

ROZDZIAŁ XXX

KAPITAŁ LUDZKI W RAPORCIE ZINTEGROWANYM PRZEDSIĘBIORSTWA

Streszczenie

Raport zintegrowany coraz częściej staje się sposobem komunikacji przedsiębiorstwa z otoczeniem. Połączenie danych finansowych i niefinansowych pozwala przedstawić interesariuszom pełniejszy obraz jednostki, jej zasobów, możliwości rozwoju. Sprawozdawczość wciąż stoi przed wyzwaniem w jaki sposób raportować informacje dotyczące pracowników, a przede wszystkim kapitału ludzkiego organizacji. Celem opracowania jest ocena raportu zintegrowanego jako narzędzia pozyskania informacji o pracownikach i kapitale ludzkim organizacji na podstawie praktyki polskich przedsiębiorstw. Wykorzystano metodę analizy treści raportów zintegrowanych dostępnych on-line na dzień 15 stycznia 2018r. Badania raportów zintegrowanych trzynastu polskich spółek wskazują, że pracownik jest postrzegany przez przedsiębiorstwa jako jeden z kluczowych czynników sukcesu. Kapitał ludzki jest rozwijany poprzez szkolenia, przestrzeganie ładu korporacyjnego i etycznych zasad współpracy. Z analizy raportów zintegrowanych publikowanych przez polskie spółki wynika, że wytyczne *International Integrated Reporting Council* są wykorzystane w ograniczonym zakresie. Najwięcej przedsiębiorstw wybrało raportowanie informacji dotyczących pracowników w oparciu o wytyczne *Global Reporting Initiative*. Można zdecydowanie podkreślić, że raport zintegrowany jest odpowiednim narzędziem do przedstawienia kapitału ludzkiego organizacji jako kluczowego czynnika sukcesu, wymagane jest jednak opracowanie i stosowanie jednolitych zasad raportowania.

Słowa kluczowe: GRI, kapitał ludzki, pracownik, raport zintegrowany.

XXX.1. Wprowadzenie

Przedsiębiorstwo prowadzące politykę zrównoważonego rozwoju, odpowiedzialne społecznie stoi przed wyzwaniem w jaki sposób przedstawić efekty swojej działalności ponieważ sprawozdanie finansowe stało się niewystarczające przy rosnącym znaczeniu

danych pozafinansowych. Jednym z rozwiązań jest sporządzenie raportu zintegrowanego. *International Integrated Reporting Council (IIRC)* definiuje raportowanie zintegrowane jako zwiezły komunikat na temat strategii przedsiębiorstwa, ładu korporacyjnego, osiągniętych efektów działalności gospodarczej oraz perspektyw rozwojowych, w kontekście środowiska zewnętrznego, które to elementy mają służyć kreowaniu wartości w krótkim, średnim i długim terminie (IIRC 2013, s.7). Raportowanie zintegrowane zostało zapoczątkowane w praktyce gospodarczej w wyniku wzrastającego zapotrzebowania interesariuszy na spójne informacje o działalności, możliwościach rozwoju i społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (Bek-Gaik 2015, s. 482), których nie przedstawia tradycyjna sprawozdawczość finansowa. Nadal nie jest obowiązkowe sporządzanie raportu rocznego w formie zintegrowanej, ponieważ przepisy regulują wyłącznie sprawozdawczość finansową. IIRC zachęca jedynie do spojrzenia kompleksowego na przedsiębiorstwo i przedstawienia obrazu otoczeniu.

Pracownicy tworzą kapitał ludzki organizacji. Kapitał ludzki to wiedza, umiejętności i możliwości jednostek mające wartość ekonomiczną dla organizacji (Sveiby 2010; Samul 2013) To również tzw. know-how i zdolność do sprawnego wykonywania zadań w różnych, nawet nietypowych sytuacjach, to także kultura organizacji, wartości oraz relacje międzyludzkie. Kapitał ludzki obejmuje nie tylko wielkość i strukturę zasobów pracy, ale także ich jakość. Dlatego do czynników decydujących o poziomie tego kapitału zalicza się obok liczby osób w wieku produkcyjnym także wiedzę ogólną, kwalifikacje zawodowe, zdrowie, motywacje do pracy, postawy wobec pracy, relacje między personalne oparte na zaufaniu, umiejętności pracy zespołowej, innowacyjność, przedsiębiorczość i inne (Bulińska-Stangrecka, Bagieńska 2018, Jarecki, Kunasz, Mazur-Wierzbicka, Zwiech 2010, Łukaszewicz 2009, Król 2007, Jaki 2000).

Brak rozwiązań dotyczących raportowania informacji o pracownikach i o kapitale ludzkim organizacji powoduje poszukiwanie sposobów przekazywania otoczeniu oraz samym pracownikom przekazu o tym w jaki sposób postrzega się pracowników w danej organizacji. W opracowanych wytycznych do raportowania zintegrowanego IIRC proponuje, aby postrzegać pracowników jako kapitał ludzki, czyli zwrócić uwagę na kompetencje, doświadczenie i motywację pracowników do rozwoju i innowacji. Natomiast brak szczegółowych wytycznych powoduje zróżnicowane podejście przedsiębiorstw do rodzaju i zakresu prezentowanych informacji. Powstaje więc pytanie jakie informacje dotyczące kapitału ludzkiego i zarządzania pracownikami są podawane przez przedsiębiorstwa w

raporcie zintegrowanym? Czy jest to informacja przede wszystkim o posiadanych zasobach ludzkich, czy raczej o kapitale ludzkim przyczyniającym się do rozwoju i innowacyjności przedsiębiorstwa? Celem opracowania jest ocena raportu zintegrowanego jako narzędzia pozyskania informacji o kapitale ludzkim organizacji na podstawie praktyki polskich przedsiębiorstw.

XXX.2. Istota i zasady raportowania zintegrowanego

W literaturze podkreśla się istotną rolę raportowania zintegrowanego w bardziej spójnym podejściu do sprawozdawczości korporacyjnej. Raportowanie zintegrowane (IR), łączy wszystkie sprawozdania spółki, w tym sprawozdania finansowe, sprawozdanie z działalności zarządu, raporty i sprawozdania dotyczące zrównoważonego rozwoju. (Bagieńska, 2016). Przygotowanie raportu koncentruje się na wielu aspektach, takich jak strategia i operacje firmy, zarządzanie, wyniki finansowe i długoterminowe perspektywy (Bommel, 2014), co wymaga zintegrowanego myślenia o wewnętrznych i zewnętrznych czynnikach wpływających na przedsiębiorstwo (Feng, Cummings, Tweedie, 2017). W praktyce zgłaszane są problemy dotyczące braku odpowiednich i jasnych wytycznych, wysokich kosztów przygotowania, formatu i długości raportu (Chaidali, Jones, 2017, s.1). Z roku na rok wzrasta ilość prezentowanych raportów zintegrowanych, a jednocześnie ma miejsce lepsze zrozumienie istoty i celu raportowania zintegrowanego.

Jednym z powodów rozwoju raportowania zintegrowanego jest to, że firmy z wysokim poziomem wartości niematerialnych nie są w stanie legitymizować ich statusu na podstawie aktywów trwałych, które są tradycyjnie uznawane za symbol sukcesu korporacyjnego, dążą więc do wykorzystania innych i szerszych sposobów komunikacji niż sprawozdanie finansowe (An, Davey, Eggleton, 2011). Wielkość dobrowolnie raportowanych informacji pozafinansowych wzrasta również w odpowiedzi na oczekiwania interesariuszy zewnętrznych (Dumay, Bernardi, Guthrie, Demartini, 2016).

W raportach zintegrowanych zauważono poprawę zakresu i stopnia raportowania kategorii kapitału intelektualnego i kapitału ludzkiego (Haji, Anifowose 2017). Jednocześnie podkreśla się, że występuje większe poparcie dla dobrowolnego niż obligatoryjnego raportowania zintegrowanego, ponieważ jest zbyt wcześnie na reformę regulacyjną (Stubbs, Higgins 2018, s.489) Większość podmiotów dostarcza przede wszystkim jakościowych, a nie ilościowych ujawnień dotyczących przede wszystkim przyszłości funkcjonowania (Kilic, Kuzey 2018, s.115). Należy także podkreślić, że organizacja gospodarcza, która komunikuje się z

interesariuszami poprzez rzetelne, cykliczne i ustandaryzowane raporty zintegrowane, buduje pozytywne relacje z otoczeniem (Matuszczyk, 2015).

IIRC w 2013r. opracował ramy raportowania zintegrowanego oparte na pomiarze, opisie i wyjaśnieniu powiązań między wykorzystywanymi w organizacji kapitałami. Wyszczególniono podział na kapitał finansowy, produkcyjny, naturalny, intelektualny, ludzki i społeczny (IIRC 2013, s.11-12). Charakterystyka wymienionych w raporcie zintegrowanym kapitałów pokazuje kluczowe zasoby, poprzez które przedsiębiorstwo buduje wartość. W tabeli XXX.1 przedstawiono istotę kluczowych kapitałów jednostki.

Tabela XXX.1 Kluczowe kapitały przedsiębiorstwa w ramowym raportowaniu zintegrowanym

Rodzaj kapitału	Charakterystyka
Kapitał finansowy	Fundusze organizacji – źródła finansowania, kredyty pożyczki i inne
Kapitał produkcyjny	Fizyczne obiekty, dostępne dla organizacji w procesie produkcji lub dostarczania usług, w tym: budynki, infrastruktura, sprzęt,
Kapitał intelektualny	Zasób niematerialny organizacji bazujący na wiedzy: - własność intelektualna: patenty, prawa autorskie, prawa i licencje, - kapitał organizacyjny: wiedza organizacji, wewnętrzne systemy, procedury, polityki - marka i reputacja firmy
Kapitał ludzki	Kompetencje, doświadczenie i motywacja pracowników do rozwoju i innowacji, w tym: - kluczowe umiejętności i doświadczenia zawodowe personelu, - umiejętności pracowników dotyczące przywództwa, zarządzania i współpracy, - zgodność z zasadami ładu korporacyjnego, wartości etyczne
Kapitał społeczny i relacyjny	Organizacje i relacje w ramach oraz pomiędzy społecznościami, grupami interesariuszy i innymi sieciami, oraz umiejętność dzielenia się informacjami: – wspólne normy, wartości i zachowania – kluczowe relacje z interesariuszami – licencja do działania organizacji
Kapitał naturalny	Kluczowe zasoby naturalne: – powietrze, woda, ziemia, minerały i lasy – różnorodność i zdrowie ekosystemów

Źródło: IIRC (2013), The International Framework Integrated Reporting, s.11-12.

Przedsiębiorstwa w raportowaniu zintegrowanym mogą stosować także mierniki zaproponowane przez *Global Reporting Initiative* (GRI). Jest to organizacja *non profit* której misją jest wspieranie organizacji i przedsiębiorstw, by raportowanie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw stało się powszechną praktyką (Skrzypek, 2015, s. 213). GRI na podstawie opracowanych ram i wytycznych określa zasady i wskaźniki, za pomocą których można dokonywać pomiaru ekonomicznych, środowiskowych i społecznych wyników oraz ich raportowania. Proponowane przez GRI mierniki związane z pracownikami obejmują swym zakresem praktyki dotyczące zatrudniania i godnej pracy (mierniki o symbolach od G4-LA1 do G4-LA16) oraz respektowania praw człowieka (mierniki o symbolach od G4-HR1 do G4-HR12) (GRI, s. 9). Najnowsze wskaźniki GRI-4 w zakresie raportowania praktyk dotyczących zatrudniania i godnej pracy dotyczą zatrudnienia, warunków pracy, zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, relacji między pracownikami a kierownictwem, szkoleń i edukacji, różnorodności i równości szans jednakowego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn, praktyki rozwiązywania problemów pracowniczych (GRI, s. 22).

Raport zintegrowany powinien więc podkreślać połączenie między raportem finansowym i raportem społecznej odpowiedzialności biznesu w oparciu o model biznesowy firmy i pokazywać, jak każdy obszar przyczynia się do celów organizacyjnych określonych przez różne zainteresowane strony zarówno w krótkim jak i długim okresie (Lueg, Lueg, Andersen, Dancianu, 2016).

XXX.3. Metoda i wyniki badania

Do realizacji założonego celu opracowania dokonano doboru celowego próby - najnowsze roczne raporty zintegrowane opublikowane on-line w styczniu 2018r. Zidentyfikowano dziesięć raportów zintegrowanych obejmujących dane za 2016 rok oraz trzy za 2015r. następujących spółek i grup kapitałowych: Orange S.A., Azoty S.A., Lotos S.A., Orlen S.A., Pelion S.A., Gaz System S.A., GPEC S.A., PGE S.A., KGHM S.A., Tauron S.A., ING Bank Śląski S.A., Budimex S.A., Bogdanka S.A.. Wykorzystując metodę analizy treści zbudowano tablicę morfologiczną do zebrania danych z analizowanego obszaru. W pierwszym etapie dokonano analizy raportów zintegrowanych pod kątem sposobu ujmowania informacji o pracownikach - w ujęciu kapitałów proponowanych przez IIRC, czy mierników szczegółowych *Global Reporting Initiative* dotyczących pracowników. W dalszej części wyodrębniono następujące obszary charakteryzujące kapitał ludzki w raporcie zintegrowanym:

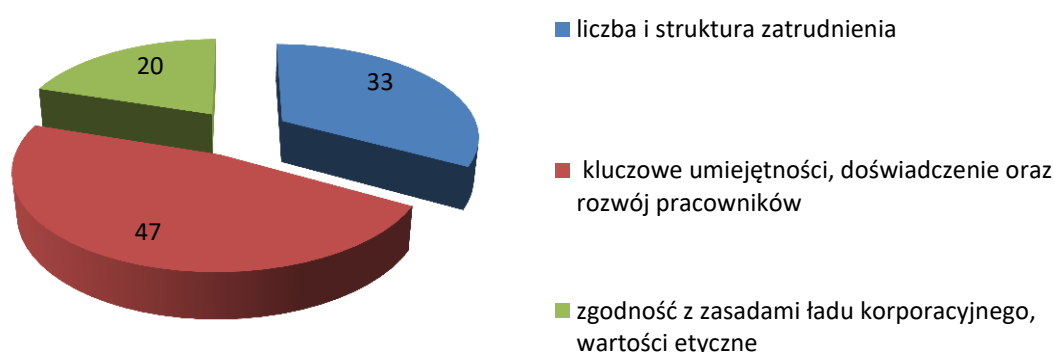
- zatrudnienie: obejmujące informacje o liczbie zatrudnionych pracowników, strukturze zatrudnienia, rotacji;
- kluczowe umiejętności, doświadczenie zawodowe oraz inwestowanie w rozwój pracowników przedstawione poprzez informację o: wykształceniu, stażu pracy, rodzajach szkoleń i liczbie godzin przeprowadzonych szkoleń, umiejętności współpracy, polityce szkoleń i realizowanych programach rozwojowych;
- zgodność z zasadami ładu korporacyjnego oraz wartości etyczne: obejmujące informacje o systemie ocen pracowniczych, zapewnieniu bezpieczeństwa i równych szans rozwoju, rodzajach umów o pracę, opracowanym kodeksie etyki.

Następnie na podstawie analizy treści raportów w zakresie omówionych kryteriów dokonano przyporządkowania informacji podawanych przez badane przedsiębiorstwa do poszczególnych obszarów, a następnie oceny stopnia i zakresu raportowania w poszczególnych obszarach.

Wstępna analiza raportów zintegrowanych wskazała, że częściej przedsiębiorstwa opierają raport zintegrowany na wskaźnikach GRI niż na wytycznych IIRC. Najprawdopodobniej dlatego, że raportowanie według wskaźników GRI jest prostszym sposobem niż według kapitałów. Struktura raportu według kapitałów proponowanych przez IIRC jest wykorzystana przez cztery z badanych spółek. Niektóre spółki łączą oba rodzaje wytycznych: opisując na przykład kapitał ludzki odnotowują jednocześnie, który to miernik GRI.

Na rysunku XXX.1 przedstawiono stopień raportowania informacji w każdym badanym obszarze.

Rysunek XXX.1. Stopień raportowania w analizowanych obszarach (w % ogółu wskazań)

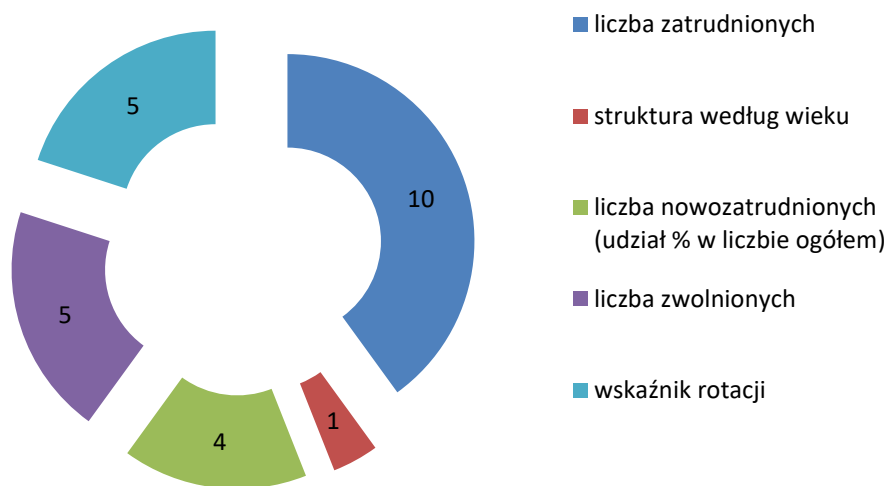


Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów zintegrowanych badanych spółek.

Wyniki badania wskazują, że najwięcej informacji podają przedsiębiorstwa w zakresie kluczowych umiejętności, doświadczenia zawodowego personelu oraz inwestowania pracodawcy w rozwój pracowników (47%). 33% z ogółu informacji dotyczących pracowników to dane o zatrudnieniu i strukturze zatrudnienia według różnych kryteriów. Najmniej informacji (22%) dotyczy ładu korporacyjnego i przestrzeganych wartości etycznych.

Można zdecydowanie stwierdzić, że pracownik stanowi bardzo ważny czynnik rozwoju ponieważ w każdym z raportów znalazło się odniesienie do czynnika ludzkiego. Informacje dotyczą nie tylko wielkości, struktury i rodzaju zatrudnienia, ale przede wszystkim zarządzania pracownikami. Wyszczególnienie informacji o realizowanych programach rozwoju, opłaconych godzinach szkoleń, wykorzystaniu doświadczenia pracowników wskazuje, że pracownik postrzegany jest w kategorii kapitału ludzkiego, który pomnażany przyczynia się do rozwoju i innowacyjności przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwa raportują także stosowane dobre praktyki z zakresu pobudzania innowacyjności pracowników, dzielenia się pomysłami i wiedzą.

Rysunek XXX.2. Rodzaj informacji z zakresu zatrudnienia (ilość wskazań)



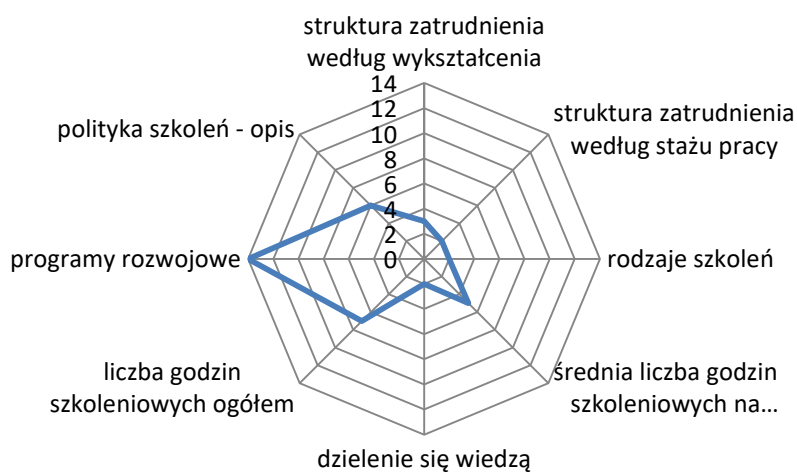
Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów zintegrowanych badanych spółek.

W kategorii zatrudnienie dominują informacje o liczbie zatrudnionych ogółem w danym roku. Jednak należy podkreślić, że nie wszystkie przedsiębiorstwa podają liczbę pracowników. W

pięciu raportach zintegrowanych oprócz liczby pracujących podaje się liczbę zwolnionych lub wskaźnik rotacji. Takie informacje świadczą o tym, czy zmiany w zatrudnieniu są istotne. Podkreślanie odsetka nowozatrudnionych (cztery przedsiębiorstwa) świadczy o rozwoju. Bardzo rzadko wymienia się strukturę zatrudnienia według wieku czy wykształcenia.

Informacja o realizowanych programach rozwojowych oraz liczbie godzin przeprowadzonych szkoleń jest dominująca wśród ogółu informacji z kategorii kompetencje i rozwój. Na rysunku XXX.3. przedstawiono, które informacje z tej kategorii są najczęściej podkreślane przez pracodawców. Należy zdecydowanie podkreślić, że realizowane programy rozwojowe dotyczące pracowników, studentów i praktykantów są przedstawiane przede wszystkim przez przedsiębiorstwa sektora paliwowego i energetycznego. Pozostałe przedsiębiorstwa również podkreślają realizowane programy rozwojowe, ale w znacznie mniejszym stopniu. Strukturę pracowników według poziomu wykształcenia przedstawiają dwie spółki: produkcyjna i budowlano-usługowa. Staż pracy podkreśla tylko jedna spółka. Każda spółka przedstawia czytelnikowi informacje o liczbie godzin szkoleniowych ogółem lub średnio na pracownika. Ponadto często podkreśla się dzielenie wiedzą.

Rysunek XXX.3. Kompetencje, doświadczenie i rozwój w raporcie zintegrowanym (ilość wskazań)



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów zintegrowanych badanych spółek.

Ostatnim z obszarów dotyczących zarządzania kapitałem ludzkim jest przestrzeganie przez pracodawców jak i pracowników zasad etycznych. Opracowany kodeks etyki jest podkreślany w każdym z raportów zintegrowanych, ponadto cztery przedsiębiorstwa

wskazują na opracowanie systemu ocen pracowniczych, deklarują zapewnienie bezpieczeństwa i różnych szans. Informacje z tego obszaru najczęściej podawane są w krótki zwięzły sposób, ale wskazują na odpowiedzialność pracodawcy wobec pracowników i zapewniają pracownikom poczucie bezpieczeństwa.

XXX.4. Podsumowanie

Raportowanie zintegrowane jest holistycznym spojrzeniem na organizację i istotnym krokiem w przełamaniu barier informacyjnych pomiędzy organizacją a jej otoczeniem, przede wszystkim w zakresie informacji pozafinansowych, mających kluczowe znaczenie dla rozwoju przedsiębiorstwa w przyszłości. Wśród informacji zawartych w raporcie zintegrowanym przedstawiane są realizowane przez organizację działania społecznie odpowiedzialne. Społeczna odpowiedzialność i działalność biznesu dotyczy otoczenia ale także wewnętrznych procesów i zadań. Wśród nich istotne znaczenie mają działania dotyczące pracowników, skierowane do pracowników oraz ich rodzin. Pozyskane przez interesariuszy informacje na temat odpowiedzialnego zarządzania kapitałem ludzkim budują pozytywny obraz jednostki w otoczeniu oraz ułatwiają pozyskanie pracowników z rynku.

Kapitał ludzki stanowi najważniejszy element kapitału intelektualnego organizacji. O dostrzeżeniu roli tego kapitału w funkcjonowaniu, konkutowaniu i możliwościach rozwoju przedsiębiorstwa świadczą zamieszczone dane niefinansowe zawarte w raportach zintegrowanych badanych spółek. Informacje o kapitale ludzkim, który jest budowany i rozwijany poprzez różnego rodzaju programy i szkolenia, raportowane są w taki sposób aby podkreślić rolę pracownika dla przedsiębiorstwa. W każdym z raportów zauważono odniesienie do misji i strategii przedsiębiorstwa oraz podkreślenie roli pracowników w jej realizacji. Wynika z tego, że badane przedsiębiorstwa są odpowiedzialne społecznie w sferze zatrudnienia. Oznacza to, że angażują się w wypracowanie określonych procedur dotyczących polityki personalnej i zarządzania kapitałem ludzkim, które między innymi podnoszą „jakość życia zawodowego pracowników” (Bartkowiak, Krugielka, 2012, s. 98, 121). Można więc podkreślić, że raportowanie danych o kapitale ludzkim to dążenie do *Corporate Social Responsibility* (CSR) 2.0, co wiąże się z osadzeniem CSR w modelu biznesowym organizacji, uczynieniem elementu przewagi konkurencyjnej oraz narzędzia motywacji i zaangażowania pracowników (Skowronek-Mielczarek, 2017, Mrówka 2017). Analiza raportów zintegrowanych polskich przedsiębiorstw wykazuje, że zakres raportowanych informacji dotyczących pracowników jest zróżnicowany. Najszerzej raportowany jest obszar dotyczący inwestowania w rozwój pracowników zarówno w ujęciu ilościowym jak i jakościowym.

Jednym z wyzwań są trwałe działania, zakorzenione w kulturze organizacyjnej opartej na społecznej odpowiedzialności biznesu, a także zarządzanie kapitałem ludzkim w taki sposób aby wykorzystywać potencjał intelektualny, aktywność i zaangażowanie pracowników.

Raport zintegrowany przygotowany według wytycznych IIRC, GRI lub własnych zasad przedsiębiorstwa jest odpowiednim narzędziem do przedstawienia roli kapitału ludzkiego organizacji wśród czynników sukcesu działalności przedsiębiorstwa odpowiedzialnego społecznie.

Literatura

- An, Y., Davey, H. and Eggleton, I.R. (2011), Towards a comprehensive theoretical framework for voluntary IC disclosure, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 12 No. 4.
- Bagieńska A. (2016), Kapitał ludzki w pomiarze dokonań społecznie odpowiedzialnego przedsiębiorstwa, *Przedsiębiorczość i Zarządzanie* t. 17 z.7-cz.3
- Bartkowiak G., Krugielka A. (2012), *Społeczna odpowiedzialność biznesu w obszarze zatrudnienia. Uwarunkowania i korzyści dla pracownika organizacji*, Wydawnictwo Gnieźnieńskiej Szkoły Wyższej Milenium, Gniezno.
- Bek-Gaik B. (2015), Sprawozdawczość zintegrowana – wybrane problemy, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 873, Finance, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia nr 77*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin.
- Bommel K., (2014), Towards a legitimate compromise?: An exploration of Integrated Reporting in the Netherlands, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 27, No: 7.
- Bulińska-Stangrecka, H, Bagieńska A., (2018), Investigating the Links of Interpersonal Trust in Telecommunications Companies, *Sustainability*, 10, 2555; doi:10.3390/su10072555
- Chaidali P., Jones M.J., (2017), It's a matter of trust: Exploring the perceptions of Integrated Reporting preparers, *Critical Perspectives on Accounting*, Vo.48.
- Dumay J., Bernardi C., Guthrie J., Demartini P. (2016), Integrated reporting: A structured literature review, *Accounting Forum* 40.
- Feng TY., Cummings L., Tweedie D. (2017), Exploring integrated thinking in integrated reporting – an exploratory study in Australia, *Journal of Intellectual Capital*, Vol 18, No 2.
- GRI (2013), G4 Sustainability Reporting Guidelines, Global Reporting Initiative 2013, www.globalreporting.org/standards/g4 (dostęp 30.04.2017)
- Haji A.A., Anifowose M. (2017), Initial trends in corporate disclosures following the introduction of integrated reporting practice in South Africa, *Journal of Intellectual Capital*, Vol 18, No 2.
- IIRC (2013), The International Framework Integrated Reporting, www.theiirc.org (dostęp 10.12.2017)
- Jaki A., (2000), Kapitał intelektualny jako składnik kapitału przedsiębiorstwa, (w:) *Zarządzanie wiedzą a procesy restrukturyzacji i rozwoju przedsiębiorstw*, pod red. R. Borowieckiego, VII Międzynarodowa Konferencja Naukowa Krynica, AE w Krakowie, Kraków 2000.
- Jarecki W., Kunasz M., Mazur – Wierzbicka E., Zwiech P. (2010), *Gospodarowanie kapitałem ludzkim*, *Economicus*, Szczecin.
- Kilic M., Kuzey C., (2018), Determinants of forward-looking disclosures in integrated reporting, *Managerial Auditing Journal* Vol.33 No 1.

- Król H., Ludwiczynski A., (2007), Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji, PWN, Warszawa.
- Lueg K., Lueg R., Andersen K., Dancianu V. (2016), Integrated reporting with CSR practices: A pragmatic constructivist case study in a Danish cultural setting, *Corporate Communications: An International Journal*, Vol. 21 Issue: 1.
- Łukaszewicz G., (2009), Kapitał ludzki organizacji: pomiar i sprawozdawczość, PWN, Warszawa.
- Matuszczyk I. (2015), Raportowanie zintegrowane w komunikacji przedsiębiorstwa z otoczeniem, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 855 Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia nr 74*, t. 2.
- Mrówka R. (2017), *HRM a CSR – innowacyjne praktyki zarządzania*, w: P. Płoszajski (red.) *Czy społeczna odpowiedzialność firmy wspomaga jej innowacyjność?* Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- Samul J. (2013), Kapitał intelektualny w tworzeniu wartości przedsiębiorstwa – teoria a praktyka, *Economics and Management* Vol. 2, DOI: 10.12846/j.em.2013.02.14
- Skowronek-Mielczarek (red.) (2017), *Odpowiedzialne zarządzanie w małych i średnich przedsiębiorstwach*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- Skrzypek E., (2015), Społeczna odpowiedzialność – standardy i raportowanie, *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, nr 378.
- Stubbs W., Higgins C., (2018), Stakeholders' perspectives on the role of regulatory reform in integrated report, *Journal of Business Ethics*, Vol. 147, No 3.
- Sveiby K.E. (2010), *Methods of Measuring Intangible Assets*, tryb dostępu: [<http://www.sveiby.com/files/pdf/intangiblemethods.pdf>, data wejścia 27.09.2017].