



EUROOPA PARLAMENT

2009–2014

---

*Naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjon*

---

**2013/0110(COD)**

28.11.2013

## **ARVAMUS**

Esitaja: naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjon

Saaja: õiguskomisjon

Ettepanek võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, millega muudetakse nõukogu direktiive 78/660/EMÜ ja 83/349/EMÜ seoses mittefinantsteabe ja mitmekesisust käsitleva teabe avalikustamisega suurte äriühingute ja kontsernide poolt  
(COM(2013)0207 – C7-0103/2013 - 2013/0110(COD))

Arvamuse koostaja: Mojca Kleva Kekuš

PA\_Legam

## LÜHISELGITUS

Käesolevas ettepanekus võtta vastu direktiiv on esiplaanil mittefinantsteabe esitamise tähtsus äriühingute aruandluses. Direktiivis keskendutakse teabele, mis on seotud keskkonnaküsimuste, sotsiaalsete ja töötajatega seotud küsimuste, inimõiguste austamise ning korrupsioonivastase võitlusega. Arvamuse koostaja usub samas, et ka soolise aspekti arvestamine on äärmiselt oluline. Nõutavate aspektide tasakaalustatud kooslus võimaldab esitada aktsionäridele igal aastal mittefinantsteabe, mis on äriühingute tegevuse tulemuslikkuse seisukohalt otsustava tähtsusega.

Ka on arvamuse koostaja seisukohal, et direktiivi soovitud mõju saavutamiseks tuleks seda kohaldada äriühingute suhtes, millel on üle 250 töötaja ning mille bilansimaht kokku on üle 20 miljoni euro või mille puhaskäive on üle 40 miljoni euro. Esitatud arvnäitajatele on varem osutatud ELi eri õigusaktides ja neid kasutatakse sageli VKEde ja suurte äriühingute eristamiseks. Läbipaistvuse suurendamine on nimelt oluline ühtse turu tulemusliku toimimise seisukohalt. Suutlikkus võrrelda kergemini teavet äriühingute toimimise kohta aitab investoritel ja aktsionäridel teha paremaid otsuseid.

Mitmekesisuspoliitika, eriti soolise mitmekesisuse poliitika kohustuslik avalikustamine mõjutab sisuliselt äriühingute tulemuslikkust. Ka on meeste ja naise tasakaalustatud esindatus äriühingute juhatustes äriühingutele kasulik, kuna see kajastab kesksete sidusrühmade (nagu töötajad, kliendid ja investorid) demograafilisi näitajaid.

Tõelise soolise võrdõiguslikkuse saavutamiseks julgustatakse äriühinguid teostama tööjõu analüüsi, mis peaks sisaldama andmete jaotust tööhõive liigi, töölepingu ja soo järgi. Andekaid inimesi tuleb olukorras, kus 60% Euroopa ülikoolide lõpetanutest on naised, kasutada tõhusamalt. Soolise võrdõiguslikkuse eesmärkide saavutamiseks suurtes äriühingutes ja kontsernides peavad äriühingud töötama välja poliitika, mis võimaldaks naistel tasakaalustada perekonna- ja tööelu. Ka peaksid äriühingud korraldama koolitusi, suutlikkuse arendamist ja parimate tavade vahetust ning looma võrgustikke ja juhendamissüsteeme.

Liikmesriigid peaksid seadma direktiivi rikkuvatele äriühingutele sisse rahalised ja halduskaristused ning töötama välja poliitika direktiivi rakendamiseks ning selle tulemustest aru andmiseks. Euroopa Komisjon peaks siiski pakkuma liikmesriikidele parimate tavade suuniseid, milles on koht ka kodanikuühiskonna organisatsioonide sisendile.

## MUUDATUSETTEPANEKUD

Naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjon palub vastutaval õiguskomisjonil lisada oma raportisse järgmised muudatusettepanekud:

### Muudatusettepanek 1

#### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 6

##### *Komisjoni ettepanek*

(6) Kogu ELis avalikustatava mittefinantsteabe järjepidevuse ja võrreldavuse suurendamiseks tuleks äriühingutelt nõuda, et nad esitavad oma majandusaasta aruandes mittefinantsülevaate, mis sisaldab teavet vähemalt keskkonnaküsimuste, sotsiaalsete ja töötajatega seotud küsimuste, inimõiguste austamise ning **korruptsioonivastaste** võitlusega seotud küsimuste kohta. Selline ülevaade peaks sisaldama nende küsimustega seotud põhimõtete, tulemuste ja riskide kirjeldust.

##### *Muudatusettepanek*

(6) Kogu ELis avalikustatava mittefinantsteabe järjepidevuse ja võrreldavuse suurendamiseks tuleks äriühingutelt nõuda, et nad esitavad oma majandusaasta aruandes mittefinantsülevaate, mis sisaldab teavet vähemalt keskkonnaküsimuste, **soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse**, sotsiaalsete ja töötajatega seotud küsimuste, inimõiguste austamise ning **korruptsioonivastase** võitlusega seotud küsimuste kohta. Selline ülevaade peaks sisaldama nende küsimustega seotud põhimõtete, tulemuste ja riskide kirjeldust.

### Muudatusettepanek 2

#### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 6 a (uus)

##### *Komisjoni ettepanek*

##### *Muudatusettepanek*

**(6 a) Suurema läbipaistvuse huvides ning Euroopa äriühingutele ja investoritele võrdsete tingimuste tagamiseks peaks komisjon võtma kõigi sektorite piiriüleste äriühingute puhul kasutusele riigipõhise aruandluse ja nõudma sellise teabe avaldamist nagu äriühingu tegevuse iseloom ja selle mõju ühiskonnale, selle geograafiline asukoht, käive, töötajate arv täistööaja ekvivalendi alusel ja sooline mitmekesisus, elkõige sooline**

*mitmekesisus tippjuhtkonnas.*

### **Muudatusettepanek 3**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Põhjendus 10 a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

*(10 a) Mitmekesisuse edendamiseks tuleks äriühinguid ja ettevõtteid ergutada suurendama naiste esindatust ettevõtete juhtorganites ja juhtkonnas, sest see võiks tõhustada otsuste tegemist, mis on ettevõtluse ja majanduse jaoks hädavajalik;*

*äriühinguid ja ettevõtteid tuleks ergutada looma ettevõtete juhtorganites ja juhtkonnas töötamise eeldustega naiste jaoks tugisüsteeme, mis aitaksid edendada, toetada ja arendada nende võimekust kõikidel tasanditel kogu tööelu jooksul;*

*seetõttu oleks oluline teha ühiselt konstruktiivseid jõupingutusi kõikide sidusrühmadega, nagu tööle värbajad, töörühmad ja vabariiklased, et võtta kasutusele naiste ettevõtlusoskused ettevõtete algatatava vabatahtliku muutuse käigus, mis hõlmab parimate tavade jagamist ELis, selle piirkondade vahel ja ELis väljaspool;*

*ettevõtteid tuleks ergutada aitama suurendada oma naistöötajate teadlikkust organisatsiooni juhtkonda pääsemise võimalustest ning pakkuma neile selleks nõustamist ja abi kontaktide loomisel, et kasutada ära ettevõtluse asjatundjate teadmisi ja kogemusi.*

## Muudatusettepanek 4

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 11

#### *Komisjoni ettepanek*

(11) Kõnealuste mittefinantsteabe avalikustamise nõuete kohaldamisala tuleks määratleda töötajate keskmise arvu, koguvara ja käibe alusel. Väikesed ja keskmise suurusega ettevõtjad peaksid olema vabastatud täiendavate nõuete kohaldamisest ning kohustust avalikustada majandusaasta aruandes mittefinantsülevaade tuleks kohaldada ainult nende äriühingute suhtes, kelle keskmine töötajate arv on üle **500** ning kas bilansimaht kokku on üle 20 miljoni euro või puhaskäive on üle 40 miljoni euro.

#### *Muudatusettepanek*

(11) Kõnealuste mittefinantsteabe avalikustamise nõuete kohaldamisala tuleks määratleda töötajate keskmise arvu **ja soo**, koguvara ja käibe alusel. Väikesed ja keskmise suurusega ettevõtjad peaksid olema vabastatud täiendavate nõuete kohaldamisest ning kohustust avalikustada majandusaasta aruandes mittefinantsülevaade tuleks kohaldada ainult nende äriühingute suhtes, kelle keskmine töötajate arv on üle **250** ning kas bilansimaht kokku on üle 20 miljoni euro või puhaskäive on üle 40 miljoni euro.

## Muudatusettepanek 5

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 15

#### *Komisjoni ettepanek*

(15) Äriühingu haldus-, juht- ja järelevalveorganite liikmete pädevuse ja seisukohtade mitmekesisus lihtsustab hea arusaama omandamist äriühingu organisatsioonilisest korraldusest ja tegevusest. See **võimaldab** nende organite liikmetel teha konstruktiivset kriitikat juhtkonna otsuste kohta ning olla avatum uudsetele ideedele, vähendades liikmete sarnaste seisukohtade ja rühmamõtlemise tekkimist. Seega aitab see kaasa tulemuslikule järelevalvele juhtkonna üle ja äriühingu edukale üldjuhtimisele. Seepärast oleks oluline suurendada äriühingutes kehtestatud mitmekesisuspoliitika läbipaistvust. Sellega teavitataks turgu äriühingu üldjuhtimise tavadest ning seega

#### *Muudatusettepanek*

(15) Äriühingu haldus-, juht- ja järelevalveorganite liikmete pädevuse ja seisukohtade mitmekesisus, **kaasa arvatud sooline mitmekesisus**, lihtsustab hea arusaama omandamist äriühingu organisatsioonilisest korraldusest ja tegevusest. **Kinnitust on leidnud asjaolu, et sooline mitmekesisus, eriti kõige kõrgematel ametikohtadel, aitab edendada äriühingu üldjuhtimist, otsuste tegemise kvaliteeti ja äriühingu tulemuslikkust. Mitmekesisus äriühingu juhtorganites on kasulik ka selle poolest, et juhtorgani koosseis kajastab peamiste sidusrühmade (nagu töötajad, kliendid ja investorid) demograafilisi näitajaid. Ühtlasi võimaldab** see nende organite liikmetel teha konstruktiivset kriitikat juhtkonna

avaldataks kaudselt survet äriühingutele, et neil oleks mitmekesisemad juhtorganid.

otsuste kohta ning olla avatum uudsetele ideedele, vähendades liikmete sarnaste seisukohtade ja rühmamõtlemise tekkimist. Seega aitab see kaasa tulemuslikule järelevalvele juhtkonna üle ja äriühingu edukale üldjuhtimisele. Seepärast oleks oluline suurendada äriühingutes kehtestatud mitmekesisuspoliitika, **eriti soolise mitmekesisuse** läbipaistvust ja **ühtlustada sellega seotud küsimusi**. Sellega teavitataks turgu äriühingu üldjuhtimise tavadest ning seega avaldataks kaudselt survet äriühingutele, et neil oleks mitmekesisemad juhtorganid.

## Muudatusettepanek 6

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Põhjendus 15 a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**(15 a) Äriühingud peaksid võtma kasutusele mitmekesisuspoliitika, millega aidatakse kaasa töö- ja eraelu tasakaalustamisele ning toetatakse juhendamist, koostöövõrgustike loomist ning juhtivatele ametikohtadele sobivat koolitust.**

## Muudatusettepanek 7

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Põhjendus 15 a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**(15 a) Äriühingud peaksid tagama, et soolise võrdõiguslikkuse kaalutlusi võetakse kõikides tegevustes arvesse samal määral nagu muid kaalutlusi, toetama personaliarendust ning tagama turvalise ja tervisliku töökeskkonna.**

## Muudatusettepanek 8

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 16

#### *Komisjoni ettepanek*

(16) Kohustust avalikustada oma haldus-, juht- ja järelevalveorganite mitmekesisuspoliitika seoses **selliste** aspektidega nagu vanus, **sugu**, geograafiline mitmekesisus, hariduslik ja ametialane taust, tuleks kohaldada üksnes börsil noteeritud suurte äriühingute suhtes. Seepärast tuleks kõnealusest kohustusest vabastada väikesed ja keskmise suurusega ettevõtjad, keda võib vabastada teatavatest raamatupidamisaruandluse kohustustest vastavalt direktiivi 78/660/EMÜ artiklile 27. Mitmekesisuspoliitika avalikustamine peaks olema ühingujuhtimise aruande osa, nagu on sätestatud direktiivi 78/660/EMÜ artiklis 46a. Äriühingud, kellel ei ole sellist mitmekesisuspoliitikat, ei peaks olema kohustatud seda poliitikat kehtestama, kuid nad peaksid selgelt selgitama, miks nad seda ei tee.

## Muudatusettepanek 9

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 16 a (uus)

#### *Komisjoni ettepanek*

#### *Muudatusettepanek*

(16) Kohustust avalikustada oma haldus-, juht- ja järelevalveorganite mitmekesisuspoliitika seoses **sooga ning muude** aspektidega nagu vanus, geograafiline mitmekesisus, **puue**, hariduslik ja ametialane taust, tuleks kohaldada üksnes börsil noteeritud suurte äriühingute **ja börsil noteeritud riigi osalusega äriühingute** suhtes. Seepärast tuleks kõnealusest kohustusest vabastada väikesed ja keskmise suurusega ettevõtjad, keda võib vabastada teatavatest raamatupidamisaruandluse kohustustest vastavalt direktiivi 78/660/EMÜ artiklile 27. Mitmekesisuspoliitika avalikustamine peaks olema ühingujuhtimise aruande osa, nagu on sätestatud direktiivi 78/660/EMÜ artiklis 46a. Äriühingud, kellel ei ole sellist mitmekesisuspoliitikat, ei peaks olema kohustatud seda poliitikat kehtestama, kuid nad peaksid selgelt selgitama, miks nad seda ei tee.

**(16 a) Nõukogu tunnistas 7. märtsil 2011 vastu võetud Euroopa soolise võrdõiguslikkuse paktis (2011–2020), et soolise võrdõiguslikkuse poliitikasuunad on ülimalt tähtsad majanduskasvu, jõukuse ja konkurentsivõime tagamiseks, ning kinnitas veel kord, et on võtnud**



*endale ülesandeks kaotada naiste ja meeste erinev kohtlemine, et saavutada strateegia „Euroopa 2020” eesmärgid, ning nõudis meetmeid naiste ja meeste võrdse osalemise tagamiseks otsuste tegemisel kõikidel tasanditel ja kõikides valdkondades, et kasutada täiel määral ära kogu võimekusressurssi. Soolise mitmekesisusega seotud küsimustes peaksid käesoleva direktiivi sätteid täiendama tulevast direktiivi, milles käsitletakse soolise tasakaalu parandamist börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas ja sellega seotud meetmeid.*

## **Muudatusettepanek 10**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 18**

#### *Komisjoni ettepanek*

(18) Käesolevas direktiivis järgitakse põhiõigusi ja peetakse kinni põhimõtetest, mida on tunnustatud eeskätt Euroopa Liidu põhiõiguste hartas, sealhulgas ettevõtlusvabadus, eraelu austamine ja isikuandmete kaitse. Käesolevat direktiivi tuleb rakendada kooskõlas nimetatud õiguste ja põhimõtetega.

#### *Muudatusettepanek*

(18) Käesolevas direktiivis järgitakse põhiõigusi ja peetakse kinni põhimõtetest, mida on tunnustatud eeskätt Euroopa Liidu põhiõiguste hartas, sealhulgas **diskrimineerimiskeeld, naiste ja meeste võrdõiguslikkus**, ettevõtlusvabadus, eraelu austamine ja isikuandmete kaitse. Käesolevat direktiivi tuleb rakendada kooskõlas nimetatud õiguste ja põhimõtetega.

## **Muudatusettepanek 11**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 1 – punkt 1 – alapunkt a Direktiiv 78/660/EÜ Artikkel 46 – lõige 1 – punkt a – lõik 1**

#### *Komisjoni ettepanek*

(a) Majandusaasta aruanne sisaldab

#### *Muudatusettepanek*

(a) Majandusaasta aruanne sisaldab

erapooletut ülevaadet äriühingu äritegevuse ja positsiooni arengust ja tulemustest koos kirjeldusega äriühingu ees seisvatest peamistest riskidest ja ebakindlatest asjaoludest.

erapooletut ülevaadet äriühingu äritegevuse ja positsiooni arengust ja tulemustest koos kirjeldusega äriühingu ees seisvatest peamistest riskidest ja ebakindlatest asjaoludest **ning soolisest, sotsiaalsest, keskkonna- ja inimõigustega seotud mõjust.**

## **Muudatusettepanek 12**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv**

**Artikkel 1 – punkt 1 – alapunkt a**

Direktiiv 78/660/EÜ

Artikkel 46 – lõige 1 – punkt b – lõik 1 – punkt iii a (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**iii a) äriühingu haldus-, juht- ja järelevalveorganite mitmekesisuspoliitika kirjeldus seoses selliste aspektidega nagu vanus, sugu, geograafiline mitmekesisus, hariduslik ja ametialane taust, mitmekesisuspoliitika eesmärgid, kuidas seda on rakendatud ning selle tulemused aruandeperioodil.**

*Selgitus*

*Puudub põhjus, miks peaksid äriühingu juhtkonna mitmekesisuspoliitika kohta aru andma ainult need äriühingud, mille väärtpaberitega on lubatud kaubelda reguleeritud turul. Mitmekesisuspoliitika kohta peaksid aru andma kõik kõnealuses artiklis määratletud suured äriühingud. Seetõttu tuleks komisjoni ettepanek muuta artiklit 46a viia üle artikli 46 lõikesse 1, mis käsitleb ka suuri börsil noteerimata äriühinguid.*

## **Muudatusettepanek 13**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv**

**Artikkel 1 – punkt 1 – alapunkt a**

Direktiiv 78/660/EÜ

Artikkel 46 – lõige 1 – punkt b – lõik 1 – punkt iii a (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**iii a) äriühingu tegevuse sooline,**

*inimõigustealane, sotsiaalne ja keskkonnamõju, mis tuleneb äriühingu enda tegevusest või suhetest kolmandate pooltega;*

## **Muudatusettepanek 14**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv**

**Artikkel 1 – punkt 1 – alapunkt a**

Direktiiv 78/660/EÜ

Artikkel 46 – lõige 1 – punkt b – lõik 1 – punkt iii b (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

*iii b) sooliselt eristatud andmed töötajate keskmise tunnitasu kohta aruandeperioodil;*

*Selgitus*

*Mittefinantsaruandlus peaks sisaldama ka anonüümset teavet ettevõttesisesest soolise palgalõhe kohta. See võimaldaks saada ülevaate, millise panus annab iga ettevõtte jätkuvalt suure palgalõhe ületamise ELis.*

## **Muudatusettepanek 15**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv**

**Artikkel 1 – punkt 1 – alapunkt a**

Direktiiv 78/660/EÜ

Artikkel 46 – lõige 1 – punkt b – lõik 3

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

*Sellise teabe esitamisel võib äriühing tugineda riigisisestele, ELi tasandi või rahvusvahelistele raamistikele ning seda tehes, täpsustama millisele raamistikule ta on tuginenud.*

*Sellise teabe esitamisel peaks äriühing tuginema kas ELi raamistikule või ÜRO ettevõtluse ja inimõiguste juhtpõhimõtetele ning Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsiooni (OECD) suunistele hargmaistele ettevõtjatele ning ühtlasi täpsustama, millisele raamistikule ta tugineb.*

## Muudatusettepanek 16

**Ettepanek võtta vastu direktiiv**  
**Artikkel 1 – punkt 1 – alapunkt a**  
Direktiiv 78/660/EÜ  
Artikkel 46 – lõige 1 – punkt c

*Komisjoni ettepanek*

(c) Äriühingu arengu, tulemuste või positsiooni mõistmiseks vajalikus ulatuses hõlmab analüüs konkreetse äriühingu seisukohast asjakohaseid nii rahalisi kui ka mitterahalisi peamisi tulemusnäitajaid.

*Muudatusettepanek*

(c) Äriühingu arengu, tulemuste või positsiooni, **samuti keskkonna-, sotsiaalsete ja inimõiguste küsimuste** mõistmiseks vajalikus ulatuses, **kaasa arvatud soolise võrdõiguslikkuse seisukohast**, hõlmab analüüs konkreetse äriühingu seisukohast asjakohaseid nii rahalisi kui ka mitterahalisi peamisi tulemusnäitajaid.

## Muudatusettepanek 17

**Ettepanek võtta vastu direktiiv**  
**Artikkel 1 – punkt 1 – alapunkt a**  
Direktiiv 78/660/EÜ  
Artikkel 46 – lõige 1 – punkt c a (uus)

*Komisjoni ettepanek*

(c a) **Läbipaistvuse edendamiseks seoses soolise võrdõiguslikkusega töökohal võivad äriühingud esitada kogu tööjõu analüüsi, sealhulgas töötajate palkade kohta, tuues välja andmete jaotuse tööhõive liigi, töölepingu ja soo järgi.**

*Muudatusettepanek*

(c a) **Läbipaistvuse edendamiseks seoses soolise võrdõiguslikkusega töökohal võivad äriühingud esitada kogu tööjõu analüüsi, sealhulgas töötajate palkade kohta, tuues välja andmete jaotuse tööhõive liigi, töölepingu ja soo järgi.**

## Muudatusettepanek 18

**Ettepanek võtta vastu direktiiv**  
**Artikkel 1 – punkt 2 – alapunkt a**  
Direktiiv 78/660/EÜ  
Artikkel 46a – lõige 1 – punkt g

*Komisjoni ettepanek*

(g) äriühingu haldus-, juht- ja

*Muudatusettepanek*

(g) äriühingu **ja börsil noteeritud riigi**

järelevalveorganite mitmekesisuspoliitika kirjeldus seoses **selliste** aspektidega nagu vanus, sugu, geograafiline mitmekesisus, hariduslik ja ametialane taust, selle mitmekesisuspoliitika eesmärgid, kuidas seda on rakendatud ning selle tulemused aruandeperioodil. Kui äriühingul selline poliitika puudub, sisaldab aruanne selget ja põhjendatud selgitust, miks see nii on.

**osalusega äriühingu** haldus-, juht- ja järelevalveorganite mitmekesisuspoliitika kirjeldus seoses **soo ja muude** aspektidega nagu vanus, sugu, geograafiline mitmekesisus, **puue**, hariduslik ja ametialane taust, selle mitmekesisuspoliitika eesmärgid, kuidas seda on rakendatud ning selle tulemused aruandeperioodil. **Võrdsete võimaluste, diskrimineerimise keelu ja mitmekesisuse tulemuslik järelevalve töökohal on parema inimkapitali juhtimise ja võrdõiguslikkuse tavade oluline osa.** Kui äriühingul selline poliitika puudub, sisaldab aruanne selget ja põhjendatud selgitust, miks see nii on.

## Muudatusettepanek 19

**Ettepanek võtta vastu direktiiv**  
**Artikkel 2 – punkt 1 – alapunkt a**  
Direktiiv 83/349/EÜ  
Artikkel 36 – lõige 1 – lõik 1

### *Komisjoni ettepanek*

1. Konsolideeritud majandusaasta aruanne sisaldab erapooletut ülevaadet äriühingu äritegevusest ja positsioonist ja konsolideeritud ettevõtete positsioonist tervikuna ning ka kirjeldust äriühingu ees seisvatest peamistest riskidest ja ebakindlatest asjaoludest.

### *Muudatusettepanek*

1. Konsolideeritud majandusaasta aruanne sisaldab erapooletut ülevaadet äriühingu äritegevusest ja positsioonist ja konsolideeritud ettevõtete positsioonist tervikuna ning ka kirjeldust äriühingu ees seisvatest peamistest riskidest ja ebakindlatest asjaoludest **ning soolisest, sotsiaalsest, keskkonna- ja inimõigustega seotud mõjust.**

## Muudatusettepanek 20

**Ettepanek võtta vastu direktiiv**  
**Artikkel 2 – punkt 1 – alapunkt a**  
Direktiiv 83/349/EÜ  
Artikkel 36 – lõige 1 – lõik 3 – sissejuhatav osa

### *Komisjoni ettepanek*

Nende konsolideeritavate äriühingute emaettevõtjate puhul, mille keskmine töötajate arv majandusaasta jooksul koos on rohkem kui **500** ning mille bilansimaht bilansipäeval on kas rohkem kui 20 miljonit eurot või puhaskäive on rohkem kui 40 miljonit eurot, sisaldab ülevaade mittefinantsülevaadet, milles on esitatud teave vähemalt **keskkonnaküsimuste**, sotsiaalsete ja **töötajatega** seotud küsimuste, inimõiguste austamise ning **korruptsioonivastaste** võitlusega seotud küsimuste kohta, sealhulgas järgmine teave:

### *Muudatusettepanek*

Nende konsolideeritavate äriühingute emaettevõtjate puhul, mille keskmine töötajate arv majandusaasta jooksul koos on rohkem kui **250** ning mille bilansimaht bilansipäeval on kas rohkem kui 20 miljonit eurot või puhaskäive on rohkem kui 40 miljonit eurot, sisaldab ülevaade mittefinantsülevaadet, milles **kogu äriühingu tarneahelat arvesse võttes** on esitatud teave vähemalt **keskkonna-, soolise võrdõiguslikkuse**, sotsiaalsete, **töötajate** ja **mitmekesisusega** seotud küsimuste, inimõiguste austamise ning **korruptsioonivastase** võitlusega seotud küsimuste kohta, sealhulgas järgmine teave:

### *Selgitus*

*Suure äriühingu mõistet tuleks tõlgendada kooskõlas 4. raamatupidamisdirektiivis olemasoleva mõistega, mille kohaselt on äriühing suur, kui tema töötajate keskmine arv on suurem kui 250 ja bilansimaht ületab 17,5 miljonit eurot või puhaskäive ületab 35 miljonit eurot. Mittefinantsküsimuste ja nendega seotud riskide aruanne ei ole täielik ilma kogu tarneahelat hõlmava asjakohase teabeta.*

## **Muudatusettepanek 21**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

#### **Artikkel 2 – punkt 1 – alapunkt a**

Direktiiv 83/349/EÜ

Artikkel 36 – lõige 1 – lõik 3 – punkt iii

### *Komisjoni ettepanek*

- (iii) nende küsimustega seotud riskid ja see, kuidas äriühing neid riske juhib.

### *Muudatusettepanek*

- (iii) nende küsimustega seotud riskid **äriühingu** ja **ühiskonna jaoks ja** see, kuidas äriühing neid riske juhib.

## **Muudatusettepanek 22**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

**Artikkel 2 – punkt 1 – alapunkt a**  
Direktiiv 83/349/EÜ  
Artikkel 36 – lõige 1 – lõik 3 – punkt iii a (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**- iii a) äriühingu haldus-, juht- ja järelevalveorganite mitmekesisuspoliitika kirjeldus, mis käsitleb selliseid aspekte nagu vanus, sugu, geograafiline mitmekesisus, hariduslik ja ametialane taust ning mitmekesisuspoliitika eesmärgid, selle rakendamise viis ja tulemused aruandeperioodil;**

### **Muudatusettepanek 23**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv**  
**Artikkel 2 – punkt 1 – alapunkt a**  
Direktiiv 83/349/EÜ  
Artikkel 36 – lõige 1 – lõik 3 – punkt iii a (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**- iii a) äriühingu tegevuse sooline, inimõigustealane, sotsiaalne ja keskkonnamõju, mis tuleneb äriühingu enda tegevusest või suhetest kolmandate pooltega;**

### **Muudatusettepanek 24**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv**  
**Artikkel 2 – punkt 1 – alapunkt a**  
Direktiiv 83/349/EÜ  
Artikkel 36 – lõige 1 – punkt a – lõik 1 – punkt iii b (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**- iii b) sooliselt eristatud andmed töötajate keskmise tunnitasu kohta aruandeperioodil;**

## Selgitus

*Mittefinantsaruandlus peaks sisaldama ka anonüümset teavet ettevõttesise soolise palgalõhe kohta. See võimaldaks saada ülevaate, millise panus annab iga ettevõtte jätkuvalt suure palgalõhe ületamisse ELis.*

### Muudatusettepanek 25

**Ettepanek võtta vastu direktiiv**  
**Artikkel 2 – punkt 1 – alapunkt a**  
Direktiiv 83/349/EÜ  
Artikkel 36 – lõige 1 – lõik 6

#### *Komisjoni ettepanek*

Sellise arengu, tulemuste või positsiooni mõistmiseks vajalikus ulatuses hõlmab analüüs asjaomase äriühingu seisukohast asjakohaseid nii rahalisi kui ka mitterahalisi peamisi tulemusnäitajaid.

#### *Muudatusettepanek*

Sellise arengu, tulemuste või positsiooni, **samuti äriühingu sotsiaalsete, keskkonnaja inimõigustealaste küsimuste** mõistmiseks vajalikus ulatuses, **kaasa arvatud soolise võrdõiguslikkuse seisukohast**, hõlmab analüüs asjaomase äriühingu seisukohast asjakohaseid nii rahalisi kui ka mitterahalisi peamisi tulemusnäitajaid.

### Muudatusettepanek 26

**Ettepanek võtta vastu direktiiv**  
**Artikkel 2 – punkt 1 – alapunkt a**  
Direktiiv 83/349/EÜ  
Artikkel 36 – lõige 1 – lõik 6 a (uus)

#### *Komisjoni ettepanek*

#### *Muudatusettepanek*

**6 a. Läbipaistvuse edendamiseks seoses soolise võrdõiguslikkusega töökohal võivad äriühingud esitada kogu tööjõu analüüsi, sealhulgas töötajate palkade kohta, tuues välja andmete jaotuse tööhõive liigi, töölepingu ja soo järgi.**



## Muudatusettepanek 27

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 3 – lõige 1

#### *Komisjoni ettepanek*

1. Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt [...] <sup>15</sup>. Nad edastavad kõnealuste normide teksti viivitamata komisjonile.

---

<sup>15</sup> Kaks aastat pärast jõustumist.

## Muudatusettepanek 28

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 3 a (uus)

#### *Komisjoni ettepanek*

#### *Muudatusettepanek*

1. ***Liikmesriigid tagavad tulemuslikud vahendid mittefinantsteabe täieliku ja täpse avalikustamise tagamiseks äriühingutes ja selle üle järelevalve teostamiseks kooskõlas käesoleva direktiiviga.*** Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt [...] <sup>15</sup>. Nad edastavad kõnealuste normide teksti viivitamata komisjonile.

---

<sup>15</sup> Kaks aastat pärast jõustumist.

#### *Muudatusettepanek*

#### ***Artikkel 3 a***

#### ***Komisjoni suunised***

***Komisjon selgitab välja parimad tavad ja töötab ühe aasta jooksul pärast käesoleva direktiivi jõustumist koostöös kodanikuühiskonna organisatsioonidega välja ettevõtete aruandluse parimate tavade suunised, et äriühinguid aruannete koostamisel abistada.***

## MENETLUS

<b>Pealkiri</b>	Mittefinantsteabe ja mitmekesisust käsitleva teabe avalikustamine suurte äriühingute ja kontsernide poolt
<b>Viited</b>	COM(2013)0207 – C7-0103/2013 – 2013/0110(COD)
<b>Vastutav komisjon</b> istungil teada andmise kuupäev	JURI 21.5.2013
<b>Arvamuse esitaja(d)</b> istungil teada andmise kuupäev	FEMM 21.5.2013
<b>Arvamuse koostaja</b> nimetamise kuupäev	Mojca Kleva Kekuš 29.5.2013
<b>Vastuvõtmise kuupäev</b>	26.11.2013
<b>Lõpphääletuse tulemus</b>	+: 14 –: 8 0: 7
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud liikmed</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>Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed</b>	Iñaki Irazabalbeitia Fernández, Kent Johansson, Nicole Kiil-Nielsen, Doris Pack, Zuzana Roithová
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed (kodukorra art 187 lg 2)</b>	Birgit Collin-Langen, Jill Evans, María Irigoyen Pérez