw w zakresie jego stanu, nakładów na utrzymanie i rozwój oraz ich efektywności.

### **Analiza informacji o kapitale ludzkim w raportach rocznych przedsiębiorstw**

**A**nalizę rocznego skonsolidowanego sprawozdania finansowego każdej spółki rozpoczęto od określenia występowania w nim parametrów informujących o kapitale ludzkim wymienionych powyżej. Wyniki analizy zawiera tabela 2. Podstawową informacją jest liczba zatrudnionych pracowników. Raportuje ją 61% badanych firm (rys. 1). Okazuje się, że sześć spółek nie podaje takiej informacji. Liczba zatrudnionych nie jest zamieszczona przez Bank BPH i Bank Millennium oraz GPW, Jastrzębską Spółkę Węglową, KGHM i Zespół Elektrociepłowni Wrocławskich. Kolejnymi informacjami związanymi z utrzymaniem i rozwojem pracowników są koszty świadczeń na rzecz pracowników (w tym wynagrodzeń i szkoleń). Podaje je najwięcej, bo 80% badanych. Mimo iż są to pozycje kosz-

towe ujmowane w rachunku zysków i strat – nie zawsze znalazły się o nich informacje. Pewną przyczyną takiego stanu rzeczy jest kalkulacyjny rachunek wyników, w którym koszty przedstawia się łącznie jako koszt wytworzenia produktu. Nie ma natomiast informacji o strukturze tego kosztu. Łącznego kosztu świadczeń pracowniczych oraz wyodrębnionego kosztu wynagrodzeń nie podają Jastrzębska Spółka Węglowa i Grupa Lotos. Nakłady na szkolenia mimo iż stanowią koszt świadczeń pracowniczych, a tylko sześć spółek wskazało takie informacje. Informacjami o inwestycjach w pracowników dzielą się Grupa Azoty, banki – BPH, Bank Zachodni WBK, Bank ING oraz Giełda Papierów Wartościowych i Orange Polska. Informacje na temat realizowanych programów motywacyjnych świadczą o pobudzaniu kreatywności pracowników oraz zachęcaniu do lepszej i wydajniejszej pracy. W sprawozdaniu finansowym takie informacje zamieszcza tylko sześć spółek: trzy banki – BPH, ING, BZ WBK oraz Netia, PZU i Tauron, co stanowi 23% badanych sprawozdań finansowych.

Wśród badanych firm w skonsolidowanych sprawozdaniach finansowych najwięcej informacji prezentuje Bank ING, Grupa Azoty, Bank Handlowy, Bank PBH, Giełda

Tab. 2. Obraz informacji na temat kapitału ludzkiego przedsiębiorstw w Skonsolidowanych Sprawozdaniach Finansowych

Lp.	Skrót	Pełna nazwa przedsiębiorstwa	Parametr (pierwszy poziom analizy treści)					
			Z	W	Św	I	M	E
1	APT	APATOR S.A.	1	1	1	0	0	0
2	ATT	GRUPA AZOTY S.A.	1	1	1	1	0	0
3	BDX	BUDIMEX S.A.	1	1	1	0	0	0
4	BHW	BANK HANDLOWY W WARSZAWIE S.A.	1	1	1	0	0	1
5	BPH	BANK BPH S.A.	0	1	1	1	1	0
6	BZW	BANK ZACHODNI WBK S.A.	1	1	1	1	1	0
7	ELB	ELEKTROBUDOWA S.A.	1	1	1	0	0	0
8	GPW	GIEŁDA PAPIERÓW WARTOŚCIOWYCH W WARSZAWIE S.A.	0	1	1	1	0	1
9	ING	ING BANK ŚLĄSKI S.A.	1	1	1	1	1	0
10	JSW	JASTRZĘBSKA SPÓŁKA WĘGLOWA S.A.	0	0	0	0	0	0
11	KGH	KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	0	1	1	0	0	0
12	KGN	ZESPÓŁ ELEKTROCIĘPŁOWNI WROCŁAWSKICH KOGENERACJA S.A.	0	1	1	0	0	0
13	LTS	GRUPA LOTOS S.A.	1	0	0	0	0	0
14	MIL	BANK MILLENNIUM S.A.	0	1	1	0	0	0
15	NET	NETIA S.A.	1	1	1	0	1	0
16	OPL	ORANGE POLSKA S.A.	1	1	1	1	0	0
17	PEL	PELION S.A.	1	1	1	0	0	0
18	PGE	PGE POLSKA GRUPA ENERGETYCZNA S.A.	1	1	1	0	0	0
19	PGN	POLSKIE GÓRNICICTWO NAFTOWE I GAZOWNICTWO S.A.	1	1	1	0	0	0
20	PKN	POLSKI KONCERN NAFTOWY ORLEN S.A.	1	1	1	0	0	0
21	PZU	POWSZECHNY ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ S.A.	1	1	1	0	1	1
22	RFK	RAFAKO S.A.	1	1	1	0	0	0
23	TPE	TAURON POLSKA ENERGIA S.A.	1	1	1	0	1	0

Objaśnienia: Z, W, Św, I, M, E - nazwy parametrów jak w tabeli 1; 1 - parametr występuje, 0 - nie występuje

Źródło: opracowanie własne na podstawie Skonsolidowanych Sprawozdań Finansowych za 2012 r. opublikowanych na oficjalnych stronach internetowych badanych spółek

Papierów Wartościowych oraz Netia. Nie są to informacje wystarczające i nie można jednak na podstawie tych informacji ocenić kapitału ludzkiego, ani dokonać pomiaru metodami proponowanymi przez teorię kapitału ludzkiego [zob. Łukasiewicz, 2009]. Analizując częstotliwość podawania pewnych informacji w sprawozdaniu finansowym, okazuje się, że najczęściej raportowane są koszty, w tym wynagrodzeń i wynagrodzeń kadry kierowniczej, oraz nakłady na szkolenia. Dopiero w dalszej kolejności rozpatrywane są programy motywacyjne czy akcje pracownicze lub pracownicze programy emerytalne, będące wynikiem realizowanej polityki zarządzania zasobami ludzkimi.

Drugi szczegółowy poziom analizy treści skonsolidowanego sprawozdania finansowego pokazał, że spółki podające zatrudnienie wymieniały najczęściej ogólną liczbę zatrudnionych pracowników. PELION przedstawił zatrudnienie według wieku i płci. PGE i PGN natomiast przedstawiły strukturę zatrudnienia w podziale na segmenty działalności. Apator, Budimex i Elektrobudowa zaprezentowały strukturę zatrudnienia, wyodrębniając pracowników fizycznych i umysłowych. PZU zaś wskazał na jeszcze inną klasyfikację zatrudnienia – pracownicy zarządu i inni. W niektórych spółkach są informacje o przeprowadzanych restrukturyzacjach zatrudnienia. Wśród szczegółowych informacji kosztowych 14 badanych firm podaje szczegółowo wynagrodzenie zarządu, koszty wynagrodzeń pozostałych pracowników najczęściej zawarte są w strukturze ogółu kosztów świadczeń pracowniczych, podawanych kwotowo. Natomiast informacje o nakładach kosztowych na rozwój pracowników i ich szkolenia podawane są przez cztery firmy kwotowo (ATT, BZW, GPW i ING) oraz przez dwie spółki opisowo – tzn. którzy pracownicy są szkoleni, np. BPH szkoli pracowników objętych restrukturyzacją, a Orange menedżerów.

Informacje, jakie uzyskuje czytelnik z analizy skonsolidowanego sprawozdania finansowego, w ograniczonym stopniu zapewniają pozyskanie wiedzy o kapitale ludzkim przedsiębiorstwa. W związku z tym przeprowadzono dodatkowo wnikliwą analizę treści sprawozdań z działalności zarządu badanych firm. Z ich analizy wynika, że bardziej szczegółowe informacje ilościowe (tzn. strukturę zatrudnionych) na temat zatrudnienia przedstawiły: Azoty, Apator, GPW, Lotos. Informacje jakościowe dotyczące zatrudnienia, obejmujące strukturę według wykształcenia

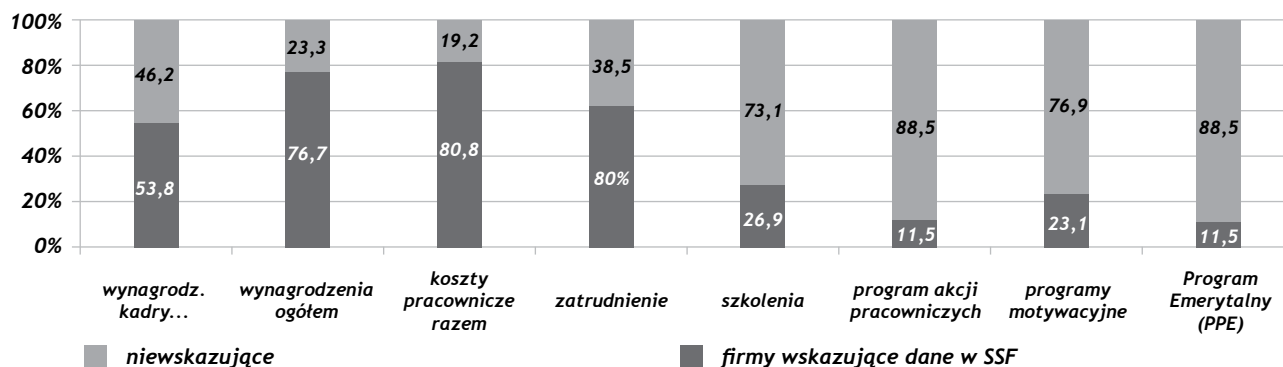
pracowników, podaje spółka Lotos, GPW, a spółka Azoty dodatkowo i według stażu pracy.

Bank Zachodni WBK w skonsolidowanych sprawozdaniu zarządu z działalności grupy kapitałowej za 2012 r. szeroko omawia realizowane programy szkoleniowe, liczbę uczestników szkoleń i programów rozwojowych, liczbę godzin szkoleniowych. Grupa PGE w sprawozdaniu zarządu z działalności natomiast podaje liczbę szkoleń przeprowadzonych z dofinansowaniem unijnym oraz ogólną informację o realizowanych programach szkoleniowych i dbaniu o podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników.

Najszerzej informacje z zakresu kapitału ludzkiego i zarządzania podaje w skonsolidowanym sprawozdaniu z działalności za 2012 r. spółka Elektrobudowa. Zawarto tu oprócz informacji o strukturze zatrudnienia następujące dane: odsetek osób z wyższym wykształceniem, produktywność zatrudnienia (przychody ze sprzedaży przez przeciętne miesięczne zatrudnienie), zyskowność zatrudnienia (zysk brutto przez przeciętne miesięczne zatrudnienie), udział procentowy kosztów szkoleń w funduszu wynagrodzeń.

### Ocena treści informacyjnej rocznych raportów w zakresie kapitału ludzkiego

Analiza obowiązkowych elementów raportów rocznych spółek wskazuje, że nie są one wystarczającym narzędziem do pozyskania informacji o kapitale ludzkim przedsiębiorstwa. Wnioski z analizy nie potwierdzają założonej tezy, że roczny raport badanych spółek odpowiedzialnych społecznie pozwala interesariuszom na pozyskanie informacji ilościowo-jakościowych dotyczących kapitału ludzkiego tych przedsiębiorstw w zakresie jego stanu, nakładów na utrzymanie i rozwój oraz ich efektywności. Obowiązkowe elementy sprawozdania finansowego nie obrazują odpowiednio badanej problematyki. Wypełnienie przez spółkę obowiązków sprawozdawczych w ograniczonym stopniu mówi o kosztowej stronie kapitału ludzkiego, informując jedynie o ogólnych kosztach świadczeń pracowniczych. Informacje bardziej szczegółowe nie są obowiązkowe, więc ich przedstawienie w dużej mierze zależy od możliwości systemu finansowo-księgowego i dobrych chęci autorów sprawozdania.



Rys. 1. Odsetek przedsiębiorstw przedstawiających informacje o kapitale ludzkim [%]

Źródło: opracowanie własne na podstawie Skonsolidowanych Sprawozdań Finansowych za 2012 r. opublikowanego na stronach internetowych badanych spółek

Nieco więcej informacji można przedstawić w sprawozdaniu z działalności zarządu spółki. Jednak, jak wskazała analiza morfologiczna, ich zakres jest niejednorodny. Przedsiębiorstwa zamieszczają dokładniejsze dane o strukturze pracowników; jednak nie wszyscy przedstawiają informacje jakościowe kapitału ludzkiego, czyli staż i wykształcenie. Sporo uwagi poświęcono realizowanym programom szkoleniowym i motywacyjnym. Jednak w wąskim zakresie podawane są informacje liczbowe z tego zakresu. Generalnie brakuje informacji o opiece zdrowotnej, produktywności zatrudnienia i zyskowności. Nie ma natomiast żadnej informacji o wartości dodanej kapitału ludzkiego. Jeśli nawet przedsiębiorstwa wykonują takie obliczenia, nie podają wyników do publicznej wiadomości. Wszystko to powoduje, że trudno interesariuszom zapoznać się z obrazem kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa.

Wybrane do analizy spółki wchodzące w skład indeksu spółek odpowiedzialnych (*RESPECT Index*) przygotowują dodatkowe Raporty społecznej odpowiedzialności biznesu lub zamieszczają na stronach internetowych firmy informacje o zrównoważonym rozwoju. W nich właśnie można pozyskać informacje głównie jakościowe na przykład na temat prospołecznej polityki kadrowej, równego traktowania ze względu na płeć, wyznaczenie, poglądy, dbania o zaangażowanie pracownika w sprawy firmy. W nich także czytamy o tym, że „wszyscy pracownicy stanowią cenny kapitał, od którego w wysokim stopniu zależy sukces firmy” ([www.apator.com](http://www.apator.com)). Takie stwierdzenia podkreślają, że społeczna odpowiedzialność biznesu to właściwe traktowanie pracowników, dbanie o ich rozwój i jednocześnie rozwój firmy.

Zdaniem autorki, potencjalni inwestorzy, podejmując decyzje, opierają się na danych finansowych. Analizują więc w pierwszej kolejności sprawozdanie finansowe, by poznać wyniki i zasoby jednostki, następnie ewentualnie inne elementy rocznego raportu, jak np. sprawozdanie zarządu z działalności. Jednak, jak wspomniano wyżej, sprawozdania z działalności nie spełniają jednak oczekiwań inwestorów ze względu na brak wskazania wyraźnego związku pomiędzy prezentowanymi w nich danymi a wynikami przedsiębiorstwa. Dlatego należy wskazać, w jaki sposób zarządzający firmą prezentując informacje w obowiązującym sprawozdaniu mogą lepiej zaspokoić potrzeby inwestorów.

W dobie, gdy czynniki niematerialne mają ogromne znaczenie w rozwoju i funkcjonowaniu przedsiębiorstw, należy zachęcić lub nawet zobligować do informowania o elementach z nimi związanych. W zakresie kapitału ludzkiego organizacji, zdaniem autorki, celowe jest pre-

zentowanie w sposób ciągły, to znaczy umożliwiający analizy okresowe, w zestawieniach tabelarycznych lub opisowych, następujących grup informacji:

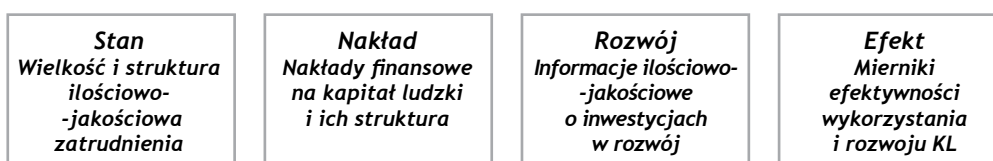
- dane ilościowe związane z kosztami bieżącego zatrudnienia, z uwzględnieniem struktury kosztów świadczeń pracowniczych, gdyż one określają nakłady na utrzymanie kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa,
- dane z zakresu struktury zatrudnienia z uwzględnieniem wykształcenia i stażu, ponieważ one oceniają jakość kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa,
- dane ilościowo-jakościowe na temat realizowanej polityki rozwoju kadr; koszty szkoleń kwotowo, jako odsetek kosztów pracy, godzinowo oraz informacje na temat zakresu i tematyki realizowanych programów,
- mierniki oceny kapitału ludzkiego organizacji – takie jak produktywność, zyskowność.

Zestawienie powyższych danych mogłoby stworzyć pewnego rodzaju matrycę obrazującą kapitał ludzki na przykład według przedstawionego na rysunku 2.

Informacje tego rodzaju zaprezentowane w syntetycznym zestawieniu, zdaniem autorki, powinny się znaleźć w informacjach dodatkowych sprawozdania finansowego. W ten sposób będą one bardziej łączyć się z prezentowanymi wynikami finansowymi.

## Podsumowanie

Z przeprowadzonego przeglądu literatury wynika, że wzrasta liczba badań weryfikujących założenia teorii kapitału ludzkiego. Możliwości analiz ogranicza jednak brak mierników kapitału ludzkiego mających charakter ilościowo-jakościowy. Kapitał ludzki organizacji podlega analizom w kontekście elementu kapitału intelektualnego. Wykazano jego wpływ na wyniki finansowe firm i tworzenie wartości przedsiębiorstwa. Wprowadzenie próby odrębnego raportowania nie cieszą się popularnością, to jednak należy dążyć do rozszerzenia zakresu przedmiotowego sprawozdania finansowego. Rola rocznego sprawozdania zwłaszcza spółek będących w publicznym obrocie jest ogromna. Na ich podstawie inwestorzy zapoznają się z wynikami działalności i podejmują decyzje inwestycyjne. Analiza rocznych skonsolidowanych sprawozdań finansowych 23 spółek wchodzących w skład *RESPECT Index* na dzień 1 stycznia 2014 r. pokazała, że praktyczne wykorzystanie podawanych danych nie pozwala na poznanie ilościowo-jakościowego obrazu kapitału ludzkiego organizacji i jego roli. Największy odsetek badanych firm podaje informacje z zakresu kosztów pracy, informacje o inwestycjach w szkolenia wskazuje jedynie sześć badanych spółek. W niewielkim zakresie można pozyskać ze sprawozdań informacje o strukturze



Rys. 2. Przykładowa matryca informacji o kapitale ludzkim  
Źródło: opracowanie własne

zatrudnienia według wieku, płci, wykształcenia. Przedstawienie informacji wyłącznie o kosztach zatrudnienia i liczbie pracujących, gdy jednostka prowadzi szereg działań rozwijających kapitał ludzki, spowoduje, że potencjalny inwestor może błędnie odczytać strategię firmy i czynniki rozwoju. Brak danych szczegółowych oraz dotyczących polityki rozwojowej pracowników powoduje niepełną informację o potencjale firmy. Wyniki badań oraz wskazanie proponowanych przez autorkę grup informacji, takich jak: dane ilościowe związane ze stanem bieżącego zatrudnienia, dane z zakresu struktury zatrudnienia z uwzględnieniem cech jakościowych, dane z zakresu realizowanej polityki kadrowej, mierniki oceny kapitału ludzkiego, niezbędnych do poznania obrazu kapitału ludzkiego organizacji, podkreślają konieczność rozwoju koncepcji sprawozdawczości kapitału ludzkiego i intelektualnego organizacji. Wyniki przedstawionych badań wskazują na kierunki dalszych analiz, jakimi jest poznanie powodów nieprzedstawiania informacji dotyczących kapitału ludzkiego oraz barier w zakresie pomiaru i raportowania kapitału ludzkiego. Bardzo istotne jest zaproponowanie metod, narzędzi uwzględniających wpływ inwestycji w kapitał ludzki na wyniki finansowe jednostek oraz umożliwiających analizę efektywności kapitału ludzkiego poprzez odniesienie różnych form osiągniętej nadwyżki do kosztu kapitału ludzkiego.

**dr Anna Bagińska**  
**Politechnika Białostocka**  
**Wydział Zarządzania**  
**e-mail: [a.bagienska@pb.edu.pl](mailto:a.bagienska@pb.edu.pl)**

### Bibliografia

- [1] BARON A., *Corporate Responsibility in a Global World: Marrying Investment in Human Capital with Focus on Costs*, [www.qfinance.com/business](http://www.qfinance.com/business), data dostępu 05.02.2013 r.
- [2] CAMPBELL B.A., COFF R., KRYSZYŃSKI D., *Rethinking Sustained Competitive Advantage From Human Capital*, „Academy of Management Review” 2012, 37 s. 376-395.
- [3] CINQUINI L., PASSETTI E., TENUCCI A., FREY M., *Analyzing Intellectual Capital Information in Sustainability Reports: Some Empirical Evidence*, „Journal of Intellectual Capital” 2012, Vol. 13, No. 4.
- [4] DOBIJA D., *Pomiar i sprawozdawczość kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa*, Wyd. WSPiZ, Warszawa 2003.
- [5] Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie, [www.odpowiedzialni.gpw.pl](http://www.odpowiedzialni.gpw.pl), data dostępu 25.02.2014 r.
- [6] GOMEZ J., VARGAS P., *Intangible Resources and Technology Adoption in Manufacturing Firms*, „Research Policy” 2012, 41.
- [7] JARUGOWA A., FIJAŁKOWSKA J., *Rachunkowość i zarządzanie kapitałem intelektualnym*, ODDK, Gdańsk 2003, s. 160.
- [8] KOZIŃSKA A.M., *Wartość przedsiębiorstwa a kapitał ludzki*, [w:] DOBIJA D. (red.), *Pomiar i rozwój kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa*, Polska Fundacja Promocji Kadr, Warszawa 2003, s. 29.
- [9] LAJILI K., ZEGHAL D., *Market performance impacts of human capital disclosures*, „Journal of Accounting and Public Policy” 2006, 25.
- [10] ŁUKASIEWICZ G., *Kapitał ludzki organizacji: pomiar i sprawozdawczość*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2009, s. 252.
- [11] MARCINKOWSKA M., *Roczny raport z działań i wyników przedsiębiorstwa*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004, s. 228-229.
- [12] MAYO A., *The Human Value of the Enterprise: Valuing People as Assets-Monitoring, Measuring, Managing*, Nicholas Brealey, Naperville 2001.
- [13] NOWAK S., *Metodologia badań społecznych*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2007, s. 54-57.
- [14] POCZTOWSKI A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi: strategie, procesy, metody*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2003.
- [15] *Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 19 lutego 2009 r. w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim* (Dz. U. z 2009 roku, Nr 33, poz. 259).
- [16] SĄJKIEWICZ A., *Jakość zasobów pracy: kultura, kompetencje, konkurencyjność, praca zbiorowa*, Poltext, Warszawa 2002, s. 200.
- [17] ŚCIBORSKA I., BARTOWIAK K., *Praktyczne wykorzystanie metody pomiaru oddziaływania kapitału ludzkiego na procesy*, ZN Akademii Podlaskiej 2010, nr 85.
- [18] ŚWIDERSKA G., *Raport roczny w komunikacji z inwestorami*, 2011, <http://www.praktycznateoria.pl/raport-roczny-w-komunikacji-z-inwestorami/>, data dostępu 30.09.2013 r.
- [19] UYGUR O., *The Impact of Human Capital on Employee Compensation and Pay Performance Sensitivity*, „Academy of Business Research Journal” 2013, Vol. 1.
- [20] WIECZOREK-KOSMAŁA M., BŁACH J., *Obraz syntetycznego kapitału własnego przedsiębiorstwa w informacji sprawozdawczej*, 2012, [http://zif.wzr.pl/pim/2013\\_2\\_2\\_40.pdf](http://zif.wzr.pl/pim/2013_2_2_40.pdf), data dostępu 10.03.2014 r.
- [21] Witryna internetowa grupy Apator, [http://www.apator.com/uploads/files/Grupa\\_apator/Raporty-spoeczne/apator-raport-csr-2012.pdf](http://www.apator.com/uploads/files/Grupa_apator/Raporty-spoeczne/apator-raport-csr-2012.pdf), data dostępu 10.03.2014 r.
- [22] WYATT A., FRICK H., *Accounting for Investment in Human Capital: A Review*, „Australian Accounting Review” 2010, Vol. 20, No. 54, Issue 3.

### **The Use of Companies' Annual Reports in the Analysis of Human Capital Information - the Results of Companies Listed in Respect index on the Warsaw Stock Exchange**

#### **Summary**

The aim of the article is to present the results of annual report evaluation carried out in public companies with respect to human resources issues, listed in RESPECT index. In the general sense the evaluation was conducted by verification of information of annual report for 2012. The results show that the scope of the relevant information did not allow for a good orientation in human capital organization. The research has shown that the analysed companies listed on the Warsaw Stock Exchange have very diversified policies regarding human resources information in their annual report.

#### **Keywords**

human capital, annual report, human capital accounting