

УДК 005.96:336.71(497.11)
659.23:336.71
Прегледни рад

др Сениша
РАДИЋ*
мр Снежана
МИЛЕТИЋ**

Нефинансијско извештавање о људском капиталу у банкарском сектору Републике Србије

Резиме

У економији знања трајна и одржива конкурентна предност темељи се на ефективној употреби интелектуалних ресурса у пословању. У пословном моделу ентитета у знањем интензивним делатностима, улога људског капитала је по правилу критична, будући да од знања и мотивисаности запослених, као и компатибилности њихових квалитета са дефинисаном пословном стратегијом, зависи и вредност генерисана употребом знања конзервираног унутар пословних организација (структурни капитал), као и вредност креирана из ефективне интеракције пословних ентитета са окружењем (релациони капитал).

Упркос напорима креатора међународне професионалне регулативе у домену трансформације регулаторног оквира за финансијско извештавање, интелектуални ресурси још увек у великој мери нису презентовани у званичним финансијским извештајима. Разлоге за то можемо тражити пре свега у немогућности контроле ових ресурса и њиховог поузданог вредновања, као и у немогућности њихове идентификације, будући да су често интерно генерисани и имају вредност искључиво у контексту реализације одређене пословне стратегије, али не и тржишну вредност. Ово се нарочито односи на људске ресурсе над којима по правилу није могуће успоставити контролу и чија вредност зависи од њихове употребљивости у конкретном пословном контексту. У таквим околностима, могућности примене приступа и техника вредновања прописа-

*) Асистент, Универзитет у Београду, Економски факултет, email: radic@ekof.bg.ac.rs

**) Асистент, Универзитет у Београду, Економски факултет, email: sporovic@ekof.bg.ac.rs

Примљено: 16.04.2020. Прихваћено: 17.06.2020.

них актуелном професионалном регулативом прилично су ограничене, док вредности утврђене применом истих углавном није могуће укључити у званичне финансијске извештаје. Због тога је неопходно сагледати алтернативе које постоје како у домену вредновања, тако и у домену презентовања вредности људских ресурса.

Рад је фокусиран на нефинансијско извештавање о људском капиталу и истражује у којој мери се вредност људског капитала пословних банака из банкарског сектора Републике Србије заинтересованој јавности комуницира путем описних делова редовних годишњих извештаја, додатних нефинансијских извештаја добровољног карактера, као и објава о људским ресурсима на интернет странама пословних банака. Да би се извео адекватан закључак, било је неопходно идентичну анализу спровести и на референтној групи коју су чиниле највеће европске банке, одабране уважавајући критеријум вредности билансне активе. Добијени резултати у складу су са очекиваним, а аутори су се у закључном разматрању позабавили могућим разлозима знатно нижег нивоа нефинансијског извештавања о људским ресурсима банака које послују у Србији, у односу на анализиране референтне европске банке.

Кључне речи: људски капитал, интелектуални капитал, финансијско извештавање, нефинансијско извештавање, пословне банке, анализа садржаја.

1. Увод

Извори стварања економске вредности и богатства компанија и држава све мање су у сфери производње материјалних добара, а све више утемељени на стварању и примени информација, идеја и знања. Коришћење интелектуалног капитала у основи је креирања конкурентне предности савремених пословних ентитета и одржања и унапређења њихове конкурентне позиције на тржишту. Извор конкурентне предности најчешће је једна или мањи број активности које се обављају на различит начин у односу на конкуренцију. Примена нематеријалних ресурса у пословној активности није непозната кроз историју економског развоја људске цивилизације. Међутим, крупне промене у пословном амбијенту, настале средином осамдесетих година прошлог века, стављају интелектуални капитал у сасвим нов контекст савременог пословања. Те промене се испољавају кроз јединствену комбинацију двају повезаних економских фактора. Један је висок степен конкуренције у пословању, изазван глобализацијом светске трговине, као и дерегулацијом кључних економских сектора (телекомуникација, електропривреде, финансијских услуга) у водећим економијама тог времена (САД, Велике Британије, Јапана, Немачке). Други фактор је експлозиван напредак у сфери информационо-комуникационих технологија, у којем кључну улогу има настанак и развој интернета. Интеракцијом наведених фактора долази се у стање у којем су иновације предуслов опстанка пословних ентитета (тзв. императив иновација), што

интелектуалним ресурсима последично додељује критичну улогу у економији знања.

У економији заснованој на знању неопипљиви ресурси доминирају у односу на физичка и финансијска средства, вршећи улогу покретача иновација и раста, као и генератора конкурентне предности. С обзиром на карактеристике, нематеријални ресурси углавном имају већу стратешку вредност за пословне ентитете у односу на материјалне ресурсе. Они су јединствени, тешко се имитирају, њихова вредност зависи од контекста употребе и тешко се утврђује и за њих углавном не постоји тржиште. Стога је битно да значај и улога знањем интензивних средстава, као покретача стварања вредности, буде јасно комуницирана корисницима финансијских извештаја, што ће бити награђено у процесу вредновања пословних ентитета на тржишту капитала. Извештавање о интелектуалном капиталу може се схватити и као моћно маркетиншко средство у побољшању репутације и имиџа који пословне организације уживају у инвестиционој јавности, што посредно води повећању њихове тржишне вредности.

Будући да је фокус пословног модела било ког пословног ентитета на успостављању веза између инпута, пословних активности и аутпута, људски ресурси у томе играју критичну улогу, јер се ти односи успостављају како унутар организације, тако и са окружењем. Запослени су носиоци успостављања веза и један део тих односа ће на основу разних уговора бити формализован, док ће други бити неформалног карактера. Људском капиталу припада доминантна улога у креирању преостале две компоненте интелектуалног капитала, будући да од њега примарно зависе стварање и развој других нематеријалних ресурса, као и креирање вредности у целини. У економији заснованој на знању мотивисани, обучени и искусни запослени, који подржавају остварење дефинисане пословне мисије, могу бити најзначајнији извор конкурентне предности једне пословне организације. Бројни су начини на које запослени могу допринети стварању вредности за власнике и остварењу бољих финансијских перформанси. Навешћемо најважније:

- запослени су “мотор” иновативности и креативности пословних ентитета, што би у подстицајном и адекватном амбијенту требало да води стварању нових производа и услуга, као и нових начина за стицање наклоности и лојалности купаца,
- запослени су ти који развијају и одржавају екстерне односе компанија, чиме се граде ефективнији ланци набавке са добављачима, као и ефективније маркетиншке и продајне активности, односно запослени генеришу релациони капитал,
- запослени стварају структурни капитал, односно неопходне капацитете и способност имплементације стратегије трансформацијом знања на индивидуалном нивоу у мерљиве понављајуће процесе, често аутоматизоване.

Будући да су нематеријална средства заснована на знању и иновацијама временом обухватала све значајнији део укупне вредности пословних ентитета, природно се наметнуло питање извештавања о вредности ових средстава, као и третмана резултата насталог употребом нематеријалне имовине у пословном процесу. Аналогно важи и за извештавање о вредности људских ресурса и о њиховом доприносу у креирању резултата. Постојећи оквир за фи-

нансијско извештавање, успостављен у ери индустријске економије, није у стању да на прави начин одговори на информационе изазове у економији знања. У таквим околностима инвеститори при доношењу пословних одлука све више посежу за изворима информација који уважавају тржишне сигнале и адекватније рефлектују утицај промена на пословање ентитета, за разлику од рачуноводственог система у којем је све израженије одсуство повезаности између рачуноводствених и тржишних вредности¹. Извори информација тог типа могли би да буду разне анализе извршене на захтев инвеститора од стране инвестиционих аналитичара или консултантских фирми (анализе циљних компанија, њихових критичних ресурса, тржишта и грана у којима послују и сл.), али и разне врсте обавештења која компаније објављују на интернет странама и у дневној и стручној штампи.

2. Финансијско извештавање о људском капиталу - могућности и ограничења

Људски капитал представља део вредности пословних ентитета, генерисан на основу квалификованости, компетентности и мотивисаности запослених, као и компатибилности њихових особина са стратегијом која се реализује у конкретной пословној организацији. Према Концептуалном оквиру финансијског извештавања, да би финансијски извештаји пружили корисне информације, економски ресурси, обавезе и са њима повезани приходи и расходи морају да буду веродостојно приказани². Могућности и ограничења на подручју финансијског извештавања о људском капиталу можемо размотрити у ширем контексту могућности и ограничења финансијског извештавања о нематеријалној имовини, односно о интелектуалном капиталу уопште. У академској и стручној јавности дуго је вођена дебата у вези са третманом интелектуалних ресурса, а она је додатно добијала на значају у периодима када су улагани интензивнији напори у трансформацију Концептуалног оквира.

Најважније питање у вези са којим није било могуће успоставити сагласност је признавање нематеријалних ресурса. Разлози због којих већи део интелектуалних ресурса пословних ентитета није могао да буде признат у финансијским извештајима су:

- незадовољеност дефиниције средства или критеријума за признавање, што конкретно може значити одсуство препознатљивости средства, контроле над њим, могућности поузданог вредновања или вероватноће прилива будућих економских користи на основу коришћења средства, као и
- неиспуњеност захтеваних квалитативних карактеристика рачуноводствених информација о тим ресурсима.

1) Lev, B. (1999). *The inadequate public information on intellectual capital and its consequences*, OECD International Symposium - Measuring and Reporting Intellectual Capital: Experience, Issues and Prospects, Amsterdam, pp. 3-5.

2) Милетић С (2019) "Савремени приступи мерењу квалитета финансијских извештаја", *Рачуноводство* 1-2/2019, стр. 248, СРРС, Београд

Измене Концептуалног оквира из 2010. године у домену захтеваних квалитативних карактеристика рачуноводствених информација, као и измене у дефиницији средства и обавезе из 2018. године, отвориле су могућности опсежнијег укључивања интелектуалних ресурса у финансијске извештаје пословних ентитета. Ипак, у званичним финансијским извештајима нематеријални ресурси и даље јавности нису презентовани у већем обиму, па се природно намеће питање зашто је то тако.

И поред измењене дефиниције средства (у којој се више не инсистира на очекиваном приливу економских користи) и редефинисаних захтеваних квалитативних карактеристика рачуноводствених информација (извршена је транзиција од поузданости ка веродостојној презентацији), добар део нематеријалних ресурса није могуће у потпуности контролисати (ограничити уживање користи искључиво на власника или корисника, што је конкретно случај код људских ресурса) или немају карактеристику препознатљивости (нису одвојива средства, нити су утемељена на законским или другим уговореним правима). Додатно, и када је све претходно испуњено, неретко се јавља проблем приликом утврђивања вредности, односно избора приступа и метода вредновања и коришћених инпута, као и аргументовања извршених избора како би се утврђене вредности могле сматрати веродостојним. Свакако да обелодањивања, као битан сегмент активности финансијског извештавања, у том смислу имају веома важну улогу.

Уважавајући професионалну регулативу и одредбе МРС 38 - *Нематеријална имовина*, нематеријална средства би, с обзиром на начин стицања, требало иницијално вредновати по набавној вредности (средства засебно стечена куповином) или по фер вредности на дан стицања (средства стечена у пословној комбинацији или стечена разменом, осим у неким ретким околностима). За накнадно одмеравање нематеријалне имовине такође је, као једна од две могуће алтернативе, прописан модел ревалоризације који се базира на утврђивању фер вредности односне имовине. Додатно, када се жели процени-ти вредност нематеријалних ресурса који имају значај за посматрани ентитет, а који не могу да буду признати у финансијским извештајима (што је углавном случај код људског капитала), поједине методе у оквиру приступа одобрених према МСФИ 13 - *Утврђивање фер вредности* (тржишни, трошковни и приносни приступ) могу бити од велике користи³, наравно уз обелодањивање процењених вредности у напоменама или у додатним извештајима добровољног карактера. Уколико постоји могућност, увек ће се тежити да се до вредности одређеног нематеријалног ресурса дође применом више различитих приступа, као и различитих техника у оквиру појединих приступа, што ће резултирати опсегом вредности у коме се налази фер вредност средства које је предмет процене.

Ако се фокусирамо на утврђивање фер вредности тима запослених (рад-ног колектива), неопходно је прво узети у обзир његове карактеристике и улогу у пословном моделу конкретне организације. Тим запослених углавном не генерише директно приходе и резултат (нпр. као трговачка марка), али значајно доприноси стварању резултата. Такође, за запослене који поседују

3) Catty J. (edited by) (2010), *Guide to Fair Value Under IFRS*, John Wiley & Sons, Inc., New Jersey.

специјализовано знање не постоји тржиште, него се њихова вредност (код преласка од једног ка другом послодавцу) утврђује непосредно и што је знање којим запослени располаже специфичније, то је преговарачка моћ око услова ангажмана више на страни запосленог. На основу претходног може се закључити да приликом утврђивања фер вредности тима запослених у већини случајева ни приносни ни тржишни приступ неће бити адекватан, те се као погодан предлаже трошковни приступ.

У примени трошковог приступа питање које је често предмет дискусије јесте опсег трошкова који треба да буду укључени у фер вредност, односно шта чини трошкове замене ресурса чија вредност је предмет процене. Неретко се као повод за критику овог приступа потенцира изостављање неких ставки трошкова приликом обрачуна трошкова замене идентичним или средством једнаке корисности, конкретно опортунитетних трошкова капитала власника и предузетничких профита и бонуса. То је нарочито битно приликом вредновања нематеријалних ресурса, будући да се они често креирају и развијају интерно, и то углавном од стране предузетничких фирми које су претежно упућене на сопствене изворе финансирања⁴. Улагања у људске ресурсе, како у зараде, тако и у развој запослених, такође подразумевају трајно ангажовање капитала у одређеном обиму. Уколико се у обрачун трошкова замене људских ресурса (и нематеријалних средстава уопште) укључе опортунитетни трошкови (као што су трошкови ангажованог капитала власника) и предузетнички профити и подстицаји, проистекла фер вредност биће приближна апроксимација фер вредности утврђене методама у оквиру тржишног или приносног приступа⁵. Иако трошковни приступ вредновању не мери директно очекиване економске користи од употребе средстава, што представља додатни аргумент за критику овог приступа, он се базира на претпоставци да рационални инвеститори воде рачуна о томе да будуће економске користи буду довољне бар у мери да покрију трошкове улагања у средство⁶. Уколико то није случај, одустаће од куповине и креираће одговарајуће средство исте корисности или функционалности, под условом да је то економски оправдано.

Следеће што треба размотрити приликом вредновања нематеријалних, а конкретно и људских ресурса трошковним приступом јесте питање утврђивања застарелости или истрошености, односно износа за који треба извршити умањење вредности према овом основу. Треба имати у виду да постоје физичка, функционална и екстерна (економска) застарелост. Физичку застарелост приликом утврђивања вредности тима запослених треба узети у обзир ако се у периоду пројекције очекује одлазак у пензију појединих запослених, као и меру у којој се очекује да ће запослени користити боловање. Функционална застарелост може да се испољи као неадекватност или суперадекватност ре-

-
- 4) Радић С. (2019). „Теоријски и методолошки аспекти утицаја интелектуалног капитала на финансијске перформансе“, докторска дисертација, Универзитет у Београду, Економски факултет, стр. 97.
 - 5) Zyla M. (2010), *Fair Value Measurements: Practical Guidance and Implementation*, John Wiley & Sons, Inc., New Jersey.
 - 6) Smith G., Parr R. (2005), *Intellectual Property, Valuation, Exploitation and Infringement Damages*, John Wiley & Sons, Inc., New Jersey.

сурса који се вреднује, односно тима запослених у конкретном случају. Када разматрамо вредност радног колектива, могуће је да се утврди његово неефикасно функционисање, било због недовољног броја запослених уопште или недовољног броја запослених са одговарајућим квалификацијама на појединим позицијама, или пак због вишка запослених или запослених са превисоким квалификацијама на одређеним позицијама (који су углавном плаћени више него што би сложеност посла на том радном месту захтевала). Екстерна застарелост представља смањење вредности средства изазвано утицајима који нису под контролом власника или корисника предметног средства. Када разматрамо да ли је неко средство изгубило део вредности услед дејства екстерне застарелости, углавном се фокусирамо на преиспитивање економске застарелости, односно неспособности средства да власнику или кориснику обезбеди конкурентан принос на улагање у средство услед дејства екстерних фактора. Дејству економске застарелости изложена су скоро сва нематеријална средства, мада је власницима или корисницима тих средстава прилично компликовано да на појединачној основи утврде да ли улагање у конкретно средство обезбеђује принос еквивалентан приносу из алтернативних улагања једнаке ризичности. То се односи и на улагања у запослене, нарочито у њихов развој и мотивисаност, можда и више него на друга улагања.

За успешну примену трошковног приступа неопходно је располагати великим бројем информација које углавном нису јавно доступне. Приступ је могуће применити за вредновање одређених делова нематеријалне имовине, конкретно колектива запослених, на основу информација којима располаже менаџмент. Признавање вредности људског капитала у редовним финансијским извештајима још увек није пракса, пре свега због одсуства контроле над тим ресурсом, мада се може очекивати да ће се даљом еволуцијом професионалне регулативе, пре свега Концептуалног оквира, у блиској будућности створити услови за то. Чак би се могло полемисати о томе да ли и у постојећим околностима постоји основ за признавање дела људског капитала који је утемељен на уговорима са запосленима закљученим на неодређено време, уважавајући на пример просечно време задржавања запослених на појединим радним позицијама. Свакако, алтернатива признавању је обелодањивање процењене вредности људског капитала у напоменама уз финансијске извештаје или у неким допунским извештајима необавезног карактера.

Као алтернатива финансијском извештавању о људском капиталу осмишљени су, пре свега у пракси, приступи и методе вредновања и начини презентовања утврђених вредности који нису прописани професионалном и законском регулативом, а које можемо окарактерисати као нефинансијско извештавање. Они се заснивају на ширем схватању процеса вредновања чији исход не мора нужно резултирати додељивањем монетарне вредности предмету вредновања, него се вредност може представити одређеним квантитативним немонетарним показатељима или квалитативним информацијама⁷. Ове алтернативне приступе и методе вредновања и начине презентовања информација не треба схватити као ривалске, него као комплементарне онима који се користе у финансијском извештавању. Разумљиво, приступима и методама

7) Више о овоме нпр. у: Andriessen D. (2011), *Making Sense of Intellectual Capital: Designing a Method for the Valuation of Intangibles*, Routledge, New York.

финансијског вредновања за потребе финансијског извештавања додаје се већи значај, али свакако не треба потцењивати потенцијал квалитативних и квантитативних нефинансијских информација у извештавању о људском капиталу, као и интелектуалном капиталу уопште. То је разлог да у наставку размотримо алтернативе финансијском извештавању, односно да сагледамо могућности нефинансијског извештавања о људском капиталу.

3. Алтернативне могућности за вредновање и презентацију људског капитала

Извештавање о људском капиталу, као и интелектуалном капиталу уопште, је важно, али и контроверзно питање у контексту актуелне професионалне регулативе. Неукључивање информација о људском капиталу у редовне финансијске извештаје онемогућава доношење рационалних пословних одлука инвеститорима и другим заинтересованим корисницима. Насупрот томе, омогућавањем укључивања непоузданих информација у финансијске извештаје повећала би се пракса креативног финансијског извештавања на овом подручју. Дакле, у оба случаја долази до изражаја додатна информациона асиметрија и последично се повећава ниво негативне селекције у доношењу инвестиционих одлука⁸. У таквој ситуацији као разумно решење јавља се примена алтернативних приступа и метода вредновања, које карактерише нижи ниво поузданости у односу на оне које су одобрене професионалном регулативом, као и алтернативних начина информисања јавности о вредности људских ресурса и њиховом доприносу у креирању вредности за власнике, пре свега презентовањем додатних извештаја добровољног карактера и пласирањем информација о људском капиталу и са њим повезаним ризицима преко интернет страница пословних субјеката.

У теоријским и стручним радовима из пословне економије, а нарочито у пракси познатих консултантских фирми постојао је интерес за изналагање алтернативних начина како би се део вредности пословних ентитета настао ефективном употребом људског капитала описао одређеним квантитативним нефинансијским показатељима, као и квалитативним методама. Додатно, тражене су алтернативе за презентовање јавности људског, као и интелектуалног капитала у целини. Нема сумње да су потенцијалне користи од опсежнијег обелодањивања информација о људским ресурсима бројне, а као најважније могли бисмо издвојити:

- омогућавање транспарентнијег сагледавања изложености ризицима на основу људског капитала од стране постојећих и потенцијалних инвеститора и других стејкхолдера, као и објективнију тржишну капитализацију пословних ентитета,
- већу ликвидност тржишта капитала, услед квалитетнијег обелодањивања информација о људским ресурсима и са њима повезаним ризицима, и
- нижу просечну цену капитала, те последично адекватнију структуру извора финансирања и ефикаснију инвестициону активност, нарочито пословних ентитета чији пословање је претежно утемељено на људским ресурсима.

8) Радић С. (2019), наведено дело, стр. 41.

Многи аутори су се бавили могућим приступима вредновању људског капитала (нпр. Creelman, Bassi, 2013; Reilly, Schweih, 2014). Као адекватни показатељи вредности људског капитала којим располаже једна пословна организација у литератури су најчешће навођени:

- просечан радни век запослених (укупан или само у посматраној компанији) као показатељ искуства,
- временско трајање обуке и вредност улагања у обуку (укупно или по запосленом) као показатељи обучености,
- квалификациона, образовна и старосна структура запослених,
- укупан број и структура професионалних звања (лиценци) које су запослени стекли у одређеном периоду,
- укупно и просечно одсуствовање са посла.

Поред вредности ових показатеља у одређеном тренутку или у периоду (у зависности од карактера показатеља), указивано је да би посебну пажњу требало посветити и промени ових показатеља током времена, односно њиховој динамици.

Међутим, овакви приступи сагледавању вредности људског капитала тешко да се могу оценити као потпуни. Они се баве људским капацитетом којим организација располаже, али не и способношћу организације да искористи тај потенцијал. Као и у случају сталне имовине која доприноси стварању вредности употребом (све док је испуњена претпоставка континуитета пословања, односно *going concern* принцип), до вредности нематеријалних ресурса, па тако и људског капитала, долази се сагледавањем начина на који он остварује интеракцију са другим ресурсима у процесу стварања вредности, односно у извршењу дефинисане пословне стратегије. "Једна организација може имати најискусније и најквалификованије људе на свету, али ако не успе да их ефективно мотивише стварањем позитивног и подстицајног окружења, никад неће оптимално користити свој капацитет"⁹. Лоша обука, ниске зараде, лоша комуникација, неправедан третман, скромна опрема и слично, појединачно или у комбинацији, могу водити неоптималном искоришћењу људског потенцијала.

Свим што је претходно разматрано, како у контексту приступа и метода вредновања људских ресурса које су погодне за финансијско извештавање, тако и оних алтернативних које су део нефинансијског извештавања о људском капиталу, на систематичан начин се бавила посебна дисциплина која се зове *рачуноводство људских ресурса (Human Resource Accounting - HRA)*. То је широк правац схватања који обухвата бројне методе вредновања и развијао се у периоду од преко 35 година. Заједнички елемент свих приступа у оквиру рачуноводства људских ресурса је став да су људи највреднији ресурс једне пословне организације и да се та премиса мора уважавати приликом осмишљавања приступа управљању људским ресурсима. Рачуноводство људских ресурса бави се широким опсегом различитих проблема. Два проблема која су највише заокупљала пажњу аутора су лош статус људског капитала и неефикасно управљање људским ресурсима у пословним субјектима. Проблеми су

9) Institute of Management Accountants (2010), *Unrecognized Intangible Assets: Identification, Management and Reporting*, New Jersey, стр. 9.

разматрани како из перспективе унапређења интерног управљања, тако и из перспективе побољшања екстерног извештавања о људском капиталу.

У оквиру рачуноводства људских ресурса осмишљене су две различите групе модела: модели трошкова људских ресурса и модели вредности људских ресурса. Трошковни модели људских ресурса су монетарни модели који ма су утврђује висина трошкова повезаних са људским ресурсима, као индиректна мера њихове вредности. У трошковном моделу могу бити коришћени оригинални (историјски) трошкови, трошкови замене или опортунитетни трошкови. Модели вредности људских ресурса могу се поделити у три групе: монетарни, немонетарни и комбиновани модели. Монетарни модели вредност људских ресурса утврђују као економску вредност, најчешће дисконтујући вредности очекиваних будућих зарада. За разлику од монетарних, немонетарни модели вредност људских ресурса утврђују на основу неких показатеља за које се претпоставља да одражавају различите аспекте квалитета кадрова (просечан ниво образовања, просечна дужина стажа у организацији, проценат запослених који напуштају посао, индекс задовољства послом добијен анкетом и сл.). Комбиновани модели исказују вредност људских ресурса у монетарним јединицама, али користе немонетарне параметре као инпуте.

Рачуноводство људских ресурса је у самом старту стекло лошу репутацију, настојањем да квантификује економску вредност људи у организацији, што је подстакло критике у смислу да ли је морално третирати људе као средство (Bontis et al., 1999) и представљало основ да у јавности буде оптужено да покушава да „стави цену“ на људе. Међутим, мисија рачуноводства људских ресурса била је једино у „наглашавању јединствене важности људских ресурса“¹⁰. Такође, упућују му се приговори и по основу субјективности и непоузданости. Међутим, и ово тешко може да се прихвати као оправдано, с обзиром на широк спектар метода утврђивања трошкова и вредности људских ресурса које су обухваћене у оквиру рачуноводства људских ресурса, од којих неке користе објективно утврђене показатеље (нпр. стварно настале трошкове у вези са људским ресурсима). С друге стране, извесна доза субјективности и неизвесности присутна је у свим методама вредновања које се ослањају на претпоставке о будућности, а оне се ипак користе у рачуноводству. Према томе, укључивање разумних претпоставки о будућности део је процеса креирања рачуноводствених информација и није нешто што је својствено искључиво рачуноводству људских ресурса.

Што се тиче алтернатива за извештавање о људском капиталу, оне су осмишљене, али се као проблем јавља непостојање одређених смерница о врстама извештаја и о индикаторима о којима би требало извештавати. То је донекле и разумљиво, с обзиром да свака пословна организација у додатном извештавању треба да истакне своје посебности, али би се прописивањем врста нефинансијских извештаја и њихове опште структуре значајно унапредила упоредивост између пословних организација. У пракси су ипак установљени неки типични допунски извештаји путем којих се корисници, између осталог, могу информисати и о људским ресурсима извештајних ентитета. Наиме, следећи принципе извештавања и стандардна обелодањивања из

10) Andriessen D. (2011), наведено дело, стр. 306.

смерница Г4 иницијативе Уједињених нација о глобалном извештавању, ови извештаји се по правилу фокусирају на информисање јавности о испуњењу четири сегмента одговорности: према друштвеној заједници, клијентима, животној средини и запосленима. У погледу извештавања о запосленима углавном се презентују информације о тренинзима и обукама одржаним током године, полној, квалификационој и старосној структури запослених на крају године, динамици броја запослених, резултатима анкета о задовољству послом, бенефицијама које запослени имају и сл. Различити ентитети користе сличну структуру појединих извештаја и углавном се она конзистентно примењује током времена. Најчешће се састављају неки од следећих извештаја:

- Извештај о корпоративној друштвеној одговорности или Извештај о друштвено одговорном пословању,
- Извештај о одрживости или Извештај о одрживом пословању,
- Нефинансијски извештај (у последње време се појавио као алтернатива претходно наведеним), и
- Извештај о људским ресурсима или Друштвени извештај (бави се искључиво људским ресурсима).

Са друге стране, све је већи број поборника интегрисаног извештавања, у чијем су фокусу целокупна остварења пословних ентитета која се корисницима информација презентују комбинацијом квантитативних и квалитативних показатеља. Тиме се на целовит начин настоји представити допринос свих ресурса у креирању укупних перформанси. Имајући у виду, међутим, свеобухватност оваквог извештаја, као и тежњу да он остане концизан и прегледан, разумљиво је да се у њему информацијама о људским ресурсима не посвећује много простора. Коначно, пословни ентитети често користе могућност да и путем Извештаја о пословању, било да је он посебан извештај, део Годишњег извештаја или интегрисан са Извештајем о корпоративној друштвеној одговорности, презентују јавности своје активности у сфери друштвено одговорног пословања, између осталог и у домену одговорности према запосленима, објављујући у њему реализоване активности и друге појединости у вези са људским капиталом и повезаним ризицима.

4. Методолошки оквир и резултати истраживања

У раду је извршена анализа садржаја информација о људском капиталу које су пословне банке у Србији заинтересованој јавности пласирале у оквиру редовних годишњих извештаја, додатних извештаја добровољног карактера и путем објава које су јавности презентоване на интернет страницама пословних банака. Разматрани су извештаји састављени на крају 2018. године, мада је у налазима анализе истакнуто уколико неки од тих извештаја има дужу традицију, као и уколико је јавности представљен први пут. У свим осталим случајевима подразумева се да је конкретан извештај креиран последњих неколико година. То се односи како на референтне велике европске банке (Табела 1), тако и на анализиране банке из банкарског сектора Србије (Табела 2). На основу извршене анализе проверена је валидност истраживачке хипотезе X_1 која гласи:

X_1 : У банкарском сектору Републике Србије преовладава низак ниво праксе извештавања о људском капиталу.

Наведена хипотеза тестирана је анализом садржаја редовних годишњих извештаја банака које послују у Републици Србији (пре свега Извештаја о пословању, презентованог самостално или у оквиру Годишњег финансијског извештаја), као и допунских информација које банке објављују у оквиру додатних извештаја необавезног карактера (Извештај о корпоративној друштвеној одговорности, Извештај о друштвено одговорном пословању, Извештај о одрживом пословању и сл.) или у форми обавештења на својим интернет странама. Да би се омогућило објективно сагледавање нивоа праксе извештавања о људском капиталу пословних банака у Србији, претходно су размотрени примери релевантне праксе неких водећих европских банака. Имајући у виду чињеницу да у Србији и у земљама сличног друштвено-економског амбијента ниво свести о утицају људских ресурса на пословне перформансе још није као у развијеним тржишним економијама, као и да пословне банке и даље имају доминантну улогу на финансијском тржишту без озбиљне конкуренције других финансијских институција, може се очекивати да ће спроведена анализа указати на релативно низак ниво обима и квалитета информисања о људским ресурсима пословних банака у Србији, у поређењу са релевантном праксом великих европских банака.

У сагледавању праксе информисања јавности о људским ресурсима банака, као референтне означене су водеће европске банке по критеријуму вредности укупне активе, изузимајући британске банке, будући да њихово пословање и извештавање углавном карактерише специфичан правно-економски амбијент. Ради се о следећих шест банака, при чему њихов редослед одражава поредак по величини активе тих банака на крају 2018. године (у заградама је наведена држава у којој се налазе седиште банке и књиговодствена вредност укупне активе у милијардама евра)¹¹:

- BNP Paribas (Француска; 2.040,8),
- Credit Agricole (Француска; 1.854,8),
- Banco Santander (Шпанија; 1.459,3),
- Deutsche Bank (Немачка; 1.348,0),
- Societe Generale (Француска; 1.309,4) и
- ВРСЕ група (Француска; 1.273,9).

Наведене, као и друге познате европске банке, углавном истичу чињеницу да су прихватиле принципе извештавања и стандардна обелодањивања из смерница Г4 иницијативе Уједињених нација о глобалном извештавању (енг. *UN Global Reporting Initiative – GRI*), у којима се као најактуелнији захтеви којима се у данашње време из перспективе банака придаје велика пажња истичу: брига о људским правима и правима запослених, етичност у односима са клијентима и запосленима, брига о животној средини и сузбијање финансирања тероризма и прања новца. Поред принципа извештавања, у смерници Г4 се настоје стандардизовати потребна обелодањивања у извештајима о одрживом пословању, тако да се предлажу конкретне категорије одрживости о којима је потребно објављивати информације (економија у пословању, заштита живот-

11) Преузето са адресе <https://statista.com/statistics/383406/leading-europe-banks-by-total-assets/> (19.03.2020.).

не средине, друштвена одговорност), те унутар њих аспекти о којима је потребно посебно информисати јавност¹².

Наведене велике европске банке системски су уредиле извештавање о начину креирања вредности настале из односа између кључних стејкхолдера, што управо чини елементе интелектуалног (углавном релационог и људског) капитала. То је учињено у форми посебних извештаја који се заинтересованој јавности презентују на годишњем нивоу (Табела 1), тако да су неке од ових банака усвојиле Извештај о корпоративној друштвеној одговорности или Извештај о друштвено одговорном пословању (енг. *Corporate Social Responsibility Report, CSR report*) као погодан облик информисања корисника за ову сврху (BNP Paribas, Deutsche Bank, Societe Generale и ВРСЕ група), мада се може запазити тренд интегрисања садржине овог извештаја у годишњи извештај (најчешће као поглавље у Извештају о пословању) или замене овог извештаја Нефинансијским извештајем. Друга могућност је да се то учини у форми Извештаја о одрживом пословању (енг. *Sustainability report*), као што је раније био случај са банком Banco Santander (садржина такође сада интегрисана у годишњи извештај), при чему су садржина овог и претходно наведеног извештаја у великој мери сагласне. И један и други баве се одговорностима пословних субјеката према клијентима, запосленима, друштвеној заједници и животној средини, што чини четири стуба друштвено одговорног или одрживог пословања. У последње време поједине банке објављују Нефинансијски извештај чија садржина је слична садржини Извештаја о одрживом пословању. Тренд интегрисања садржине ових извештаја у годишњи извештај може се ипак тумачити као корак ка интегрисаном извештавању, што је такође једна од могућности за информисање јавности. У Интегрисаном извештају (енг. *Integrated report*) корисницима извештаја се, комбиновањем квантитативних и квалитативних показатеља, настоји презентовати начин креирања укупно створене вредности за стејкхолдере, односно ефикасност употребе свих ресурса ентитета. У посматраној групи банака видимо да су последњих година прелазак на интегрисано извештавање извршиле банке BNP Paribas, Credit Agricole и Societe Generale. У интегрисаном извештавању, међутим, веома мали простор посвећен је објављивању информација о запосленима. Оно што је нарочито битно, имајући у виду предмет овог рада, јесте чињеница да су неке од ових банака, схватајући важност ефикасне употребе људског капитала у генерисању осталих сегмената интелектуалног капитала и креирању пословних перформанси, додатно презентовале Извештај о људским ресурсима (енг. *Human resource report, HR report*) или Друштвени извештај (енг. *Social report*), који су сагласни по садржини. Такав је случај са банкама BNP Paribas и Societe Generale, а до недавно је то чинила и Deutsche Bank, која је сада прихватила праксу презентовања општијег Нефинансијског извештаја, у којем је један део посвећен људским ресурсима. Коначно, три банке из посматране групе (BNP Paribas, Banco Santander и Deutsche Bank) користиле су могућност да и путем Извештаја о пословању јавности презентују своје активности у сфери друштвено одговорног или одрживог пословања. Између осталих, ту су презентовани и показатељи релевантни за људски капитал, што се може видети из Табеле 1.

12) Детаљније о овоме на интернет страни <https://www.globalreporting.org/resource/library/GRIG4-Part1-Reporting-Principles-and-Standard-Disclosures>.

У истој табели видимо да су, поред додатних извештаја, интернет стране великих европских банака такође биле погодан медиј да се заинтересованој јавности у виду различитих објава презентују додатне информације о активностима из сфере друштвено-одговорног или одрживог пословања. Те информације се, по правилу, презентују тако да се нагласе четири стуба одговорности - према клијентима, запосленима, друштвеној заједници и животној средини. У сфери одговорности према запосленима, што је овде од примарног интереса, углавном се истичу могућности професионалног развоја (обука и усавршавања, учења страних језика, финансирања полагања испита за професионалне сертификате и сл.), као и додатне повластице које се пружају запосленима (нпр. додатно здравствено и пензијско осигурање за запослене и чланове њихових породица и сл.). На подручју односа са клијентима (тржиштем) говори се о улагањима у маркетиншке кампање и промотивне акције, као и резултатима истраживања задовољства клијената. Планиране активности на овом подручју углавном се презентују доста уопштено, што је и разумљиво, због могуће конкурентске реакције. Што се тиче одговорности према друштвеној заједници, она се првенствено огледа у учесталости и вредности донација, спонзорстава и хуманитарних акција, кроз однос са институцијама из области науке, културе и образовања и кроз подршку која се пружа осетљивим друштвеним групама. Коначно, о посвећености одговорности према животној средини највише се може просуђивати на основу информација о вредности улагања у еколошки прихватљиве пројекте, пројекте са ниском емисијом штетних гасова, пројекте градње енергетски ефикасних објеката (пословних и стамбених), о подршци активностима усмереним на штедњу и рециклажу материјала и уштеду у потрошњи енергије, како интерно у оквиру банке, тако и кроз финансирање сличних активности клијената.

Када се фокусирамо на банке које су на крају 2018. године пословале у банкарском сектору Републике Србије¹³, приметно је да је у сфери информисања јавности о значају који при стварању вредности имају односи са екстерним и интерним стејхолдерима, са посебним интересом на информацијама о људским ресурсима, стање знатно лошије у односу на претходно разматране европске банке (што се може приметити у Табели 2). Додатне извештаје, у којима је детаљније презентована наведена проблематика на крају 2018. године, састављало је само шест банака, при чему је традиција у објављивању ових извештаја највише испољена код Ерсте и Комерцијалне банке. Извештај о друштвено одговорном пословању презентовале су следеће банке: Ерсте, Еуробанк, ЈУБМЕС и Комерцијална банка (последња у форми Извештаја о напретку глобалног договора УН), док су Извештај о одрживом пословању презентовале Ванса Intesa (у 2018. је замењен Нефинансијским извештајем) и Војвођанска банка (која је то први пут урадила у 2016. години). Ниједна од банака из

13) Предмет анализе било је 26 банака које су пословале у банкарском сектору Републике Србије у 2018. години. У 2017. години Alphabank је припојена АИК банци, док је Findomestic банка припојена Директној банци. Societe Generale банка је пословала у 2018. години (припојена је ОТП банци у 2019), али више нема интернет страницу, тако да информације објављене на овај начин, у случају поменуте банке, не би могле бити предмет разматрања. Стога је ова банка третирана као ОТП банка, на чијој интернет страници су презентовани и извештаји Societe Generale банке.

Табела 1: Анализа нефинансијског извештавања великих европских банака

Ред. број	Назив банке	Извештај о друштвено одговорном пословању или корпоративној друштвеној одговорности (CSR report)	Извештај о одрживом пословању или одрживости (Sustainability report)	Интегрисани извештај (Integrated report)	Друштвени извештај (Social report) или Извештај о људским ресурсима (HR report)	Информације о запосленима на сајту банке	Информације о запосленима у Извештају о пословању као посебном извештају или као делу Годинешет извештаја
1	BNP Paribas	Јединствен Извештај о пословању и корпоративној одговорности креиран до 2017. год.	Не	Да, креира се од 2018. године (56 страна). У мањој мери се бави запосленима.	Да, Друштвени извештај, са традицијом од преко 10 година. Од 2010. год. у две верзије - за групу у целини и за европски део групе.	Да, један од 4 стуба одговорности - економика (стичност), одговорност према запосленима, заједници и окружењу.	Да, јединствен Извештај о пословању и корпоративној одговорности (са индикаторима квалитета радног окружења, поред осталих показатеља).
2	Credit Agricole	Да, до 2016. год. (око 50 страна).	Не	Да, од 2016. године (око 40 страна). У мањој мери се бави запосленима.	Не	Да, брига о запосленима је један од аспеката иницијативе која у фокусу има друштвено одговорно пословање (од 2012. год).	Не, јер се Извештај о пословању (Management report) не бави питањима корпоративне и друштвене одговорности.
3	Banco Santander	Не	Не, раније је креиран, али је замењен поглављем Одговорно банкарство које је део консолидованог годишњег извештаја.	Не	Не	Да, промовисањем успешних каријера, улагања у запослене и подршке развоју, слушајни и усавршавању запослених.	Да, у оквиру Извештаја о пословању групе постоји део Одговорно банкарство (око 100 страна), у којем је део посвећен људским ресурсима.
4	Deutsche Bank	Од 2002. до 2016. године је креиран Извештај о корпоративној одговорности, а од 2017. године Нефинансијски извештај.	Не, али се од 2017. године креира Нефинансијски извештај, који је сличан по садржини.	Не	Не. Постојао је Извештај о људским ресурсима, али је замењен општијим Нефинансијским извештајем, у којем је један део посвећен запосленима.	Да, о развоју, мотивацији и правима запослених, уважавању различитости и балансу између приватног и пословног живота.	Да, о начину формирања и структури компанија и нефинансијским показатељима (поједини су усмерени на анализу кадрова) и сл.
5	Societe Generale	Не као посебан извештај, али постоји поглавље Корпоративна и друштвена одговорност у годишњем извештају.	Не	Да, креира се од 2017. године (око 70 страна). У мањој мери се бави запосленима.	Да, Друштвени извештај (само на француском језику, око 40 страна)	Да, истичу се приоритети у односу банке као одговорног пословања према запосленима и акти на којима се темељи тај однос.	Не саставља се. У прошлости је постојао извештај такве садржине (Activity report) који се бавио и активностима на подручју развоја кадрова.
6	Grpue BPCE	Да, као Извештај о нефинансијским перформансама који је део годишњег извештаја.	Не, До 2017. године је креиран Преглед активности и извештај о одрживом развоју.	Не	Не	Да, али начелно, о одговорности према запосленима и циљевима у домену обуке, родне равноправности и задовољства послом.	Не саставља се. У прошлости је постојао Извештај председника (Chairman's report), али се није бавио људским ресурсима.

Извор: Анализа аутора на основу информација објављених на интернет странама предметних банака.

Табела 2: Анализа нефинансијског извештавања банака које послују у Републици Србији

Ред. број	Назив банке	Извештај о друштвено одговорном пословању или корпоративној друштвеној одговорности	Извештај о одрживом пословању или одрживости	Интер. изв.	Друштвени изв. или Изв. о људ. ресурсима	Информације о запосленима на сајту банке	Информације о запосленима у Извештају о пословању као посебан извештај или као део Гошишиет извештаја
1	Addiko Bank	Не	Не	Не	Не	Не (само начело о вредностима које се промовишу међу запосленима).	Да, али само начело о политички управљања људским ресурсима и битним активностима (0,5 страна).
2	АМК банка	Не	Не	Не	Не	Не (само начело о вредностима које се промовишу међу запосленима).	Да, о организационој структури и структури запослених (1,5 страна).
3	АРГ банк	Не	Не	Не	Не	Не (само начело о значају запослених за банку и опредељењу за њихово развој).	Не
4	Банка Intesa	Не	Од 2018. године замењен је Нефинансијским извештајем (традиционалним извештајем о одрживости од 2010.)	Не	Не	Да, о могућностима професионалног развоја и погодностима за запослене, као и принципима којима се граде односи (стички кодекс).	Да, у оквиру тачке Друштвено одговорно пословање постоји део о пројектима развоја запослених и структури колектива (2,5 страна).
5	Банка Поштајска штедионица	Не	Не	Не	Не	Не	Да, само о структури запослених (0,5 страна).
6	Bank of China	Не	Не	Не	Не	Не	Не
7	Credit Agricole банка	Не, објављен је само за 2015. годину, на енглеском језику.	Не	Не	Не	Да, само о принципима заштите радних права.	Да, у делу о друштвено одговорном пословању говори се о обукама, друштвеним активностима и погодностима за запослене (2 стране).
8	Директна банка	Не	Не	Не	Не	Не	Да, само о структури запослених (1 страна).
9	Erste Bank	Да, 140 страна, српски и енглески, изражена традиција (од 2008.), велики део посвећен запосленима.	Не	Не	Не	Да, о принципима и остварењима у развоју кадрова подржавајући дефинисане циљеве одрживог развоја УН.	Да, само о циљевима и приоритетним питањима (уз упућивање на друге изворе са сајта).
10	Eurobank	Да, око 60 страна, са традицијом (од 2009. године), у једној целини са Гошишиет извештајем.	Не	Не	Не	Да, али само начело о политички запошљавања и развоју људских ресурса.	Да, само о структури запослених (0,5 страна).
11	Ехрбанк	Не	Не	Не	Не	Да, о могућностима професионалног развоја, процесу ретрукације и селекције, као и погодностима за запослене.	Не
12	Halkbank	Не	Не	Не	Не	Не	Да, о структури запослених и најважнијим правима развоја кадрова (1 страна).
13	Јублес банка	Да, следећи смернице Извештаја о напретку глобалног договора УН (од 2011. год.).	Не	Не	Не	Не, само позив за студентску праксу.	Да, кратко о структури запослених и најважнијим правима развоја кадрова (0,5 страна).
14	Комерцијална банка	Не, али се саставља Извештај о напретку глобалног договора УН (од 2008. год.).	Не	Не	Не	Да, само о принципима заштите радних права.	Да, о структури запослених и обукама усмереним на развој компетенција запослених (2 стране).

Табела 2: Анализа нефинансијског извештавања банака које послују у Републици Србији (наставак)

Ред. број	Назив банке	Извештај о друштвено одговорном пословању или корпоративној друштвеној одговорности	Извештај о одрживом пословању или одрживости пословању или одрживости пословању	Интеграција извештај	Друштвени извештај или Извештај о људским ресурсима	Информације о запосленима на сајту банке	Информације о запосленима у извештају или као делу Годишњег извештаја
15	Мирабанк	Не	Не	Не	Не	Не	Не
16	Моби банка	Не	Не	Не	Не	Не	Не
17	МТС банка	Не	Не	Не	Не	Не	Да, само о структури запослених (0,5 страна).
18	НЛБ банка	Не	Не	Не	Не	Да, о могућностима обуке и развоја, задовољству запослених и принципима којима се воде у управљању кадровима.	Да, о приступу у обуци и развоју запослених, напређивању и уживању породичних вредности (1 страна).
19	Оријентална банка	Не	Не	Не	Не	Да, о могућностима професионалног развоја, процесу регулације и селекције, као и најважнијим вредностима.	Да, само о структури запослених (0,5 страна).
20	ОТП банка*	Не	Не	Не	Не	Да, о бенефицима за запослене, изградњи имиджа позитивног послодавца и балансу између приватног и пословног живота.	Да, о јачању културе лидерства, могућностима за развој кадрова и запошљавање младих (3 стране).
21	ProCredit Bank	Не	Не	Не	Не	Да, о процесу селекције, односу према запосленима и могућностима за развој.	Не (није објављен Извештај о пословању).
22	Raiffeisen банка	Не	Не	Не	Не	Да, о програмима стручне праксе, као и фокусу на развој и задовољство запослених.	Да, али веома мало. О броју и промени броја запослених, те о одређеном ка задовољству и развоју запослених (0,5 страна).
23	Сбербанк Србија	Не	Не	Не	Не	Да, о могућностима обуке и развоја, бенефицирама, опени остварења и задовољства запослених.	Да, о структури запослених и реализованим програмима обука (2 стране).
24	Српска банка	Не	Не	Не	Не	Не	Да, али само о структури запослених (1 страна).
25	Unicredit Bank Србија	Не	Не	Не	Не	Да, о бенефицирама, фокусу на балансу приватног и пословног живота, могућностима за развој и слободну мобилност.	Да, о тренинзима усмереним ка унапређењу процеса, подстицању иновација и лидерства и бенефицирама за запослене (1 страна).
26	Војвођанска банка	Не	Да, око 60 страна, први пут објављен за 2016. годину, последњи за 2017. годину.	Не	Не	Не, само да је отговорност према запосленима један од 4 прокламована стуба друштвено одговорног пословања.	Да, само о структури запослених (0,5 страна) и процесу интеграције људских ресурса (у Извештају о пословању OTP банке на 0,5 страна).

* Societe Generale банка је 2019. год. променила власника и наставила да послује као OTP банка (део OTP групе). Иако је на крају 2018. год. још увек пословала под старим називом, све анализиране информације могу да се нађу искључиво преко интернет странице OTP банке.

домаћег банкарског сектора није презентovala Интегрисани извештај, као ни Извештај о људским ресурсима.

Скоро све банке из банкарског сектора Србије у Извештају о пословању објављивале су информације о активностима из сфере друштвено одговорног или одрживог пословања. Међутим, обим тих објављивања био је скроман, што је поготово случај када је реч о информацијама о људским ресурсима. Из Табеле 2 видимо да је обим тог објављивања само у случају појединих банака две или три стране Извештаја о пословању (Banca Intesa, Credit Agricole, Комерцијална банка, ОТП банка и Sberbank), док се код већине банака своди на обим до једне стране. Претходни закључак нарочито важи за неколико банака које су објавиле само кратке информације о структури запослених. Коначно, поједине банке немају објављене било какве информације о људским ресурсима у Извештају о пословању за 2018. годину (API bank, Bank of China, Ехробанк, Mirabank и Моби банка), а ProCredit Bank није ни објавила овај извештај на својој интернет страници.

Поменимо и да је обим објављивања која се тичу испуњења одговорности у другим сегментима друштвено одговорног пословања такође прилично скроман. На пример, поједине банке су само у једном пасусу објављивале активности на заштити животне средине (пословање у енергетски ефикасним просторијама, рециклажа тонера, употреба папира који је делимично или у потпуности направљен рециклажом и сл.) и стиче се утисак да је то учињено више ради испуњења одређене форме, него да би се заиста информисали корисници.

Размотримо на крају садржину објава о запосленима банака из банкарског сектора Србије на њиховим интернет страницама (поред објава извршених у редовним годишњим и додатним извештајима). Анализиран је садржај интернет страна у марту 2020. године (када је вршена ова анализа). На основу увида у наведено, могу се истаћи следећа запажања.

Прво, у објавама из сфере корпоративне друштвене одговорности најпопуларније су објаве о донацијама, спонзорствима, хуманитарним акцијама и наградним конкурсима које су банке реализовале, чиме се форсира сегмент друштвене одговорности банака према друштвеној заједници. Следеће подручје друштвене одговорности којем банке посвећују већу пажњу је одговорност према животној средини. Вероватно је то последица глобалних трендова у извештавању и вођењу економске политике у најразвијенијим економијама савременог доба, будући да се акценат све више ставља на смањење загађења, рециклажу и енергетску ефикасност.

Друго, на интернет странама пословних банака у Србији мање простора додељено је одговорности према клијентима. Одговорност према клијентима често се потврђује кроз информисање корисника о наградама и признањима које је банка добила (у пласираним потрошачким кредитима, у кредитима датим пољопривреди, за највишу каматну стопу на штедне улоге и сл.), као и кроз објављивање информација о промотивним акцијама и маркетиншким кампањама.

Коначно, што је и најважније за предмет овог рада, на интернет странама банака одговорности према запосленима посвећено је најмање простора, док одређени број банака уопште није имао објаве о запосленима (Bank of China,

Поштанска штедионица, Директна банка, Halkbank, Mirabank, Моби банка, МТС банка и Српска банка). То је можда последица схватања да екстерним корисницима, којима су информације са интернет страна превасходно намењене, активности у испуњавању те одговорности нису интересантне. Међутим, не треба губити из вида чињеницу да су запослени такође део друштвене заједнице и да третман који уживају код банке као послодавца представља сигнал како за потенцијалне кандидате за посао, тако и за постојеће и потенцијалне клијенте банке. Подсетимо да две банке из групе великих европских банака, које су биле предмет анализе у овом раду (BNP Paribas и Societe Generale) састављају посебне извештаје који се баве стањем и развојем људског капитала у тим банкама (Друштвени извештај), док је до недавно и Deutsche Bank састављала Извештај о људским ресурсима (тај извештај је замењен општијим Нефинансијским извештајем). Презентација извештаја тог типа јавности, осим документовања испуњења овог сегмента друштвене одговорности, има и велики промотивни значај, јер представља банку као доброг потенцијалног послодавца и одговорног партнера у друштвеној заједници.

На основу претходног разматрања може се закључити да је тврдња изнета у оквиру хипотезе X_1 потврђена, односно да у банкарском сектору Републике Србије преовладава низак ниво праксе извештавања о људском капиталу, у поређењу са релевантном праксом великих европских банака у овом подручју.

5. Закључна разматрања

Презентовани резултати спроведеног истраживања указују на то да постоји значајан простор за унапређење праксе извештавања о људским ресурсима пословних банака из банкарског сектора Републике Србије, по узору на праксу коју у том домену спроводе највеће европске банке. Када покушамо да проникнемо у могуће разлоге постојања очигледног јаза у пракси извештавања о људском капиталу између двеју посматраних група пословних банака, основно што треба имати у виду је да се акцијама највећег броја пословних банака у Србији не тргује на берзи. То је сигурно разлог за одсуство мотивисаности за транспарентније извештавање о људским и интелектуалним ресурсима уопште и са њима повезаним ризицима, будући да у постојећим околностима већина претходно поменутих повезаних користи није остварљива. Такође, рационално је претпоставити да пословне банке у Србији, бар оне које остварују боље перформансе, имају свест о значају људског капитала, али би детаљније информације о начину мотивисања и развоју запослених конкуренција могла да искористи за преузимање истих, при чему се у случају важних кадрова ризикује губитак не само њихове експертизе, већ и портфолија клијената које они са собом могу да повуку. Према томе, већи ниво информисања јавности о људском капиталу, који је пожељан за банке које послују на развијеним тржиштима капитала, не би у тренутним околностима банкама у Србији донео користи у довољној мери да се компензују повезани ризици.

У очекивању веће ангажованости пословних банака у Србији на тржишту капитала, као и даљег развоја тржишта капитала у блиској будућности, било би сврсисходно да се већи напори учине у правцу дефинисања одређених смерница за извештавање о људским и интелектуалним ресурсима уопште,

на начин већ уређен у неким развијеним земљама (нпр. у Јапану или Данској) или као што је предложено од стране појединих аутора у литератури¹⁴. То би био значајан корак ка подизању квалитета у овој области на виши ниво, што би имало позитивне ефекте, нарочито у економијама у развоју, имајући у виду разлике које постоје у пракси извештавања у овом подручју између развијених и земаља у развоју¹⁵.

Што се тиче садржине обелодањивања о људском капиталу пословних банака (као и других пословних субјеката), нека општа препорука могла би да буде у придржавању смерница Г4 иницијативе Уједињених нација о глобалном извештавању (Global Reporting Initiative - GRI). Уколико је неопходно издвојити одређене ставке које би, у што скоријој будућности, требало да добију већу пажњу у оквиру редовних и допунских извештаја, односно шта би било корисно приоритетно презентовати јавности на овом подручју, онда би се то у најкраћим цртама могло свести на следеће:

- активности и улагања усмерена на развој људског капитала (обуке, семинари, радионице, стечене лиценце, здравствена заштита и безбедност запослених), и
- лојалност запослених и њихово задовољство послом и условима рада (просечна дужина ангажовања у колективу, годишњи одлив запослених у апсолутним и релативним цифрама, признања пословној организацији као послодавцу и сл.).

Финансијско извештавање треба да остане посвећено креирању финансијских информација на основу којих корисници могу да стекну истинит и поштен увид у финансијски и приносни положај извештајних ентитета. Узимање у обзир спекулација приликом признавања одређених делова имовине или вредновања у сврху исказивања у финансијским извештајима (конкретно вредности тима запослених, односно људског капитала) не би било у складу са захтеваном веродостојном презентацијом финансијских информација. Интерпретацијом финансијских извештаја треба да се баве финансијски аналитичари, а рачуновође треба да креирају финансијске информације уз доследно придржавање законске и професионалне регулативе.

Литература

1. Abeysekera I. (2007). "Intellectual capital reporting between a developing and developed nation", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 8 (2), pp. 329-345.
2. Andriessen D. (2011), *Making Sense of Intellectual Capital: Designing a Method for the Valuation of Intangibles*, Routledge, New York.
3. Catty J. (edited by) (2010), *Guide to Fair Value under IFRS*, John Wiley & Sons, Inc., New Jersey.

14) van der Meer-Kooistra, J., Zijlstra, S. (2001). "Reporting on intellectual capital", *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 14 (4), pp. 456-476.

15) Abeysekera, I. (2007). "Intellectual capital reporting between a developing and developed nation", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 8 (2), pp. 329-345.

4. Creelman D., Bassi L. (2013), *Reporting on Human Capital: The drama, the guidelines and the future*, Creelman Research Inc., Lexington, KY.
5. IASB (2010), *Оквир за припремање и презентацију финансијских извештаја*.
6. IASB (2014), Међународни рачуноводствени стандард 38 - *Нематеријална имовина*.
7. IASB (2014), Међународни стандард финансијског извештавања 3 - *Пословне комбинације*.
8. IASB (2014), Међународни стандард финансијског извештавања 13 - *Одмеравање фер вредности*.
9. IASB (2018), *Conceptual Framework for Financial Reporting*, IFRS Foundation, London, UK.
10. Institute of Management Accountants (2010), *Unrecognized Intangible Assets: Identification, Management and Reporting*, New Jersey.
11. Lev B. (1999), The inadequate public information on intellectual capital and its consequences, OECD International Symposium - Measuring and Reporting Intellectual Capital: Experience, Issues and Prospects, Amsterdam, pp. 3-5.
12. Милетић С.(2019), "Савремени приступи мерењу квалитета финансијских извештаја", *Рачуноводство* 1-2/2019, стр. 246-265, СРРС, Београд.
13. Радић С. (2019). „Теоријски и методолошки аспекти утицаја интелектуалног капитала на финансијске перформансе“, докторска дисертација, Универзитет у Београду, Економски факултет, Београд.
14. Reilly R., Schweihs R. (2014), *Guide to Intangible Asset Valuation*, American Institute of Certified Public Accountants, New York.
15. Smith G., Parr R. (2005), *Intellectual Property, Valuation, Exploitation and Infringement Damages*, John Wiley & Sons, Inc., New Jersey.
16. Van der Meer-Kooistra, J., Zijlstra, S. (2001). "Reporting on intellectual capital", *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 14 (4), pp. 456-476.
17. Zyla M. (2010), *Fair Value Measurements: Practical Guidance and Implementation*, John Wiley & Sons, Inc., New Jersey.
18. <https://globalreporting.org/resourcelibrary/GRIG4-Part1-Reporting-Principles-and-Standard-Disclosures>
19. <http://nbs.rs>
20. <https://statista.com/statistics/383406/leading-europe-banks-by-total-assets/>