



EUROPA-PARLAMENTET

2009 - 2014

---

*Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling*

---

**2013/0110(COD)**

28.11.2013

## **UDTALELSE**

fra Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling

til Retsudvalget

om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af Rådets direktiv 78/660/EØF og 83/349/EØF for så vidt angår offentliggørelse af ikke-finansielle oplysninger og oplysninger om diversitet for visse store selskaber og grupper  
(COM(2013)0207 – C7-0103/2013 – 2013/0110(COD))

Ordfører for udtalelse: Mojca Kleva Kekuš

PA\_Legam

## KORT BEGRUNDELSE

Forslaget til et direktiv understreger vigtigheden af selskabers indberetning af ikke-finansielle oplysninger. Direktivet fokuserer på informationer om sociale, miljø- og arbejdsmæssige anliggender, respekt for menneskerettigheder, antikorrupsion og bestikkelse. Ordføreren mener dog, at det er yderst vigtigt at inkludere ligestillingsaspektet. En afbalanceret kombination af de nødvendige elementer vil gøre det muligt at forsyne aktionærerne med årlige ikke-finansielle oplysninger, som er afgørende for et selskabs arbejde.

Ordføreren mener derudover, at direktivet bør gælde for selskaber med mere end 250 ansatte og enten en balancesum på mere end 20 millioner euro eller en nettoomsætning på mere end 40 millioner euro, for at direktivet får den nødvendige virkning. De foreslåede beløb er før blevet nævnt i forskellige EU-retsakter og anvendes ofte til at skelne imellem SMV'er og større selskaber. Øget gennemsigtighed er nemlig en vigtig faktor for, at det indre marked kan fungere effektivt. Muligheden for lettere at kunne sammenligne oplysninger om, hvordan virksomheder drives, kan hjælpe investorer og aktionærer med at træffe bedre beslutninger.

Den obligatoriske offentliggørelse af mangfoldighedspolitikken, særligt kønsdiversitetspolitikken, påvirker i væsentlig grad selskabernes arbejde. Derudover gavner det selskaberne at have en afbalanceret fordeling af mænd og kvinder i selskabernes bestyrelser, da det afspejler de demografiske forhold blandt centrale interessentgrupper som ansatte, kunder og investorer.

For at sikre reel ligestilling mellem kønnene opfordres selskaberne til at foretage en analyse af arbejdsstyrken, der bør omfatte en opdeling af data efter beskæftigelsestype, ansættelseskontrakt og køn. Talentpuljen, hvoraf 60 % af de universitetsuddannede i Europa er kvinder, skal udnyttes mere effektivt. For at opfylde målsætningerne om kønsdiversitet i store selskaber og koncerner er selskaberne nødt til at udvikle politikker, hvor kvinder får mulighed for at skabe balance mellem familie- og arbejdsliv. Ydermere bør virksomhederne organisere uddannelse, kapacitetsopbygning og udveksling af bedste praksis, samt oprette netværks- og mentorordninger.

Medlemsstater bør fastsætte administrative og finansielle sanktioner over for selskaber, der ikke overholder direktivet, ligesom de bør udvikle politikker for at implementere direktivet og indberette resultaterne. Kommission bør dog tilbyde medlemsstaterne en retningslinje for bedste praksis, som giver plads til input fra civilsamfundsorganisationer.

## ÆNDRINGSFORSLAG

Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling opfordrer Retsudvalget, som er korresponderende udvalg, til at optage følgende ændringsforslag i sin betænkning:

### Ændringsforslag 1

#### Forslag til direktiv Betragtning 6

*Kommissionens forslag*

(6) Med henblik på at styrke konsistensen og øge sammenligneligheden af de ikke-finansielle oplysninger, der offentliggøres i Unionen, bør det være et krav, at selskaberne offentliggør en ikke-finansiel redegørelse som en del af deres årsberetning, som i det mindste indeholder oplysninger om miljøspørgsmål, sociale spørgsmål og personalespørgsmål samt spørgsmål vedrørende respekt for menneskerettighederne, bekæmpelse af korruption og bestikkelse. Disse redegørelser bør indeholde en beskrivelse af politikker, resultater og risici på disse områder.

**Ændringsforslag 2**

**Forslag til direktiv  
Betragtning 6 a (ny)**

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

(6) Med henblik på at styrke konsistensen og øge sammenligneligheden af de ikke-finansielle oplysninger, der offentliggøres i Unionen, bør det være et krav, at selskaberne offentliggør en ikke-finansiel redegørelse som en del af deres årsberetning, som i det mindste indeholder oplysninger om miljøspørgsmål, **ligestilling mellem kønnene og mangfoldighed**, sociale spørgsmål og personalespørgsmål samt spørgsmål vedrørende respekt for menneskerettighederne, bekæmpelse af korruption og bestikkelse. Disse redegørelser bør indeholde en beskrivelse af politikker, resultater og risici på disse områder.

*Ændringsforslag*

**(6a) Kommissionen bør for at sikre større gennemsigtighed indføre landeopdelt indberetning for tværnationale selskaber i alle sektorer ved at kræve offentliggørelse af oplysninger, såsom arten af selskabets virksomhed og de følger, det har for samfundet, dets geografiske placering, omsætning, antal ansatte i fuldtidsækvivalenter, samt kønsfordelingen, især kønsfordelingen i topledstillinger, for at sikre lige konkurrencevilkår blandt europæiske selskaber og investorer.**

### Ændringsforslag 3

#### Forslag til direktiv Betragtning 10 a (ny)

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

***Selskaber og virksomheder bør for at støtte diversitet tilskyndes til at øge den kvindelige repræsentation i bestyrelser og ledelser som et middel til at øge effektiviteten af beslutningsprocessen som en forretningsmæssig og økonomisk nødvendighed.***

***Selskaber og virksomheder skal tilskyndes til at skabe udviklingsmuligheder, som fremmer, støtter og udvikler kvindelige talenter på alle niveauer og gennem hele deres karriere med henblik på kvindelig repræsentation i bestyrelser og ledelser.***

***Det er derfor vigtigt at samarbejde konstruktivt med alle interessenter som f.eks. de, der rekrutterer, arbejdsgrupper og ngo'er om at udnytte kvinders erhvervmæssige færdigheder gennem frivillig forandring fra virksomhedernes side, herunder deling af bedste praksis i, på tværs af og uden for Unionen.***

***Selskaberne bør tilskyndes til at øge bevidstheden samt tilbyde mentorordninger og netværksstøtte til kvindelige medarbejdere vedrørende ledelsesmuligheder inden for deres organisation med henblik på at udnytte erhvervsfolks råd og erfaring.***

### Ændringsforslag 4

#### Forslag til direktiv Betragtning 11

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

(11) Omfanget af disse ikke-finansielle indberetningskrav bør defineres ud fra selskabets gennemsnitlige antal ansatte,

(11) Omfanget af disse ikke-finansielle indberetningskrav bør defineres ud fra selskabets gennemsnitlige antal **og**

samlede aktiver og omsætning. SMV'er bør være undtaget fra yderligere krav, og kravet om at offentliggøre ikke-finansielle redegørelser som en del af årsberetningen bør kun finde anvendelse på selskaber med mere end **500** ansatte i gennemsnit og med en samlet balance på 20 mio. EUR eller en nettoomsætning på 40 mio. EUR.

## Ændringsforslag 5

### Forslag til direktiv Betragtning 15

#### *Kommissionens forslag*

(15) Forskellige kompetencer og synspunkter blandt medlemmerne af de administrative, ledelsesmæssige og tilsynsførende organer fremmer en sund forståelse af den forretningsmæssige organisation og forretningsanliggenderne. Det gør det muligt for medlemmerne af disse organer at udsætte ledelsens beslutninger for konstruktive udfordringer og forblive åben for nye idéer, idet ensartede synspunkter blandt medlemmerne, den såkaldte gruppetankegang, undgås. Dermed gøres tilsynet med ledelsen mere effektivt, og det bidrager til en vellykket ledelse af selskabet. Derfor er det vigtigt at øge gennemsigtigheden **for så vidt angår** de mangfoldighedspolitikker, som selskaberne anvender. Markedet vil således blive gjort bekendt med selskabets ledelsespraksis og dermed lægge et indirekte pres på selskaberne for at få mere mangfoldigt sammensatte bestyrelser.

**kønsfordeling blandt** ansatte, samlede aktiver og omsætning. SMV'er bør være undtaget fra yderligere krav, og kravet om at offentliggøre ikke-finansielle redegørelser som en del af årsberetningen bør kun finde anvendelse på selskaber med mere end **250** ansatte i gennemsnit og med en samlet balance på 20 mio. EUR eller en nettoomsætning på 40 mio. EUR.

#### *Ændringsforslag*

(15) Forskellige kompetencer og synspunkter, **herunder en afbalanceret deltagelse af kvinder og mænd**, blandt medlemmerne af de administrative, ledelsesmæssige og tilsynsførende organer fremmer en sund forståelse af den forretningsmæssige organisation og forretningsanliggenderne. **Det er anerkendt, at kønsdiversitet, særligt i ledende stillinger, bidrager til god virksomhedsledelse, kvalitet i beslutningstagningen samt til selskabets præstation. Endvidere udgør diversitet i bestyrelsen en fordel, da bestyrelsens sammensætning afspejler demografiske forhold blandt centrale interessentgrupper såsom ansatte, kunder og investorer.** Det gør det **desuden** muligt for medlemmerne af disse organer at udsætte ledelsens beslutninger for konstruktive udfordringer og forblive åben for nye idéer, idet ensartede synspunkter blandt medlemmerne, den såkaldte gruppetankegang, undgås. Dermed gøres tilsynet med ledelsen mere effektivt, og det bidrager til en vellykket ledelse af selskabet. Derfor er det vigtigt at øge gennemsigtigheden **og harmonisere forhold vedrørende de**

mangfoldighedspolitikker, *især vedrørende kønsdiversitet*, som selskaberne anvender. Markedet vil således blive gjort bekendt med selskabets ledelsespraksis og dermed lægge et indirekte pres på selskaberne for at få mere mangfoldigt sammensatte bestyrelser.

## Ændringsforslag 6

### Forslag til direktiv Betragtning 15 a (ny)

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

***Selskaberne bør indføre mangfoldighedspolitikker, som bidrager til at skabe balance mellem arbejde og privatliv samt fremmer mentorordninger, netværksdannelse og hensigtsmæssig uddannelse til folk i ledende stillinger.***

## Ændringsforslag 7

### Forslag til direktiv Betragtning 15 a (ny)

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

***Selskaberne bør sikre integrering af ligestillingsaspektet i alle aktiviteter, i samme omfang som tilfældet er med andre aspekter, støtte HR-udvikling samt sørge for et sikkert og sundt arbejdsmiljø.***

## Ændringsforslag 8

### Forslag til direktiv Betragtning 16

### *Kommissionens forslag*

(16) Kravet om at offentliggøre mangfoldighedspolitikker for de administrative, ledelsesmæssige og tilsynsførende organer for så vidt angår **alder**, køn, geografisk diversitet, uddannelsesmæssig og erhvervsmæssig baggrund bør kun finde anvendelse på store børsnoterede selskaber. Små og mellemstore virksomheder, som kan være fritaget fra visse regnskabskrav i artikel 27 i direktiv 78/660/EØF, bør ikke være omfattet af dette krav. Offentliggørelse af mangfoldighedspolitikken bør være en del af redegørelsen for virksomhedsledelse i henhold til artikel 46a i direktiv 78/660/EØF. Selskaber, som ikke har en mangfoldighedspolitik, bør ikke være forpligtet til at iværksætte en sådan, men de bør klart redegøre for, hvorfor det forholder sig således.

### **Ændringsforslag 9**

#### **Forslag til direktiv Betragtning 16 a (ny)**

### *Kommissionens forslag*

### *Ændringsforslag*

(16) Kravet om at offentliggøre mangfoldighedspolitikker for de administrative, ledelsesmæssige og tilsynsførende organer for så vidt angår køn **og andre aspekter, såsom alder, handicap**, geografisk diversitet **samt uddannelsesmæssig og erhvervsmæssig baggrund** bør kun finde anvendelse på store børsnoterede selskaber **og børsnoterede offentlige virksomheder**. Små og mellemstore virksomheder, som kan være fritaget fra visse regnskabskrav i artikel 27 i direktiv 78/660/EØF, bør ikke være omfattet af dette krav. Offentliggørelse af mangfoldighedspolitikken bør være en del af redegørelsen for virksomhedsledelse i henhold til artikel 46a i direktiv 78/660/EØF. Selskaber, som ikke har en mangfoldighedspolitik, bør ikke være forpligtet til at iværksætte en sådan, men de bør klart redegøre for, hvorfor det forholder sig således.

### *Ændringsforslag*

*I den europæiske ligestillingspakt 2011-2020, som blev vedtaget den 7. marts 2011, anerkendte Rådet, at ligestillingspolitikker er af afgørende betydning for økonomisk vækst, velstand og konkurrenceevne, det bekræftede sin vilje til at fjerne kønsskævheder med henblik på at opfylde målene i Europa 2020-strategien og opfordrede indtrængende til at iværksætte tiltag for at fremme kvinders og mænds ligelige deltagelse i beslutningstagningen på alle niveauer og på alle områder for at udnytte*



*hele talentmassen fuldt ud. Hvad angår kønsdiversitet bør dette direktivs bestemmelser komplementere bestemmelserne i det fremtidige direktiv om forbedret kønsbalance blandt menige bestyrelsesmedlemmer for børsnoterede selskaber, samt relaterede foranstaltninger.*

## Ændringsforslag 10

### Forslag til direktiv Betragtning 18

#### *Kommissionens forslag*

(18) **Denne forordning** overholder de grundlæggende rettigheder og de principper, der navnlig er nedfældet i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, særlig friheden til at oprette og drive egen virksomhed, retten til respekt for privatliv og beskyttelse af personoplysninger. Direktivet bør gennemføres i overensstemmelse med disse rettigheder og principper.

#### *Ændringsforslag*

(18) **Dette direktiv** overholder de grundlæggende rettigheder og de principper, der navnlig er nedfældet i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, særlig **ikke-diskrimination, ligestilling mellem kvinder og mænd**, friheden til at oprette og drive egen virksomhed, retten til respekt for privatliv og beskyttelse af personoplysninger. Direktivet bør gennemføres i overensstemmelse med disse rettigheder og principper.

## Ændringsforslag 11

### Forslag til direktiv Artikel 1 – nr. 1 – litra a Direktiv 78/660/EØF Artikel 46 – stk. 1 – litra a – afsnit 1

#### *Kommissionens forslag*

(a) Årsberetningen skal indeholde en pålidelig redegørelse for selskabets forretningsmæssige udvikling og resultat samt for dets stilling tillige med en beskrivelse af de væsentligste risici og

#### *Ændringsforslag*

a) Årsberetningen skal indeholde en pålidelig redegørelse for selskabets forretningsmæssige udvikling og resultat samt for dets stilling tillige med en beskrivelse af de væsentligste risici og usikkerhedsfaktorer, det står over for, **samt**

usikkerhedsfaktorer, det står over for.

*en beskrivelse af dets indvirkning på ligestillingsområdet, det sociale område, miljøet og menneskerettighederne.*

## **Ændringsforslag 12**

### **Forslag til direktiv**

#### **Artikel 1 – nr. 1 – litra a**

Direktiv 78/660/EØF

Artikel 46 – stk. 1 – litra b – afsnit 1 – nr. iii a (nyt)

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

*iiia) en beskrivelse af selskabets mangfoldighedspolitik for dets administrative, ledelsesmæssige og tilsynsførende organer for så vidt angår alder, køn, geografisk diversitet, handicap samt uddannelsesmæssig og erhvervsmæssig baggrund, målene for denne mangfoldighedspolitik, hvordan den gennemføres, og hvilke resultater der er opnået i indberetningsperioden.*

### *Begrundelse*

*Der er ingen begrundelse for, hvorfor indberetning om mangfoldighedspolitik i selskabers ledelse udelukkende bør gælde for selskaber, hvis værdipapirer er optaget til handel på et reguleret marked. Alle store virksomheder, som de er defineret i denne artikel, bør indberette deres mangfoldighedspolitik. Kommissionens forslag om ændring af artikel 46a bør derfor flyttes til artikel 46, stk. 1, der også omhandler store ikke-børsnoterede selskaber.*

## **Ændringsforslag 13**

### **Forslag til direktiv**

#### **Artikel 1 – nr. 1 – litra a**

Direktiv 78/660/EØF

Artikel 46 – stk. 1 – litra b – afsnit 1 – nr. iii a (nyt)

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

*iiia) en beskrivelse af den indvirkning, selskabets aktiviteter har på ligestillingsområdet,*

*menneskerettighederne, det sociale område og miljøet, som følge af egne aktiviteter eller dets relationer til tredjeparter.*

## Ændringsforslag 14

### Forslag til direktiv

#### Artikel 1 – nr. 1 – litra a

Direktiv 78/660/EØF

Artikel 46 – stk. 1 – litra b – afsnit 1 – nr. iii b (nyt)

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

*iiib) kønsspecifikke oplysninger om de ansattes gennemsnitlige timeløn i løbet af indberetningsperioden.*

### *Begrundelse*

*Ikke-finansiell indberetning bør også omfatte anonyme oplysninger, der er relevante for lønforskellene mellem mænd og kvinder inden for et selskab. Dette vil kaste lys over selskabers individuelle præstationer med henblik på at reducere de vedholdende store lønforskelle i EU.*

## Ændringsforslag 15

### Forslag til direktiv

#### Artikel 1 – nr. 1 – litra a

Direktiv 78/660/EØF

Artikel 46 – stk. 1 – litra b – afsnit 3

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

Selskabet **kan** fremlægge disse oplysninger på grundlag af **nationale, EU-baserede** eller **internationale rammer**, og **det** skal i givet fald præcisere, hvilken ramme oplysningerne er baseret på.

Selskabet **bør** fremlægge disse oplysninger på grundlag af **enten EU-rammer** eller **FN's vejledende principper om erhvervslivet og menneskerettigheder samt Organisationen for Økonomisk Samarbejde og Udviklings (OECD) retningslinjer for multinationale virksomheder**, og **selskabet** skal i givet fald præcisere, hvilken ramme oplysningerne er baseret på.

## Ændringsforslag 16

### Forslag til direktiv

#### Artikel 1 – nr. 1 – litra a

Direktiv 78/660/EØF

Artikel 46 – stk. 1 – litra c

#### *Kommissionens forslag*

(c) I det omfang, det er nødvendigt for forståelsen af selskabets udvikling, resultat eller stilling, skal analysen indeholde både finansielle og ikke-finansielle nøgleresultatindikatorer, som er relevante for de specifikke aktiviteter.

#### *Ændringsforslag*

c) I det omfang, det er nødvendigt for forståelsen af selskabets udvikling, resultat eller stilling, **såvel som af miljøspørgsmål, sociale spørgsmål og spørgsmål angående menneskerettigheder, herunder fra et ligestillingsperspektiv**, skal analysen indeholde både finansielle og ikke-finansielle nøgleresultatindikatorer, som er relevante for de specifikke aktiviteter.

## Ændringsforslag 17

### Forslag til direktiv

#### Artikel 1 – nr. 1 – litra a

Direktiv 78/660/EØF

Artikel 46 – stk. 1 – litra c a (nyt)

#### *Kommissionens forslag*

#### *Ændringsforslag*

**ca) For at øge gennemsigtigheden med hensyn til ligestilling på arbejdspladsen, kan selskaberne gøre brug af analyser af den samlede arbejdsstyrke, herunder personalelønninger, hvor oplysningerne er inddelt efter beskæftigelsestype, ansættelseskontrakt og køn.**

## Ændringsforslag 18

### Forslag til direktiv

#### Artikel 1 – nr. 2 – litra a

Direktiv 78/660/EØF

Artikel 46a – stk. 1 – litra g

*Kommissionens forslag*

g) en beskrivelse af selskabets mangfoldighedspolitik for dets administrative, ledelsesmæssige og tilsynsførende organer for så vidt angår **alder, køn, geografisk diversitet, uddannelsesmæssig og erhvervmæssig baggrund, målene for denne mangfoldighedspolitik, hvordan den gennemføres, og hvilke resultater der er opnået i rapporteringsperioden.** Hvis selskabet ikke har en sådan politik, skal redegørelsen indeholde en klar begrundelse for, hvorfor det forholder sig således.

*Ændringsforslag*

g) en beskrivelse af selskabets **og den børsnoterede offentlige virksomheds** mangfoldighedspolitik for dets administrative, ledelsesmæssige og tilsynsførende organer for så vidt angår **køn og andre aspekter, så som alder, handicap, geografisk diversitet samt uddannelsesmæssig og erhvervmæssig baggrund, målene for denne mangfoldighedspolitik, hvordan den gennemføres, og hvilke resultater, der er opnået i indberetningsperioden. *Effektiv overvågning af lige muligheder, mangfoldighed og bekæmpelse af forskelsbehandling på arbejdspladsen er en vigtig del af en forbedret styring af menneskelig kapital og ligestillingspraksis.*** Hvis selskabet ikke har en sådan politik, skal redegørelsen indeholde en klar begrundelse for, hvorfor det forholder sig således.

**Ændringsforslag 19**

**Forslag til direktiv**

**Artikel 2 – nr. 1 – litra a**

Direktiv 83/349/EØF

Artikel 36 – stk. 1 – afsnit 1

*Kommissionens forslag*

1. Den konsoliderede årsberetning skal indeholde en pålidelig redegørelse for den forretningsmæssige udvikling og resultatet i de virksomheder som helhed, der indgår i konsolideringen og deres stilling, samt en beskrivelse af de væsentligste risici og usikkerhedsfaktorer, som virksomhederne står over for.

*Ændringsforslag*

1. Den konsoliderede årsberetning skal indeholde en pålidelig redegørelse for den forretningsmæssige udvikling og resultatet i de virksomheder som helhed, der indgår i konsolideringen og deres stilling, samt en beskrivelse af de væsentligste risici og usikkerhedsfaktorer, som virksomhederne står over for **samt en beskrivelse af dens følger for ligestillingsområdet samt det sociale område, miljøet og menneskerettighederne.**

## Ændringsforslag 20

### Forslag til direktiv

#### Artikel 2 – nr. 1 – litra a

Direktiv 83/349/EØF

Artikel 36 – stk. 1 – afsnit 3 – indledning

#### *Kommissionens forslag*

Modervirksomheder for virksomheder, der indgår i det konsoliderede regnskab, hvis samlede antal ansatte i løbet af regnskabsåret overstiger **500** i gennemsnit, og hvis samlede balance på statustidspunktet overskrider 20 mio. EUR, eller hvis nettoomsætning på samme tidspunkt overstiger 40 mio. EUR, skal i redegørelsen medtage en ikke-finansiell redegørelse, der i det mindste indeholder oplysninger om miljøspørgsmål, sociale spørgsmål og **personalespørgsmål** samt spørgsmål vedrørende respekt for menneskerettighederne, bekæmpelse af korruption og bestikkelse, herunder:

#### *Ændringsforslag*

Modervirksomheder for virksomheder, der indgår i det konsoliderede regnskab, hvis samlede antal ansatte i løbet af regnskabsåret overstiger **250** i gennemsnit, og hvis samlede balance på statustidspunktet overskrider 20 mio. EUR, eller hvis nettoomsætning på samme tidspunkt overstiger 40 mio. EUR, skal i redegørelsen medtage en ikke-finansiell redegørelse, der i det mindste indeholder oplysninger om miljøspørgsmål, **ligestilling**, sociale spørgsmål, **personale- og diversitetsspørgsmål** samt spørgsmål vedrørende respekt for menneskerettighederne, bekæmpelse af korruption og bestikkelse **med hensyn til selskabets samlede forsyningskæde**, herunder:

#### *Begrundelse*

*Definitionen af et stort selskab bør følge den eksisterende definition i det fjerde regnskabsdirektiv, ifølge hvilken et selskab er stort, hvis det har et gennemsnitligt antal ansatte på over 250 og enten en balance på over 17,5 mio. EUR eller en nettoomsætning på over 35 mio. EUR. En redegørelse om ikke-finansielle oplysninger og risikoen i forbindelse hermed er ikke fuldstændig uden de relevante oplysninger om hele forsyningskæden.*

## Ændringsforslag 21

### Forslag til direktiv

#### Artikel 2 – nr. 1 – litra a

Direktiv 83/349/EØF

Artikel 36 – stk. 1 – afsnit 3 – nr. iii

*Kommissionens forslag*

de risici, som er forbundet med disse spørgsmål, og hvordan selskabet håndterer disse risici.

*Ændringsforslag*

iii) de risici **for selskab og samfund**, som er forbundet med disse spørgsmål, og hvordan selskabet håndterer disse risici.

**Ændringsforslag 22**

**Forslag til direktiv**

**Artikel 2 – nr. 1 – litra a**

Direktiv 83/349/EØF

Artikel 36 – stk. 1 – afsnit 3 – litra iii a (nyt)

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

**iiia) en beskrivelse af selskabets mangfoldighedspolitik for dets administrative, ledelsesmæssige og tilsynsførende organer for så vidt angår alder, køn, geografisk diversitet, handicap samt uddannelsesmæssig og erhvervmæssig baggrund, målene for denne mangfoldighedspolitik, hvordan den gennemføres, og hvilke resultater der er opnået i indberetningsperioden.**

**Ændringsforslag 23**

**Forslag til direktiv**

**Artikel 2 – nr. 1 – litra a**

Direktiv 83/349/EØF

Artikel 36 – stk. 1 – afsnit 3 – litra iii a (nyt)

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

**iiia) en beskrivelse af den følgerkning, som selskabets aktiviteter har på ligestillingsområdet, menneskerettighederne, det sociale område og miljøet som følge af dets egne aktiviteter eller dets relationer til**

*tredjeparter.*

## **Ændringsforslag 24**

**Forslag til direktiv**

**Artikel 2 – nr. 1 – litra a**

Direktiv 83/349/EØF

Artikel 36 – stk. 1 – litra a – afsnit 1 – nr. iii b (nyt)

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

***iiib) kønsspecifikke oplysninger om de ansattes gennemsnitlige timeløn i løbet af indberetningsperioden.***

*Begrundelse*

*Ikke-finansiell indberetning bør også omfatte anonyme oplysninger, der er relevante for lønforskellene mellem mænd og kvinder inden for et selskab. Dette vil kaste lys over selskabers individuelle præstationer med henblik på at reducere de vedholdende store lønforskelle i EU.*

## **Ændringsforslag 25**

**Forslag til direktiv**

**Artikel 2 – nr. 1 – litra a**

Direktiv 83/349/EØF

Artikel 36 – stk. 1 – afsnit 6

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

I det omfang, det er nødvendigt for forståelsen af en sådan udvikling, **resultat eller** stilling, skal analysen indeholde både finansielle og ikke-finansielle nøgleresultatindikatorer, som er relevante for de specifikke aktiviteter.

I det omfang, det er nødvendigt for forståelsen af en sådan udvikling, **stilling eller et sådant resultat samt sociale, miljømæssige og menneskerettighedsrelaterede forhold, herunder fra et ligestillingsperspektiv,** skal analysen indeholde både finansielle og ikke-finansielle nøgleresultatindikatorer, som er relevante for de specifikke aktiviteter.



## Ændringsforslag 26

### Forslag til direktiv

#### Artikel 2 – nr. 1 – litra a

Direktiv 83/349/EØF

Artikel 36 – stk. 1 – afsnit 6 a (nyt)

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

***6a. For at øge gennemsigtigheden med hensyn til ligestilling på arbejdspladsen, kan selskaberne gøre brug af analyser af den samlede arbejdsstyrke, herunder personalelønninger, hvor oplysningerne er inddelt efter beskæftigelsestype, ansættelseskontrakt og køn.***

## Ændringsforslag 27

### Forslag til direktiv

#### Artikel 3 – stk. 1

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den [...] <sup>15</sup>. De tilsender straks Kommissionen disse bestemmelser.

***1. Medlemsstaterne sikrer effektive midler til at føre tilsyn med og håndhæve fuldstændig og korrekt offentliggørelse af ikke-finansielle oplysninger fra virksomhedernes side i overensstemmelse med bestemmelserne i dette direktiv.***

Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den [...] <sup>15</sup>. De tilsender straks Kommissionen disse bestemmelser.

---

<sup>15</sup> To år efter dette direktivs ikrafttræden.

---

<sup>15</sup> To år efter dette direktivs ikrafttræden.

## Ændringsforslag 28

### Forslag til direktiv Artikel 3 a (ny)

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

#### *Artikel 3a*

##### *Kommissionens retningslinjer*

*Kommissionen skal fastlægge den bedste praksis og inden for et år efter dette direktivs ikrafttræden udvikle retningslinjer for bedste praksis for selskabers indberetninger i samarbejde med civilsamfundsorganisationer for at bistå selskaberne med deres indberetninger.*

## PROCEDURE

<b>Titel</b>	Offentliggørelse af ikke-finansielle oplysninger og oplysninger om diversitet for visse store selskaber og grupper
<b>Referencer</b>	COM(2013)0207 – C7-0103/2013 – 2013/0110(COD)
<b>Korresponderende udvalg</b> Dato for meddelelse på plenarmødet	JURI 21.5.2013
<b>Udtalelse fra</b> Dato for meddelelse på plenarmødet	FEMM 21.5.2013
<b>Ordfører for udtalelse</b> Dato for valg	Mojca Kleva Kekuš 29.5.2013
<b>Dato for vedtagelse</b>	26.11.2013
<b>Resultat af den endelige afstemning</b>	+: 14 -: 8 0: 7
<b>Til stede ved den endelige afstemning - medlemmer</b>	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
<b>Til stede ved den endelige afstemning - stedfortrædere</b>	Iñaki Irazabalbeitia Fernández, Kent Johansson, Nicole Kiil-Nielsen, Doris Pack, Zuzana Roithová
<b>Til stede ved den endelige afstemning - stedfortrædere, jf. art. 187, stk. 2</b>	Birgit Collin-Langen, Jill Evans, María Irigoyen Pérez