



EVROPSKÝ PARLAMENT

2009 - 2014

Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví

2013/0110(COD)

28. 11. 2013

STANOVISKO

Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví

pro Výbor pro právní záležitosti

k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice Rady 78/660/EHS a 83/349/EHS, pokud jde o zveřejňování nefinančních informací a informací týkajících se rozmanitosti některými velkými společnostmi a skupinami
(COM(2013)0207 – C7-0103/2013 – 2013/0110(COD))

Navrhovatelka: Mojca Kleva Kekuš

PA_Legam

STRUČNÉ ODŮVODNĚNÍ

Návrh směrnice zdůrazňuje význam podávání zpráv společnostmi o nefinančních informacích. Směrnice se zaměřuje na informace týkající se environmentálních, sociálních a zaměstnaneckých otázek, dodržování lidských práv, boje proti korupci a úplatkářství. Navrhovatelka se však domnívá, že nanejvýš důležité je zohlednit rovněž hledisko rovnosti žen a mužů. Vyvážená kombinace požadovaných prvků umožní, aby akcionáři dostávali každoročně nefinanční informace, které jsou zásadní pro výkonnost společností.

Navrhovatelka se dále domnívá, že má-li mít tato směrnice požadovaný účinek, měla by být uplatňována na společnostech, které mají více než 250 zaměstnanců a vykazují celkovou bilanční sumu přesahující 20 milionů EUR nebo mají čistý obrát přesahující 40 milionů EUR. Navrhované údaje byly již dříve uvedeny v různých právních předpisech EU a často se používají k rozlišení mezi malými a středními podniky na jedné straně a velkými společnostmi na straně druhé. Zlepšení transparentnosti totiž hraje důležitou úlohu v efektivním fungování jednotného trhu. Snazší srovnávání informací o tom, jak společnosti fungují, může přispět k lepšímu rozhodování investorů a akcionářů.

Povinné zveřejnění politiky rozmanitosti, zejména politiky rozmanitosti z hlediska pohlaví, zásadním způsobem ovlivňuje výkonnost společností. Vyvážené zastoupení žen a mužů v řídicích a dozorčích orgánech společností je navíc ku prospěchu těchto společností, neboť odráží demografické ukazatele klíčových skupin zúčastněných stran, jako jsou zaměstnanci, zákazníci a investoři.

Aby byla zaručena skutečná rovnost žen a mužů, jsou společnosti vyzývány k provedení analýzy pracovní síly, jejíž součástí by mělo být rozčlenění údajů na základě typu zaměstnání, pracovní smlouvy a pohlaví. Je třeba účinnějším způsobem využít potenciálu talentů, kdy 60 % absolventů univerzit v Evropě představují ženy. Společnosti musí vypracovat politiky, které by ženám umožnily sladit rodinný a pracovní život, má-li být dosaženo cílů rozmanitosti pohlaví ve velkých společnostech a skupinách. Společnosti by navíc měly pořádat školení, budovat kapacity, zajistit výměnu osvědčených postupů a také zavádět systémy pro vytváření sítí a pro zaučování.

Členské státy by měly stanovit správní a finanční sankce pro společnosti, jež poruší ustanovení směrnice, a vypracovat politiky pro její provádění a podávání zpráv o výsledcích. Evropská komise by však měla členským státům poskytnout pokyny týkající se osvědčených postupů, které ponechají prostor pro podněty od organizací občanské společnosti.

POZMĚŇOVACÍ NÁVRHY

Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví vyzývá Výbor pro právní záležitosti jako věcně příslušný výbor, aby do své zprávy začlenil tyto pozměňovací návrhy:

Pozměňovací návrh 1

Návrh směrnice Bod odůvodnění 6

Znění navržené Komisí

(6) Aby se zvýšila soudržnost a srovnatelnost nefinančních informací zveřejňovaných v celé Unii, měly by společnosti být povinny do svých výročních zpráv zahrnout nefinanční výkaz obsahující informace týkající se alespoň environmentálních, sociálních a zaměstnaneckých otázek, dodržování lidských práv, boje proti korupci a úplatkářství. Tento výkaz by měl zahrnovat popis politik, výsledků a rizik souvisejících s těmito otázkami.

Pozměňovací návrh

(6) Aby se zvýšila soudržnost a srovnatelnost nefinančních informací zveřejňovaných v celé Unii, měly by společnosti být povinny do svých výročních zpráv zahrnout nefinanční výkaz obsahující informace týkající se alespoň environmentálních **otázek, rovnosti pohlaví a rozmanitosti**, sociálních a zaměstnaneckých otázek, dodržování lidských práv, boje proti korupci a úplatkářství. Tento výkaz by měl zahrnovat popis politik, výsledků a rizik souvisejících s těmito otázkami.

Pozměňovací návrh 2

Návrh směrnice Bod odůvodnění 6 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(6a) Pro zvýšení transparentnosti by Komise měla pro přeshraniční společnosti ve všech odvětvích zavést povinnost podávat zprávy za každou zemi a požadovat zveřejňování informací, jako jsou povaha činností společnosti a její dopad na společnost, její zeměpisná poloha, obrat, počet zaměstnanců v přepočtu na plný úvazek i rozmanitost z hlediska pohlaví, zejména pokud jde o

vrcholové řídicí pozice, s cílem zajistit rovné podmínky pro evropské společnosti a investory.

Pozměňovací návrh 3

Návrh směrnice Bod odůvodnění 10 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(10a) Za účelem podpory rozmanitosti by měly být společnosti a podniky vybízeny k tomu, aby zvýšily podíl žen ve správních radách a ve vedení, což představuje prostředek ke zvýšení efektivnosti rozhodování, který se jeví jako obchodní a ekonomická nutnost.

Společnosti a podniky by měly být vybízeny k tomu, aby si vytvořily zdroje žen schopných zastávat správní a řídicí funkce s cílem podněcovat, podporovat a rozvíjet talent žen na všech úrovních a v průběhu celé profesní dráhy.

Je proto důležité konstruktivně spolupracovat se všemi zúčastněnými stranami, jako jsou osoby provádějící nábor pracovníků, pracovní skupiny a nevládní organizace, s cílem využít podnikatelských dovedností žen, k čemuž by mělo dojít dobrovolnou změnou vycházející z podnikatelského prostředí, která by s sebou měla nést i sdílení osvědčených postupů v rámci celé EU i za jejími hranicemi.

Společnosti by měly být vybízeny k tomu, aby pomáhaly zvyšovat povědomí o této problematice, nabízely zaměstnankyním programy zaučování a podporu při budování sítí v souvislosti s obsazováním řídicích funkcí v dané společnosti a využívaly přitom rady a zkušenosti profesionálů z oboru podnikání.

Pozměňovací návrh 4

Návrh směrnice Bod odůvodnění 11

Znění navržené Komisí

(11) Rozsah těchto nefinančních požadavků by měl být vymezen ve vztahu k průměrnému počtu zaměstnanců, celkovým aktivům a obratu. MSP by měly být osvobozeny od dalších požadavků a povinnost zveřejňovat nefinanční výkaz ve výroční zprávě by se měla vztahovat pouze na ty společnosti, jejichž průměrný počet zaměstnanců přesahuje **500** a jež buď vykazují celkovou bilanční sumu přesahující 20 milionů EUR, nebo mají čistý obrat přesahující 40 milionů EUR.

Pozměňovací návrh

(11) Rozsah těchto nefinančních požadavků by měl být vymezen ve vztahu k průměrnému počtu **a k pohlaví** zaměstnanců, celkovým aktivům a obratu. MSP by měly být osvobozeny od dalších požadavků a povinnost zveřejňovat nefinanční výkaz ve výroční zprávě by se měla vztahovat pouze na ty společnosti, jejichž průměrný počet zaměstnanců přesahuje **250** a jež buď vykazují celkovou bilanční sumu přesahující 20 milionů EUR, nebo mají čistý obrat přesahující 40 milionů EUR.

Pozměňovací návrh 5

Návrh směrnice Bod odůvodnění 15

Znění navržené Komisí

(15) Rozmanitost pravomocí a stanovisek členů správních, řídicích a dozorčích orgánů společností usnadňuje dobré porozumění podnikové organizaci a záležitostem. Umožňuje členům těchto orgánů konstruktivně zpochybňovat rozhodnutí řídicích pracovníků a být otevřenější vůči inovativním myšlenkám, čímž se zamezí podobnosti názorů členů, tzv. fenoménu „skupinového myšlení“. Přispívá tak k účinnému dohledu nad řídicími pracovníky a úspěšné správě a řízení společností. Z tohoto důvodu by bylo důležité zvýšit transparentnost, **pokud jde o politiku** rozmanitosti společností. Tím by byl trh informován o postupech správy a řízení společností, a mohl by tak na společnosti vytvářet nepřímý tlak, aby

Pozměňovací návrh

(15) Rozmanitost pravomocí a stanovisek členů správních, řídicích a dozorčích orgánů společností, **včetně rozmanitosti pohlaví**, usnadňuje dobré porozumění podnikové organizaci a záležitostem. **Připouští se, že rozmanitost pohlaví, zejména ve vrcholových pozicích, zlepšuje správu a řízení společností, kvalitu rozhodování a výkonnost společnosti. Rozmanitost řídicích a dozorčích orgánů představuje navíc výhodu pro společnost, neboť jejich složení odráží demografické ukazatele klíčových skupin zúčastněných stran, jako jsou zaměstnanci, zákazníci a investoři. Navíc** umožňuje členům těchto orgánů konstruktivně zpochybňovat rozhodnutí řídicích pracovníků a být otevřenější vůči inovativním myšlenkám,

posílily rozmanitost v rámci svých řídicích a dozorčích orgánů.

čímž se zamezí podobnosti názorů členů, tzv. fenoménu „skupinového myšlení“. Přispívá tak k účinnému dohledu nad řídicími pracovníky a úspěšné správě a řízení společnosti. Z tohoto důvodu by bylo důležité zvýšit transparentnost **a sjednotit záležitosti související s politikou rozmanitosti společností, zejména rozmanitosti z hlediska pohlaví**. Tím by byl trh informován o postupech správy a řízení společností, a mohl by tak na společnosti vytvářet nepřímý tlak, aby posílily rozmanitost v rámci svých řídicích a dozorčích orgánů.

Pozměňovací návrh 6

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 15 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(15a) Společnosti by měly přijmout politiky rozmanitosti, které přispívají k vyváženějšímu vztahu mezi pracovním a osobním životem a podporují zaučování, vytváření sítí a patřičné školení pro vedoucí pracovníky.

Pozměňovací návrh 7

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 15 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(15a) Společnosti by měly zajistit, aby problematika rovnosti pohlaví byla ve všech jejich činnostech zohledňována stejnou měrou jako další otázky, měly by podporovat rozvoj lidských zdrojů a zajišťovat bezpečné a zdravé pracovní prostředí.

Pozměňovací návrh 8

Návrh směrnice Bod odůvodnění 16

Znění navržené Komisí

(16) Povinnost zveřejňovat politiky rozmanitosti pro správní, řídicí a dozorčí orgány, pokud jde o aspekty jako věk, **pohlaví**, zeměpisná rozmanitost, vzdělání a profesní zkušenosti, by se měla vztahovat pouze na velké společnosti kotované na burze. Proto by se tato povinnost neměla vztahovat na malé a střední podniky, které mohou být podle článku 27 směrnice 78/660/EHS osvobozeny od některých účetních povinností. Zveřejnění politiky rozmanitosti by mělo být součástí výkazu o správě a řízení společnosti, jak je stanoveno článkem 46a směrnice 78/660/EHS. Společnosti, které tuto politiku rozmanitosti nemají, by neměly mít povinnost ji zavést, ale měly by jasně vysvětlit, proč ji nemají.

Pozměňovací návrh 9

Návrh směrnice Bod odůvodnění 16 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(16) Povinnost zveřejňovat politiky rozmanitosti pro správní, řídicí a dozorčí orgány, pokud jde o **pohlaví a další** aspekty jako věk, zeměpisná rozmanitost, **zdravotní postižení**, vzdělání a profesní zkušenosti, by se měla vztahovat pouze na velké společnosti kotované na burze **a veřejné podniky kotované na burze**. Proto by se tato povinnost neměla vztahovat na malé a střední podniky, které mohou být podle článku 27 směrnice 78/660/EHS osvobozeny od některých účetních povinností. Zveřejnění politiky rozmanitosti by mělo být součástí výkazu o správě a řízení společnosti, jak je stanoveno článkem 46a směrnice 78/660/EHS. Společnosti, které tuto politiku rozmanitosti nemají, by neměly mít povinnost ji zavést, ale měly by jasně vysvětlit, proč ji nemají.

(16a) V Evropském paktu pro rovnost žen a mužů 2011–2020 přijatém dne 7. března 2011 Rada uznala, že politika rovnosti žen a mužů je pro hospodářský růst, prosperitu a konkurenceschopnost zásadní. Opětovně potvrdila svůj závazek odstranit rozdíly mezi ženami a muži a splnit cíle strategie Evropa 2020. Rada naléhavě požadovala přijetí opatření na

podporu rovné účasti žen a mužů při rozhodování na všech úrovních a ve všech oblastech, aby se plně využilo všech dostupných talentů. V záležitostech týkajících se rozmanitosti pohlaví by ustanovení této směrnice měla doplnit ustanovení budoucí směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady / nevykonnými členy správní rady společností kotovaných na burze a o souvisejících opatřeních.

Pozměňovací návrh 10

Návrh směrnice Bod odůvodnění 18

Znění navržené Komisí

(18) Tato směrnice dodržuje základní práva a ctí zásady uznávané Listinou základních práv Evropské unie, včetně práva na svobodu podnikání, respektování soukromého života a ochranu osobních údajů. Tato směrnice musí být provedena v souladu s těmito právy a zásadami.

Pozměňovací návrh

(18) Tato směrnice dodržuje základní práva a ctí zásady uznávané Listinou základních práv Evropské unie, včetně **nediskriminace, rovnosti žen a mužů**, práva na svobodu podnikání, respektování soukromého života a ochranu osobních údajů. Tato směrnice musí být provedena v souladu s těmito právy a zásadami.

Pozměňovací návrh 11

Návrh směrnice Čl. 1 – bod 1 – písm. a Směrnice 78/660/EHS Čl. 46 – odst. 1 – písm. a – pododstavec 1

Znění navržené Komisí

a) Výroční zpráva musí obsahovat věrný přehled vývoje a výkonnosti podnikatelské činnosti společnosti a její pozice, jakož i popis hlavních rizik a nejistot, kterým čelí.

Pozměňovací návrh

a) Výroční zpráva musí obsahovat věrný přehled vývoje a výkonnosti podnikatelské činnosti společnosti a její pozice, jakož i popis hlavních rizik a nejistot, kterým čelí, **a popis jejích dopadů na ženy a muže, společnost, životní prostředí a**

lidská práva.

Pozměňovací návrh 12

Návrh směrnice

Čl. 1 – bod 1 – písm. a

Směrnice 78/660/EHS

Čl. 46 – odst. 1 – písm. b – pododstavec 1 – bod iii a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

iiia) popisu politiky rozmanitosti společnosti pro její správní, řídicí a dozorčí orgány, pokud jde o aspekty jako věk, pohlaví, zeměpisná rozmanitost, vzdělání a profesní zkušenosti, dále cílů této politiky rozmanitosti, jak je prováděna, a výsledků ve vykazovaném období.

Odůvodnění

Nelze nijak odůvodnit, proč by se mělo podávání zpráv o politice rozmanitosti v řízení společnosti vztahovat výlučně na společnosti, jejichž cenné papíry jsou přijaté k obchodování na regulovaném trhu. Veškeré velké společnosti, jak je stanoví tento článek, by měly podávat zprávy o svých politikách rozmanitosti. Návrh Komise na změnu článku 46a by proto měl být převzat do čl. 46 odst. 1, který zahrnuje i velké nekotované společnosti.

Pozměňovací návrh 13

Návrh směrnice

Čl. 1 – bod 1 – písm. a

Směrnice 78/660/EHS

Čl. 46 – odst. 1 – písm. b – pododstavec 1 – bod iii a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

iiia) popisu jejích dopadů na ženy a muže, lidská práva, společnost a životní prostředí vyplývajících z vlastní činnosti společnosti nebo z jejích vztahů se třetími stranami;

Pozměňovací návrh 14

Návrh směrnice

Čl. 1 – bod 1 – písm. a

Směrnice 78/660/EHS

Čl. 46 – odst. 1 – písm. b – pododstavec 1 – bod iii b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

iiib) údajů rozdělených podle pohlaví o průměrné výši platu zaměstnanců za hodinu během vykazovaného období;

Odůvodnění

Vykazování nefinančních informací by mělo zahrnovat také anonymní informace týkající se rozdílu v odměňování žen a mužů ve společnosti. Ozřejmí se tak individuální výkonnost společností ve snižování stále velkého rozdílu v odměňování mužů a žen.

Pozměňovací návrh 15

Návrh směrnice

Čl. 1 – bod 1 – písm. a

Směrnice 78/660/EHS

Čl. 46 – odst. 1 – písm. b – pododstavec 3

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Při poskytování těchto informací **může** společnost vycházet z **vnitrostátních, unijních** nebo **mezinárodních rámců**, přičemž upřesní, ze kterých rámců vychází.

Při poskytování těchto informací **by** společnost **měla** vycházet **bud'** z **rámce EU**, nebo z **obecných zásad OSN v oblasti podnikání a lidských práv a z pokynů Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) pro nadnárodní podniky**, přičemž **společnost** upřesní, ze kterých rámců vychází.

Pozměňovací návrh 16

Návrh směrnice

Čl. 1 – bod 1 – písm. a

Směrnice 78/660/EHS

Čl. 46 – odst. 1 – písm. c

Znění navržené Komisí

c) V rozsahu nezbytném pro pochopení vývoje, výkonnosti a pozice společnosti tato analýza zahrne finanční a nefinanční klíčové ukazatele výkonnosti, které se vztahují k příslušné podnikatelské činnosti.

Pozměňovací návrh

c) V rozsahu nezbytném pro pochopení vývoje, výkonnosti a pozice společnosti **a rovněž environmentálních a sociálních otázek a otázek lidských práv mj. z hlediska rovnosti žen a mužů** tato analýza zahrne finanční a nefinanční klíčové ukazatele výkonnosti, které se vztahují k příslušné podnikatelské činnosti.

Pozměňovací návrh 17

Návrh směrnice

Čl. 1 – bod 1 – písm. a

Směrnice 78/660/EHS

Čl. 46 – odst. 1 – písm. c a (nové)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

ca) Za účelem zvýšení transparentnosti, pokud jde o rovnost žen a mužů na pracovišti, mohou společnosti zajistit analýzy celkové pracovní síly, včetně platů zaměstnanců, přičemž údaje budou rozčleněny na základě typu zaměstnání, pracovní smlouvy a pohlaví.

Pozměňovací návrh 18

Návrh směrnice

Čl. 1 – bod 2 – písm. a

Směrnice 78/660/EHS

Čl. 46 a – odst. 1 – písm. g

Znění navržené Komisí

g) popis politiky rozmanitosti společnosti pro její správní, řídicí a dozorčí orgány s ohledem na aspekty jako věk, pohlaví, zeměpisná rozmanitost, vzdělání a profesní zkušenosti, cíle této politiky rozmanitosti, jak je prováděna, a výsledky ve vykazovaném období. Pokud společnost

Pozměňovací návrh

g) popis politiky rozmanitosti společnosti **a veřejného podniku kotovaného na burze** pro **jejich** správní, řídicí a dozorčí orgány s ohledem na **pohlaví a další** aspekty jako věk, pohlaví, zeměpisná rozmanitost, **zdravotní postižení**, vzdělání a profesní zkušenosti, cíle této politiky rozmanitosti,

tuto politiku nezavedla, obsahuje výkaz jasné a odůvodněné vysvětlení, proč ji nezavedla.

jak je prováděna, a výsledky ve vykazovaném období. ***Účinné sledování opatření proti diskriminaci v oblasti rovných příležitostí a rozmanitosti na pracovišti je důležitou součástí lepšího řízení lidského kapitálu a uplatňování rovnosti v praxi.*** Pokud společnost tuto politiku nezavedla, obsahuje výkaz jasné a odůvodněné vysvětlení, proč ji nezavedla.

Pozměňovací návrh 19

Návrh směrnice

Čl. 2 – bod 1 – písm. a

Směrnice 83/349/EHS

Čl. 36 – odst. 1 – pododstavec 1

Znění navržené Komisí

1. Konsolidovaná výroční zpráva musí obsahovat věrný obraz vývoje a výkonnosti podnikatelské činnosti a pozic podniků zahrnutých do konsolidace jako celku, jakož i popis hlavních rizik a nejistot, kterým čelí.

Pozměňovací návrh

1. Konsolidovaná výroční zpráva musí obsahovat věrný obraz vývoje a výkonnosti podnikatelské činnosti a pozic podniků zahrnutých do konsolidace jako celku, jakož i popis hlavních rizik a nejistot, kterým čelí, ***spolu s popisem svých dopadů na ženy a muže, společnost, životní prostředí a lidská práva.***

Pozměňovací návrh 20

Návrh směrnice

Čl. 2 – bod 1 – písm. a

Směrnice 83/349/EHS

Čl. 36 – odst. 1 – pododstavec 3 – větě

Znění navržené Komisí

U mateřských podniků podniků, jež mají být konsolidovány, jejichž celkový průměrný počet zaměstnanců během účetního období přesahuje **500** a jež k rozvahovému dni buď vykazují bilanční sumu přesahující 20 milionů EUR, nebo

Pozměňovací návrh

U mateřských podniků podniků, jež mají být konsolidovány, jejichž celkový průměrný počet zaměstnanců během účetního období přesahuje **250** a jež k rozvahovému dni buď vykazují bilanční sumu přesahující 20 milionů EUR, nebo

čistý obrat přesahující 40 milionů EUR, musí přehled rovněž zahrnovat nefinanční výkaz obsahující informace týkající se alespoň environmentálních, sociálních a zaměstnaneckých otázek, dodržování lidských práv, boje proti korupci a úplatkářství, včetně:

čistý obrat přesahující 40 milionů EUR, musí přehled rovněž zahrnovat nefinanční výkaz obsahující informace týkající se alespoň environmentálních **otázek**, **rovnosti žen a mužů**, sociálních a zaměstnaneckých otázek **a otázek rozmanitosti**, dodržování lidských práv, boje proti korupci a úplatkářství, **příčemž je třeba přihlížet k celému dodavatelskému řetězci dané společnosti**, včetně:

Odůvodnění

Definice velké společnosti by se měla vykládat v souladu se stávající definicí uvedenou ve čtvrté účetní směrnici, podle níž se za velkou považuje taková společnost, jež má v průměru více než 250 zaměstnanců a buď celkovou rozvahu vyšší než 17,5 milionu EUR, nebo čistý obrat vyšší než 35 milionů EUR. Zpráva o nefinančních záležitostech a riziku týkajícím se těchto záležitostí není úplná bez relevantních informací o celém dodavatelském řetězci.

Pozměňovací návrh 21

Návrh směrnice

Čl. 2 – bod 1 – písm. a

Směrnice 83/349/EHS

Čl. 36 – odst. 1 – pododstavec 3 – bod iii

Znění navržené Komisí

– iii) rizik souvisejících s těmito otázkami a způsobu, jakým společnost tato rizika řídí.

Pozměňovací návrh

– iii) rizik **vznikajících podniku a společnosti** v souvislosti s těmito otázkami a způsobu, jakým společnost tato rizika řídí.

Pozměňovací návrh 22

Návrh směrnice

Čl. 2 – bod 1 – písm. a

Směrnice 83/349/EHS

Čl. 36 – odst. 1 – pododstavec 3 – bod iii a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

iii) popisu politiky rozmanitosti

společnosti pro její správní, řídicí a dozorčí orgány s ohledem na aspekty jako věk, pohlaví, zeměpisná rozmanitost, vzdělání a profesní zkušenosti, cílů této politiky rozmanitosti, jak je prováděna, a výsledků ve vykazovaném období;

Pozměňovací návrh 23

Návrh směrnice

Čl. 2 – bod 1 – písm. a

Směrnice 83/349/EHS

Čl. 36 – odst. 1 – pododstavec 3 – bod iii a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

iiia) popisu jejích dopadů na ženy a muže, lidská práva, společnost a životní prostředí vyplývajících z vlastní činnosti společnosti nebo z jejích vztahů se třetími stranami;

Pozměňovací návrh 24

Návrh směrnice

Čl. 2 – bod 1 – písm. a

Směrnice 83/349/EHS

Čl. 36 – odst. 1 – písm. a – pododstavec 1 – bod iii b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

iiib) údajů rozdělených podle pohlaví o průměrné výši platu zaměstnanců za hodinu během vykazovaného období;

Odůvodnění

Vykazování nefinančních informací by mělo zahrnovat také anonymní informace týkající se rozdílu v odměňování žen a mužů ve společnosti. Ozřejmí se tak individuální výkonnost společností ve snižování stále velkého rozdílu v odměňování mužů a žen.

Pozměňovací návrh 25

Návrh směrnice

Čl. 2 – bod 1 – písm. a

Směrnice 83/349/EHS

Čl. 36 – odst. 1 – pododstavec 6

Znění navržené Komisí

V rozsahu nezbytném pro pochopení tohoto vývoje, výkonnosti nebo pozice tato analýza zahrne finanční a nefinanční klíčové ukazatele výkonnosti, které se vztahují k příslušné podnikatelské činnosti.

Pozměňovací návrh

V rozsahu nezbytném pro pochopení tohoto vývoje, výkonnosti nebo pozice ***a rovněž situace společnosti v oblasti sociálních, environmentálních a lidských práv mj. z hlediska rovnosti žen a mužů*** tato analýza zahrne finanční a nefinanční klíčové ukazatele výkonnosti, které se vztahují k příslušné podnikatelské činnosti.

Pozměňovací návrh 26

Návrh směrnice

Čl. 2 – bod 1 – písm. a

Směrnice 83/349/EHS

Čl. 36 – odst. 1 – pododstavec 6 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

6a. Za účelem zvýšení transparentnosti, pokud jde o rovnost žen a mužů na pracovišti, mohou společnosti zajistit analýzy celkové pracovní síly, včetně platů zaměstnanců, přičemž údaje budou rozčleněny na základě typu zaměstnání, pracovní smlouvy a pohlaví.

Pozměňovací návrh 27

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst.1

Znění navržené Komisí

1. Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do [...] ¹⁵. Neprodleně sdělí Komisi jejich

Pozměňovací návrh

1. Členské státy zajistí účinné prostředky, které umožní sledovat a vymáhat zveřejňování úplných a přesných nefinančních informací společnostmi

znění.

v souladu s ustanoveními této směrnice.
Členské státy uvedou v účinnost právní a
správní předpisy nezbytné pro dosažení
souladu s touto směrnicí nejpozději do
[...] ¹⁵. Neprodleně sdělí Komisi jejich
znění.

¹⁵ Dva roky po vstupu v platnost.

¹⁵ Dva roky po vstupu v platnost.

Pozměňovací návrh 28

Návrh směrnice Článek 3 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Článek 3a

Pokyny Komise

***Komise stanoví osvědčené postupy a do
jednoho roku od vstupu této směrnice
v platnost vypracuje ve spolupráci
s organizacemi občanské společnosti
pokyny týkající se osvědčených postupů
pro podávání zpráv společnostmi, aby tak
společnostem při této činnosti pomohla.***

POSTUP

Název	Zveřejňování nefinančních informací a informací týkajících se rozmanitosti některými velkými společnostmi a skupinami
Referenční údaje	COM(2013)0207 – C7-0103/2013 – 2013/0110(COD)
Věcně příslušný výbor Datum oznámení na zasedání	JURI 21.5.2013
Výbor, který vypracoval stanovisko Datum oznámení na zasedání	FEMM 21.5.2013
Navrhovatel(ka) Datum jmenování	Mojca Kleva Kekuš 29.5.2013
Datum přijetí	26.11.2013
Výsledek konečného hlasování	+ : 14 - : 8 0 : 7
Členové přítomní při konečném hlasování	Regina Bastos, Andrea Češková, Edite Estrela, Iratxe García Pérez, Zita Gurmai, Mikael Gustafsson, Mary Honeyball, Sophia in 't Veld, Silvana Koch-Mehrin, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Constance Le Grip, Astrid Lulling, Barbara Matera, Elisabeth Morin-Chartier, Angelika Niebler, Antonyia Parvanova, Marc Tarabella, Britta Thomsen, Marina Yannakoudakis, Anna Záborská, Inês Cristina Zuber
Náhradník(ci) přítomný(i) při konečném hlasování	Iñaki Irazabalbeitia Fernández, Kent Johansson, Nicole Kiil-Nielsen, Doris Pack, Zuzana Roithová
Náhradník(ci) (čl. 187 odst. 2) přítomný(i) při konečném hlasování	Birgit Collin-Langen, Jill Evans, María Irigoyen Pérez