



PARLEMENT EUROPÉEN

2009 - 2014

Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres

2013/0110(COD)

28.11.2013

AVIS

de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres

à l'intention de la commission des affaires juridiques

sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant les directives 78/660/CEE et 83/349/CEE du Conseil en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes sociétés et certains groupes (COM(2013)0207) – C7-0103/2013 – 2013/0110(COD))

Rapporteure pour avis: Mojca Kleva Kekuš

PA_Legam

JUSTIFICATION SUCCINCTE

La proposition de directive met en évidence l'importance que revêt la publication d'informations non financières par les entreprises. Elle porte principalement sur les informations relatives aux questions d'environnement, sociales et de personnel, de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption. Votre rapporteure pour avis estime toutefois qu'il importe au plus haut point de prendre également en considération la question de l'égalité entre les hommes et les femmes. Une combinaison équilibrée des éléments requis permettra de fournir aux actionnaires des informations annuelles non financières qui sont essentielles pour le bon fonctionnement des entreprises.

En outre, votre rapporteure pour avis estime que la directive devrait s'appliquer aux entreprises qui emploient plus de 250 salariés et qui affichent soit un total de bilan supérieur à 20 000 000 EUR, soit un chiffre d'affaires net de plus de 40 000 000 EUR. Les chiffres proposés figurent déjà dans plusieurs actes législatifs de l'Union et sont souvent utilisés pour distinguer les PME des grandes entreprises. L'amélioration de la transparence joue en effet un rôle important pour le bon fonctionnement du marché unique. La possibilité de comparer plus facilement des informations concernant le mode de fonctionnement des entreprises peut aider les investisseurs et les actionnaires à prendre des décisions en meilleure connaissance de cause.

La divulgation obligatoire de la politique suivie en matière de diversité, notamment en ce qui concerne l'équilibre entre les hommes et les femmes, affecte fondamentalement les résultats des entreprises. De surcroît, une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration est bénéfique aux entreprises, dans la mesure où elle reflète les caractéristiques démographiques des principaux groupes concernés, tels que les salariés, les clients et les investisseurs.

Afin de garantir une réelle égalité entre les hommes et les femmes, les entreprises sont incitées à effectuer une analyse de la main-d'œuvre, qui devrait inclure une ventilation des données par type d'emploi, par contrat de travail et par sexe. Le réservoir de talents (60 % des titulaires d'un diplôme universitaire en Europe sont des femmes) doit être mieux utilisé. Les entreprises doivent mettre en place des politiques qui permettraient aux femmes de concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle, de telle sorte que les objectifs de mixité puissent être atteints dans les grandes entreprises et les groupes. Qui plus est, les entreprises devraient organiser des formations, des actions visant à renforcer les capacités et des échanges de bonnes pratiques et mettre en place des systèmes de réseaux et de tutorat.

Les États membres devraient prévoir des sanctions administratives et financières pour les entreprises qui enfreignent les dispositions de la directive et adopter des mesures afin de mettre en application la directive et de rendre compte des résultats obtenus. Toutefois, la Commission devrait fixer à l'intention des États membres des orientations en matière de bonnes pratiques, qui permettent aux organisations de la société civile d'apporter leur contribution.

AMENDEMENTS

La commission des droits de la femme et de l'égalité des genres invite la commission des affaires juridiques, compétente au fond, à incorporer dans son rapport les amendements suivants:

Amendement 1

Proposition de directive Considérant 6

Texte proposé par la Commission

(6) Afin de renforcer la cohérence et la comparabilité des informations non financières publiées dans l'ensemble de l'Union, les sociétés devraient être tenues d'inclure dans leur rapport de gestion une déclaration non financière comprenant des informations relatives au minimum aux questions d'environnement, sociales et de personnel, de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption. Cette déclaration devrait contenir une description des politiques, des résultats et des risques liés à ces questions.

Amendement

(6) Afin de renforcer la cohérence et la comparabilité des informations non financières publiées dans l'ensemble de l'Union, les sociétés devraient être tenues d'inclure dans leur rapport de gestion une déclaration non financière comprenant des informations relatives au minimum aux questions d'environnement, ***d'égalité et de diversité entre les hommes et les femmes***, sociales et de personnel, de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption. Cette déclaration devrait contenir une description des politiques, des résultats et des risques liés à ces questions.

Amendement 2

Proposition de directive Considérant 6 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(6 bis) Afin de renforcer la transparence, la Commission devrait mettre en place un système de rapports par pays pour les entreprises transnationales dans tous les secteurs, système qui imposerait la communication d'informations portant, par exemple, sur la nature des activités de l'entreprise et son impact sur la société, sa localisation géographique, son chiffre d'affaires, le nombre d'employés en

équivalent temps plein, ainsi que sur l'équilibre entre les genres, en particulier aux postes à responsabilités, de manière à garantir des conditions de concurrence égales entre les entreprises et les investisseurs européens.

Amendement 3

Proposition de directive Considérant 10 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(10 bis) Afin de favoriser la diversité, les sociétés et entreprises devraient être encouragées à stimuler la représentation des femmes au sein des conseils et aux postes d'encadrement dans l'objectif de renforcer l'efficacité de la prise de décisions en tant qu'impératif économique et commercial.

Les sociétés et les entreprises devraient envisager la création d'un vivier de femmes prêtes à assumer des fonctions d'administration et de direction, pour stimuler, soutenir et développer les compétences des femmes à tous les niveaux et tout au long de leur carrière.

Il serait dès lors important de collaborer de manière constructive avec l'ensemble des parties concernées, par exemple les recruteurs, les groupes de travail et les organisations non gouvernementales, afin d'exploiter les compétences des femmes dans les affaires, grâce à l'introduction de changements volontaires par les entreprises, incluant notamment un échange des meilleures pratiques dans l'Union et au-delà

Les entreprises devraient être encouragées à contribuer à sensibiliser les travailleurs féminins, leur proposer des programmes de tutorat et favoriser leur

mise en réseau en ce qui concerne les possibilités d'accéder à des postes de direction au sein de leur organisation, et mettre ainsi à profit les conseils et l'expérience des professionnels du monde de l'entreprise.

Amendement 4

Proposition de directive Considérant 11

Texte proposé par la Commission

(11) Le champ d'application de ces exigences de publication d'informations non financières devrait être défini en fonction du nombre moyen de salariés, du total des actifs et du chiffre d'affaires. Les PME devraient être exemptées d'exigences supplémentaires, et l'obligation d'inclure une déclaration non financière dans le rapport de gestion ne devrait s'appliquer qu'aux sociétés qui emploient en moyenne plus de **500** salariés et qui affichent soit un total du bilan supérieur à 20 000 000 EUR, soit un chiffre d'affaires net de plus de 40 000 000 EUR.

Amendement

(11) Le champ d'application de ces exigences de publication d'informations non financières devrait être défini en fonction du nombre moyen de salariés **et de leur sexe**, du total des actifs et du chiffre d'affaires. Les PME devraient être exemptées d'exigences supplémentaires, et l'obligation d'inclure une déclaration non financière dans le rapport de gestion ne devrait s'appliquer qu'aux sociétés qui emploient en moyenne plus de **250** salariés et qui affichent soit un total du bilan supérieur à 20 000 000 EUR, soit un chiffre d'affaires net de plus de 40 000 000 EUR.

Amendement 5

Proposition de directive Considérant 15

Texte proposé par la Commission

(15) La diversité des compétences et des points de vue des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance des sociétés facilite une bonne compréhension de l'organisation des entreprises et des affaires. Elle permet aux membres de ces organes d'exercer une critique constructive des décisions de la

Amendement

(15) La diversité des compétences et des points de vue des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance des sociétés, **y compris l'équilibre entre les hommes et les femmes**, facilite une bonne compréhension de l'organisation des entreprises et des affaires. **Il est admis que la mixité,**

direction et d'être plus ouverts aux idées innovantes, battant ainsi en brèche le phénomène de la «pensée de groupe», caractérisé par la similitude des points de vue. Elle contribue ainsi à un contrôle efficace de la direction et à une bonne gouvernance de la société. Il semble dès lors important de renforcer la transparence **en ce qui concerne** la politique de diversité appliquée par les sociétés. Le marché serait ainsi informé des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise, ce qui inciterait indirectement les sociétés à accroître la diversité au sein de leurs organes décisionnels.

notamment aux postes les plus élevés, contribue à la gouvernance d'entreprise, à la qualité de la prise de décisions et aux performances des sociétés. En outre, la diversité au sein des conseils est un atout pour les entreprises étant donné que la composition des conseils reflète les caractéristiques démographiques de grands groupes d'acteurs, tels que les salariés, les clients et les investisseurs. De surcroît, elle permet aux membres de ces organes d'exercer une critique constructive des décisions de la direction et d'être plus ouverts aux idées innovantes, battant ainsi en brèche le phénomène de la "pensée de groupe", caractérisé par la similitude des points de vue. Elle contribue ainsi à un contrôle efficace de la direction et à une bonne gouvernance de la société. Il semble dès lors important de renforcer la transparence **et d'harmoniser les questions relatives à** la politique de diversité, **notamment du point de vue de l'équilibre entre les hommes et les femmes,** appliquée par les sociétés. Le marché serait ainsi informé des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise, ce qui inciterait indirectement les sociétés à accroître la diversité au sein de leurs organes décisionnels.

Amendement 6

Proposition de directive Considérant 15 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(15 bis) Les sociétés devraient adopter une politique de diversité qui favorise l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et promeuve le tutorat, la création de réseaux et une formation adéquate pour les personnes occupant un poste de direction.

Amendement 7

Proposition de directive Considérant 15 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(15 bis) Les entreprises doivent veiller à prendre en compte les critères d'égalité de genre dans toutes les activités, au même titre que les autres critères, et mettre en valeur les ressources humaines et garantir un environnement professionnel sûr et sain.

Amendement 8

Proposition de directive Considérant 16

Texte proposé par la Commission

Amendement

(16) Seules les grandes sociétés cotées devraient être tenues de communiquer sur la politique de diversité qu'elles appliquent à leurs organes d'administration, de direction ou de surveillance au regard **de** critères tels que l'âge, **le sexe**, l'origine géographique, les qualifications et l'expérience professionnelle. Par conséquent, les PME susceptibles d'être exemptées de certaines obligations comptables en vertu de l'article 27 de la directive 78/660/CEE ne devraient pas être soumises à cette obligation. Les informations publiées sur la politique de diversité devraient faire partie de la déclaration sur le gouvernement d'entreprise, telle que prévue par l'article 46 bis de la directive 78/660/CEE. Les sociétés n'appliquant pas de politique en la matière ne devraient pas être tenues d'en instaurer une, mais devraient en

(16) Seules les grandes sociétés cotées **et les entreprises publiques cotées en bourse** devraient être tenues de communiquer sur la politique de diversité qu'elles appliquent à leurs organes d'administration, de direction ou de surveillance au regard **du genre et d'autres** critères tels que l'âge, l'origine géographique, **le handicap**, les qualifications et l'expérience professionnelle. Par conséquent, les PME susceptibles d'être exemptées de certaines obligations comptables en vertu de l'article 27 de la directive 78/660/CEE ne devraient pas être soumises à cette obligation. Les informations publiées sur la politique de diversité devraient faire partie de la déclaration sur le gouvernement d'entreprise, telle que prévue par l'article 46 bis de la directive 78/660/CEE. Les sociétés n'appliquant pas de politique en la matière ne devraient pas être tenues

expliquer clairement la raison.

d'en instaurer une, mais devraient en expliquer clairement la raison.

Amendement 9

Proposition de directive Considérant 16 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(16 bis) Dans le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2011-2020, adopté le 7 mars 2011, le Conseil considère que les politiques d'égalité entre les sexes sont essentielles à la croissance économique, à la prospérité et à la compétitivité, réaffirme qu'il est déterminé à combler les écarts entre les hommes et les femmes en vue d'atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020 et demande instamment que des mesures soient prises pour encourager une participation égale des femmes et des hommes au processus de prise de décision à tous les niveaux et dans tous les domaines de manière à tirer pleinement parti de toutes les compétences. En ce qui concerne les questions relatives à l'équilibre entre les hommes et les femmes, les dispositions de la présente directive devraient compléter les dispositions de la future directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes.

Amendement 10

Proposition de directive Considérant 18

Texte proposé par la Commission

Amendement

(18) La présente directive respecte les droits fondamentaux et observe les

(18) La présente directive respecte les droits fondamentaux et observe les

principes reconnus en particulier par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, y compris la liberté d'entreprise, le respect de la vie privée et la protection des données à caractère personnel. Elle devrait être transposée et mise en œuvre dans le respect de ces droits et principes.

principes reconnus en particulier par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, y compris **la non-discrimination, l'égalité entre les femmes et les hommes**, la liberté d'entreprise, le respect de la vie privée et la protection des données à caractère personnel. Elle devrait être transposée et mise en œuvre dans le respect de ces droits et principes.

Amendement 11

Proposition de directive

Article 1 – point 1 – sous-point a

Directive 78/660/CE

Article 46 – paragraphe 1 – point a

Texte proposé par la Commission

a) Le rapport de gestion contient un exposé fidèle sur l'évolution des affaires, les résultats et la situation de la société, ainsi qu'une description des principaux risques et incertitudes auxquels elle est confrontée.

Amendement

a) Le rapport de gestion contient un exposé fidèle sur l'évolution des affaires, les résultats et la situation de la société, ainsi qu'une description des principaux risques et incertitudes auxquels elle est confrontée **et une description de ses incidences sur l'égalité de genre, la dimension sociale, l'environnement et les droits de l'homme.**

Amendement 12

Proposition de directive

Article 1 – point 1 – sous-point a

Directive 78/660/CE

Article 46 – paragraphe 1 – point b – alinéa 1 – sous-point iii bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

iii bis) une description de la politique de diversité que la société applique à ses organes d'administration, de gestion ou de surveillance au regard de critères tels que l'âge, le sexe, l'origine géographique, les qualifications et l'expérience

professionnelle, ainsi qu'une description des objectifs de cette politique, de ses modalités de mise en œuvre et des résultats obtenus au cours de la période de référence.

Justification

Rien ne justifie que la publication d'informations sur la politique de diversité que la société applique à ses organes d'administration s'applique exclusivement aux sociétés dont les titres sont admis à la négociation sur un marché réglementé. Toutes les grandes sociétés au sens du présent article devraient publier des informations sur leur politique de diversité. Dès lors, la proposition de la Commission de modifier l'article 46 bis devrait être transférée vers l'article 46, paragraphe 1, qui couvre aussi les grandes sociétés non cotées.

Amendement 13

Proposition de directive

Article 1 – point 1 – sous-point a

Directive 78/660/CE

Article 46 – paragraphe 1 – point b – alinéa 1 – sous-point iii bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

iii bis) une description des répercussions qu'entraînent ses opérations sur l'égalité des genres, les droits de l'homme, la société et l'environnement, découlant des activités propres de l'entreprise ou de ses relations avec des tiers;

Amendement 14

Proposition de directive

Article 1 – point 1 – sous-point a

Directive 78/660/CE

Article 46 – paragraphe 1 – point b – alinéa 1 – sous-point iii ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

iii ter) des données ventilées par genre concernant la rémunération horaire moyenne des salariés pendant la période de référence;

Justification

La publication d'informations financières devrait également contenir des informations anonymes sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes au sein de la société, Cela fournira une meilleure image des efforts consentis par les entreprises en vue de réduire l'écart persistant et important entre les rémunérations dans l'Union européenne.

Amendement 15

Proposition de directive

Article 1 – point 1 – sous-point a

Directive 78/660/CE

Article 46 – paragraphe 1 – point b – alinéa 3

Texte proposé par la Commission

Pour fournir ces informations, la société *peut* s'appuyer sur *des cadres nationaux, de l'UE ou internationaux et indique, le cas échéant, quels* cadres elle *a utilisés*.

Amendement

Pour fournir ces informations, la société *doit* s'appuyer *soit* sur *le cadre de référence de l'Union européenne, soit sur les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations unies et les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales, auquel cas la société mentionne les cadres auxquels elle se réfère*.

Amendement 16

Proposition de directive

Article 1 – point 1 – sous-point a

Directive 78/660/CE

Article 46 – paragraphe 1 – point c

Texte proposé par la Commission

c) Dans la mesure nécessaire à la compréhension de l'évolution des affaires, des résultats ou de la situation de la société, l'analyse comporte des indicateurs clés de performance de nature tant financière que non financière ayant trait à l'activité spécifique de la société.

Amendement

c) Dans la mesure nécessaire à la compréhension de l'évolution des affaires, des résultats, ou de la situation de la société, *ainsi que des questions d'environnement, sociales et de respect des droits de l'homme, notamment du point de vue de l'égalité entre les hommes*

et les femmes, l'analyse comporte des indicateurs clés de performance de nature tant financière que non financière ayant trait à l'activité spécifique de la société.

Amendement 17

Proposition de directive

Article 1 – point 1 – sous-point a

Directive 78/660/CE

Article 46 – paragraphe 1 – point c bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

c bis) Afin d'assurer une plus grande transparence en ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail, les sociétés peuvent fournir des analyses de l'effectif total, y compris la rémunération des salariés, avec une ventilation des données par type d'emploi, par contrat de travail et par sexe.

Amendement 18

Proposition de directive

Article 1 – point 2 – sous-point a

Directive 78/660/CE

Art. Article 46 bis– paragraphe 1 – point g

Texte proposé par la Commission

Amendement

g) une description de la politique de diversité que la société *applique à ses* organes d'administration, de gestion ou de surveillance au regard *de* critères tels que l'âge, *le sexe, l'origine géographique*, les qualifications et l'expérience professionnelle, ainsi qu'une description des objectifs de cette politique, de ses modalités de mise en œuvre et des résultats obtenus au cours de la période de référence. Si la société n'applique pas de politique de diversité, elle fournit une explication claire et motivée de ce fait dans

g) une description de la politique de diversité que la société *et l'entreprise publique cotée en bourse appliquent à leurs* organes d'administration, de gestion ou de surveillance au regard *du genre et d'autres* critères tels que l'âge, *la diversité géographique, le handicap*, les qualifications et l'expérience professionnelle, ainsi qu'une description des objectifs de cette politique, de ses modalités de mise en œuvre et des résultats obtenus au cours de la période de référence. *Un contrôle effectif de l'égalité*

sa déclaration.».'

des chances, de la non-discrimination et de la diversité sur le lieu de travail constitue un volet important d'une meilleure gestion des ressources humaines et de pratiques améliorées en matière d'égalité. Si la société n'applique pas de politique de diversité, elle fournit une explication claire et motivée de ce fait dans sa déclaration.

Amendement 19

Proposition de directive

Article 2 – point 1 – sous-point a

Directive 83/349/CE

Article 36 – paragraphe 1 – alinéa 1

Texte proposé par la Commission

1. Le rapport consolidé de gestion contient un exposé fidèle sur l'évolution des affaires, les résultats et la situation de l'ensemble des entreprises comprises dans la consolidation, ainsi qu'une description des principaux risques et incertitudes auxquels elles sont confrontées.

Amendement

1. Le rapport consolidé de gestion contient un exposé fidèle sur l'évolution des affaires, les résultats et la situation de l'ensemble des entreprises comprises dans la consolidation, ainsi qu'une description des principaux risques et incertitudes auxquels elles sont confrontées *et une description de ses incidences sur l'égalité de genre, la dimension sociale, l'environnement et les droits de l'homme.*

Amendement 20

Proposition de directive

Article 2 – point 1 – sous-point a

Directive 83/349/CE

Article 36 – paragraphe 1 – alinéa 3 – partie introductive

Texte proposé par la Commission

Pour les entreprises mères d'entreprises à consolider qui, ensemble, ont employé en moyenne plus de **500 salariés** sur l'exercice et, à la date de clôture du bilan, affichent soit un total du bilan supérieur à

Amendement

Pour les entreprises mères d'entreprises à consolider qui, ensemble, ont employé en moyenne plus de **250 salariés** sur l'exercice et, à la date de clôture du bilan, affichent soit un total du bilan supérieur à

20 000 000 EUR, soit un chiffre d'affaires net de plus de 40 000 000 EUR, l'exposé contient également une déclaration non financière comprenant des informations relatives au minimum aux questions d'environnement, sociales et de *personnel*, de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption, *notamment* :

20 000 000 EUR, soit un chiffre d'affaires net de plus de 40 000 000 EUR, l'exposé contient également une déclaration non financière comprenant des informations relatives au minimum aux questions d'environnement, *d'égalité des genres*, sociales, *de personnel* et de *diversité*, de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption, *compte étant tenu de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise, notamment*.

Justification

Il convient d'interpréter la définition d'une "grande société" conformément à la définition prévue par la 4^e directive comptable, selon laquelle une société est grande si son nombre moyen de salariés est supérieur à 250 et si son bilan total dépasse 17 500 000 EUR ou le montant net de son chiffre d'affaires dépasse 35 000 000 EUR. Un rapport concernant des informations non financières et les risques afférents ne serait pas complet sans les informations pertinentes portant sur l'intégralité de la chaîne d'approvisionnement.

Amendement 21

Proposition de directive

Article 2 – point 1 – sous-point a

Directive 83/349/CE

Article 36 – paragraphe 1 – alinéa 3 – point i

Texte proposé par la Commission

- iii) les risques liés à ces questions et la manière dont la société gère ces risques.

Amendement

- iii) les risques, *pour l'entreprise et la société*, liés à ces questions et la manière dont l'entreprise gère ces risques.

Amendement 22

Proposition de directive

Article 2 – point 1 – sous-point a

Directive 83/349/CE

Article 36 – paragraphe 1 – alinéa 3 – point iii bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

iii bis) une description de la politique de diversité que la société applique à ses organes d'administration, de gestion ou de surveillance au regard de critères tels que l'âge, le sexe, l'origine géographique, les qualifications et l'expérience professionnelle, ainsi qu'une description des objectifs de cette politique, de ses modalités de mise en œuvre et des résultats obtenus au cours de la période de référence;

Amendement 23

Proposition de directive

Article 2 – point 1 – sous-point a

Directive 83/349/CE

Article 36 – paragraphe 1 – alinéa 3 – point iii bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

iiia) une description des répercussions qu'entraînent ses opérations sur l'égalité des genres, les droits de l'homme, la société et l'environnement, découlant des activités propres de l'entreprise ou de ses relations avec des tiers;

Amendement 24

Proposition de directive

Article 2 – point 1 – sous-point a

Directive 83/349/CE

Article 36 – paragraphe 1 – point a – alinéa 1 – sous-point iii ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

iii ter) des données ventilées par genre concernant la rémunération horaire moyenne des salariés pendant la période

de référence;

Justification

La publication d'informations financières devrait également contenir des informations anonymes sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes au sein de la société, Cela fournira une meilleure image des efforts consentis par les entreprises en vue de réduire l'écart persistant et important entre les rémunérations dans l'Union européenne.

Amendement 25

Proposition de directive

Article 2 – point 1 – sous-point a

Directive 83/349/CE

Article 36 – paragraphe 1 – alinéa 6

Texte proposé par la Commission

Dans la mesure nécessaire à la compréhension de l'évolution des affaires, des résultats ou de la situation des **entreprises**, l'analyse comporte des indicateurs clés de performance de nature tant financière que non financière ayant trait à l'activité spécifique **des entreprises**.

Amendement

Dans la mesure nécessaire à la compréhension de l'évolution des affaires, des résultats, ou de la situation **de la société, ainsi que des questions sociales, d'environnement et de droits de l'homme, notamment du point de vue de l'égalité entre les hommes et les femmes**, l'analyse comporte des indicateurs clés de performance de nature tant financière que non financière ayant trait à l'activité spécifique **de la société**.

Amendement 26

Proposition de directive

Article 2 – point 1 – sous-point a

Directive 83/349/CE

Article 36 – paragraphe 1 – alinéa 6 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

6 bis. Afin d'assurer une plus grande transparence en ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail, les sociétés peuvent fournir des analyses de l'effectif total, y compris la rémunération des salariés, avec une

*ventilation des données par type d'emploi,
par contrat de travail et par sexe.*

Amendement 27

Proposition de directive Article 3 – paragraphe 1

Texte proposé par la Commission

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le [...]. Ils communiquent immédiatement à la Commission le texte de ces dispositions.

¹⁵ Deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur.

Amendement 28

Proposition de directive Article 3 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

1. ***Les États membres veillent à ce que des moyens efficaces soient en place aux fins du suivi et de la mise en application d'une publication complète et exacte d'informations non financières par les sociétés, conformément aux dispositions de la présente directive.*** Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le [...]¹⁵. Ils communiquent immédiatement à la Commission le texte de ces dispositions.

¹⁵ Deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur.

Amendement

Article 3 bis

Lignes directrices de la Commission

La Commission détermine les meilleures pratiques et, en collaboration avec les organisations de la société civile, établit, dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de la présente directive, des lignes directrices concernant les meilleures pratiques pour la

*publication d'informations par les sociétés
afin de les aider dans cette tâche.*

PROCÉDURE

Titre	Publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes sociétés et certains groupes
Références	COM(2013)0207 – C7-0103/2013 – 2013/0110(COD)
Commission compétente au fond Date de l'annonce en séance	JURI 21.5.2013
Avis émis par Date de l'annonce en séance	FEMM 21.5.2013
Rapporteur(e) pour avis Date de la nomination	Mojca Kleva Kekuš 29.5.2013
Date de l'adoption	26.11.2013
Résultat du vote final	+ : 14 - : 8 0 : 7
Membres présents au moment du vote final	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
Suppléant(s) présent(s) au moment du vote final	Iñaki Irazabalbeitia Fernández, Kent Johansson, Nicole Kiil-Nielsen, Doris Pack, Zuzana Roithová
Suppléant(s) (art. 187, par. 2) présent(s) au moment du vote final	Birgit Collin-Langen, Jill Evans, María Irigoyen Pérez