



PARLAMENTO EUROPEO

2009 - 2014

---

*Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere*

---

**2013/0110(COD)**

28.11.2013

## **PARERE**

della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere

destinato alla commissione giuridica

sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica delle direttive 78/660/CEE e 83/349/CEE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune società e di taluni gruppi di grandi dimensioni (COM(2013)0207) – C7-0103/2013 – 2013/0110(COD))

Relatore per parere: Mojca Kleva Kekuš

PA\_Legam

## BREVE MOTIVAZIONE

La proposta di direttiva mette in primo piano l'importanza della comunicazione di informazioni di carattere non finanziario da parte delle imprese. La direttiva s'incentra sulle informazioni in materia ambientale, sociale e attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta alla corruzione attiva e passiva. Il relatore per parere ritiene tuttavia della massima importanza includere altresì la prospettiva di genere. Una combinazione equilibrata degli elementi richiesti renderà possibile fornire agli azionisti, su base annua, informazioni di carattere non finanziario fondamentali per le prestazioni delle società.

Inoltre, affinché la direttiva produca il risultato richiesto, il relatore per parere ritiene che la direttiva debba applicarsi alle imprese con oltre 250 dipendenti e il cui totale di bilancio superi i 20 milioni di EUR o il cui fatturato netto superi i 40 milioni di EUR. Si tratta di cifre che sono già presenti in diversi atti legislativi dell'Unione e che sono spesso utilizzate per distinguere tra le PMI e le imprese di grandi dimensioni. Il rafforzamento della trasparenza svolge infatti un ruolo importante nell'efficace funzionamento del mercato unico. La possibilità di raffrontare più facilmente le informazioni su come operano le imprese può aiutare gli investitori e gli azionisti a prendere decisioni migliori.

L'obbligo di comunicare informazioni sulla politica in materia di diversità, in particolare la politica per la diversità di genere, incide in modo sostanziale sulle prestazioni delle imprese. Inoltre, una rappresentanza equilibrata di donne e di uomini nei consigli di amministrazione delle società porta vantaggi alle imprese, dal momento che rispecchia le caratteristiche demografiche delle principali categorie di portatori d'interesse, quali i dipendenti, i clienti e gli investitori.

Al fine di garantire un'effettiva parità di genere, le imprese sono incoraggiate a effettuare un'analisi della forza lavoro che dovrebbe includere la disaggregazione dei dati per tipo di occupazione, contratto di lavoro e genere. Occorre utilizzare in modo più efficace il serbatoio di talenti, considerando che il 60 % dei laureati in Europa è di sesso femminile. Al fine di conseguire gli obiettivi della diversità di genere nelle società e nei gruppi di grandi dimensioni, le imprese devono elaborare politiche per consentire alle donne di trovare il giusto equilibrio tra vita familiare e professionale. Inoltre, le imprese dovrebbero organizzare formazioni, attività di rafforzamento delle capacità e scambi delle migliori pratiche, nonché istituire sistemi di collegamento in rete e di mentoring.

Gli Stati membri dovrebbero prevedere sanzioni amministrative e finanziarie per le società che violano la direttiva e sviluppare politiche per la sua applicazione, riferendo sui risultati ottenuti. La Commissione europea dovrebbe comunque fornire agli Stati membri orientamenti sulle migliori pratiche cui possano contribuire anche le organizzazioni della società civile.

## EMENDAMENTI

La commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere invita la commissione giuridica, competente per il merito, a includere nella sua relazione i seguenti emendamenti:

## Emendamento 1

### Proposta di direttiva Considerando 6

#### *Testo della Commissione*

(6) Per migliorare l'uniformità e la comparabilità delle informazioni di carattere non finanziario comunicate nell'Unione, occorre che le società siano tenute a includere nella relazione sulla gestione una dichiarazione di carattere non finanziario contenente almeno le informazioni **sociali e** ambientali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione attiva e passiva. La dichiarazione comprende la descrizione delle politiche applicate in materia, dei risultati conseguiti e dei rischi connessi.

#### *Emendamento*

(6) Per migliorare l'uniformità e la comparabilità delle informazioni di carattere non finanziario comunicate nell'Unione, occorre che le società siano tenute a includere nella relazione sulla gestione una dichiarazione di carattere non finanziario contenente almeno le informazioni ambientali, **quelle attinenti alla parità di genere e alla diversità, quelle sociali e** attinenti al personale, **e quelle attinenti** al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione attiva e passiva. La dichiarazione comprende la descrizione delle politiche applicate in materia, dei risultati conseguiti e dei rischi connessi.

## Emendamento 2

### Proposta di direttiva Considerando 6 bis (nuovo)

#### *Testo della Commissione*

#### *Emendamento*

**(6 bis) Per assicurare maggiore trasparenza, è opportuno che la Commissione introduca l'informativa paese per paese per le società transfrontaliere in tutti i settori, richiedendo la comunicazione di informazioni quali la natura delle attività della società e il suo impatto sul piano sociale, la sua ubicazione geografica, il fatturato, il numero di dipendenti espresso in unità equivalenti a tempo pieno, nonché la diversità di genere, soprattutto**

*nelle posizioni dirigenziali di vertice, al fine di garantire parità di condizioni tra le imprese e gli investitori in Europa.*

### **Emendamento 3**

#### **Proposta di direttiva Considerando 10 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*(10 bis) Per favorire la diversità, società e imprese dovrebbero essere incoraggiate ad aumentare la rappresentanza femminile nei consigli e nella dirigenza al fine di accrescere l'efficacia del processo decisionale quale imperativo aziendale ed economico;*

*società e imprese dovrebbero essere incoraggiate a creare un canale preferenziale per le donne pronte ad assumere incarichi consiliari e dirigenziali, che incoraggi, sostenga e sviluppi i talenti femminili a tutti i livelli e in tutto l'arco della carriera;*

*sarebbe perciò importante adoperarsi in modo collaborativo e costruttivo con i portatori di interesse, quali datori di lavoro, gruppi di lavoro e organizzazioni non governative, per mettere a frutto le competenze delle donne in campo imprenditoriale attraverso un cambiamento volontario, guidato dalle imprese, che comprenda la condivisione delle migliori pratiche all'interno dell'intera UE e anche oltre;*

*si dovrebbero incoraggiare le imprese a contribuire all'opera di sensibilizzazione e a offrire programmi di mentoring e supporto di rete per le dipendenti donne riguardo alle opportunità dirigenziali all'interno della propria organizzazione, con l'obiettivo di mettere a frutto la consulenza e l'esperienza delle figure*

#### **Emendamento 4**

##### **Proposta di direttiva**

##### **Considerando 11**

###### *Testo della Commissione*

(11) Occorre definire la portata dell'obbligo di comunicazione di informazioni di carattere non finanziario facendo riferimento al numero medio **di** dipendenti, al totale delle attività e al fatturato. Occorre esonerare le PMI da obblighi supplementari, ed è necessario che l'obbligo di pubblicare la dichiarazione di carattere non finanziario nella relazione sulla gestione sia imposto soltanto alle società che occupano in media più di **500** lavoratori, **abbiano** un totale di bilancio superiore a 20 milioni di EUR o un fatturato netto superiore a 40 milioni di EUR.

###### *Emendamento*

(11) Occorre definire la portata dell'obbligo di comunicazione di informazioni di carattere non finanziario facendo riferimento al numero medio **e al genere dei** dipendenti, al totale delle attività e al fatturato. Occorre esonerare le PMI da obblighi supplementari, ed è necessario che l'obbligo di pubblicare la dichiarazione di carattere non finanziario nella relazione sulla gestione sia imposto soltanto alle società che occupano in media più di **250** lavoratori **e che hanno** un totale di bilancio superiore a 20 milioni di EUR o un fatturato netto superiore a 40 milioni di EUR.

#### **Emendamento 5**

##### **Proposta di direttiva**

##### **Considerando 15**

###### *Testo della Commissione*

(15) La diversità di competenze e di punti di vista dei membri degli organi di amministrazione, gestione e sorveglianza delle società favorisce una buona comprensione dell'organizzazione della società e delle sue attività. Consente ai membri di detti organi di esercitare una critica costruttiva delle decisioni adottate dalla dirigenza e di essere più aperti alle idee innovative, lottando in tal modo contro l'omologazione delle opinioni dei membri, il cosiddetto fenomeno del "pensiero di gruppo". Contribuisce in tal

###### *Emendamento*

(15) La diversità di competenze e di punti di vista dei membri degli organi di amministrazione, gestione e sorveglianza delle società, **compresa la diversità di genere**, favorisce una buona comprensione dell'organizzazione della società e delle sue attività. **Viene riconosciuto che la diversità di genere, specialmente nelle posizioni di vertice, contribuisce a migliorare il governo societario, la qualità del processo decisionale e i risultati della società. Per di più, la diversità nella composizione dei consigli rappresenta un**

modo all'efficace sorveglianza della dirigenza e ad una governance efficiente della società. È pertanto importante *per* accrescere la trasparenza *sulla* politica in materia di diversità applicata dalla società. *Consente di informare* il mercato sulle pratiche di governo societario e *pertanto contribuirebbe a creare* una pressione indiretta sulle società *per spingerle* a diversificare la composizione del proprio consiglio.

*vantaggio per le imprese, in quanto la composizione dei consigli rispecchia le caratteristiche demografiche delle principali categorie di portatori di interesse, quali dipendenti, clienti e investitori. Inoltre, tale diversità* consente ai membri di detti organi di esercitare una critica costruttiva delle decisioni adottate dalla dirigenza e di essere più aperti alle idee innovative, lottando in tal modo contro l'omologazione delle opinioni dei membri, il cosiddetto fenomeno del "pensiero di gruppo". Contribuisce in tal modo all'efficace sorveglianza della dirigenza e ad una governance efficiente della società. È pertanto importante accrescere la trasparenza *e armonizzare gli aspetti relativi alla* politica in materia di diversità applicata dalla società, *specialmente per quanto riguarda la diversità di genere. In tal modo* il mercato *sarebbe informato* sulle pratiche di governo societario e *ciò creerebbe* una pressione indiretta sulle società *spingendole* a diversificare la composizione del proprio consiglio.

## Emendamento 6

### Proposta di direttiva Considerando 15 bis (nuovo)

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*(15 bis) Le società devono adottare politiche in materia di diversità che contribuiscano all'equilibrio tra vita professionale e vita privata e incoraggino il mentoring, la creazione di reti e un'adeguata formazione per le posizioni dirigenziali.*

## Emendamento 7

### Proposta di direttiva

## Considerando 15 bis (nuovo)

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***(15 bis) Le società devono garantire che in tutte le loro attività le considerazioni di genere siano tenute in conto nella stessa misura delle altre considerazioni, e devono sostenere lo sviluppo delle risorse umane e garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano.***

## Emendamento 8

### Proposta di direttiva Considerando 16

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

(16) L'obbligo di comunicare la politica in materia di diversità nella composizione degli organi di amministrazione, gestione e sorveglianza in riferimento ad aspetti quali l'età, **il sesso**, la diversità geografica, il percorso formativo e professionale si applicherebbe soltanto alle grandi società quotate. Pertanto, occorre che l'obbligo non si applichi alle piccole e medie imprese che possono essere esentate da alcuni obblighi contabili ai sensi dell'articolo 27 della direttiva 78/660/CEE. Occorre che la comunicazione della politica in materia di diversità sia inclusa nella dichiarazione sul governo societario di cui all'articolo 46 bis della direttiva 78/660/CEE. È necessario che le società che non hanno una politica in materia di diversità non siano obbligate a dotarsi di una tale politica, ma siano unicamente tenute a spiegare chiaramente i motivi alla base di questa scelta.

(16) L'obbligo di comunicare la politica in materia di diversità nella composizione degli organi di amministrazione, gestione e sorveglianza in riferimento **al genere e ad altri** aspetti quali l'età, la diversità geografica, **la disabilità e** il percorso formativo e professionale si applicherebbe soltanto alle grandi società quotate **e alle imprese pubbliche quotate**. Pertanto, occorre che l'obbligo non si applichi alle piccole e medie imprese che possono essere esentate da alcuni obblighi contabili ai sensi dell'articolo 27 della direttiva 78/660/CEE. Occorre che la comunicazione della politica in materia di diversità sia inclusa nella dichiarazione sul governo societario di cui all'articolo 46 bis della direttiva 78/660/CEE. È necessario che le società che non hanno una politica in materia di diversità non siano obbligate a dotarsi di una tale politica, ma siano unicamente tenute a spiegare chiaramente i motivi alla base di questa scelta.



## Emendamento 9

### Proposta di direttiva Considerando 16 bis (nuovo)

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*(16 bis) Nel Patto europeo per la parità di genere 2011-2020, adottato il 7 marzo 2011, il Consiglio ha riconosciuto che le politiche volte a promuovere la parità di genere sono vitali per la crescita economica, la prosperità e la competitività, ha ribadito il suo impegno a colmare i divari di genere nell'ottica di realizzare gli obiettivi della strategia Europa 2020 e ha sollecitato azioni volte a promuovere la pari partecipazione di donne e uomini al processo decisionale a tutti i livelli e in tutti i settori, per utilizzare pienamente tutti i talenti disponibili. Per gli aspetti relativi alla diversità di genere, le disposizioni della presente direttiva, devono integrare quelle della futura direttiva riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa e relative misure.*

## Emendamento 10

### Proposta di direttiva Considerando 18

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

(18) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali e osserva i principi riconosciuti segnatamente dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in particolare la libertà di impresa, il rispetto della vita privata e la protezione dei dati di carattere personale. La presente direttiva deve essere attuata conformemente a detti diritti e principi.

(18) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali e osserva i principi riconosciuti segnatamente dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in particolare **il principio di non discriminazione, la parità fra donne e uomini**, la libertà di impresa, il rispetto della vita privata e la protezione dei dati di carattere personale. La presente direttiva deve essere attuata conformemente a detti

diritti e principi.

## **Emendamento 11**

### **Proposta di direttiva**

#### **Articolo 1 – punto 1 – lettera a**

Direttiva 78/660/CEE

Articolo 46 – paragrafo 1 – lettera a – comma 1

#### *Testo della Commissione*

a) La relazione sulla gestione contiene un fedele resoconto dell'andamento e dei risultati degli affari della società e della sua situazione ed una descrizione dei principali rischi e incertezze che essa deve affrontare.

#### *Emendamento*

a) La relazione sulla gestione contiene un fedele resoconto dell'andamento e dei risultati degli affari della società e della sua situazione ed una descrizione dei principali rischi e incertezze che essa deve affrontare, ***nonché una descrizione dei suoi impatti in termini di genere, sociali, ambientali e di diritti umani.***

## **Emendamento 12**

### **Proposta di direttiva**

#### **Articolo 1 – punto 1 – lettera a**

Direttiva 78/660/CEE

Articolo 46 – paragrafo 1 – lettera b – comma 1 – punto iii bis (nuovo)

#### *Testo della Commissione*

#### *Emendamento*

***iii bis) la descrizione della politica della società in materia di diversità nella composizione dei suoi organi di amministrazione, gestione e controllo in relazione ad aspetti quali l'età, il sesso, la diversità geografica, il percorso formativo e professionale, gli obiettivi della politica in materia di diversità, le modalità della sua attuazione e i risultati ottenuti nel periodo di riferimento;***

#### *Motivazione*

*Non vi sono fondati motivi per cui l'obbligo di comunicazione sulla politica in materia di*

*diversità nella gestione della società debba applicarsi unicamente alle società i cui valori mobiliari sono ammessi alla negoziazione in un mercato regolamentato. Tutte le società di grandi dimensioni quali definite in questo articolo devono fornire informazioni sulle loro politiche in materia di diversità. Pertanto la modifica proposta dalla Commissione per l'articolo 46 bis dev'essere spostata all'articolo 46, paragrafo 1, che copre anche le grandi società non quotate.*

### **Emendamento 13**

#### **Proposta di direttiva**

##### **Articolo 1 – punto 1 – lettera a**

Direttiva 78/660/CEE

Articolo 46 – paragrafo 1 – lettera b – comma 1 – punto iii bis (nuovo)

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***iii bis) la descrizione degli impatti in termini di genere e di diritti umani e degli impatti sociali e ambientali delle sue attività, impatti derivanti sia dalle attività proprie della società che dai suoi rapporti con i terzi;***

### **Emendamento 14**

#### **Proposta di direttiva**

##### **Articolo 1 – punto 1 – lettera a**

Direttiva 78/660/CEE

Articolo 46 – paragrafo 1 – lettera b – comma 1 – punto iii ter (nuovo)

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***iii ter) i dati disaggregati per genere della retribuzione media oraria dei dipendenti nel periodo di riferimento.***

#### *Motivazione*

*Le comunicazioni di carattere non finanziario devono includere anche informazioni anonime relative al divario retributivo di genere esistente all'interno della società interessata. Questo farà luce sui risultati raggiunti dalle singole società in fatto di riduzione del divario retributivo, tuttora forte nell'UE.*

## Emendamento 15

### Proposta di direttiva

#### Articolo 1 – punto 1 – lettera a

Direttiva 78/660/CEE

Articolo 46 – paragrafo 1 – lettera b – comma 3

#### *Testo della Commissione*

Per fornire tali informazioni, la società **può** basarsi su standard **nazionali**, UE o **internazionali**, specificando lo standard seguito;

#### *Emendamento*

Per fornire tali informazioni, la società **deve** basarsi **o** su **uno** standard UE o **sui Principi guida su imprese e diritti umani delle Nazioni Unite e sugli orientamenti OCSE per le imprese multinazionali**, specificando lo standard seguito;

## Emendamento 16

### Proposta di direttiva

#### Articolo 1 – punto 1 – lettera a

Direttiva 78/660/CEE

Articolo 46 – paragrafo 1 – lettera c

#### *Testo della Commissione*

c) nella misura necessaria alla comprensione dell'andamento, dei risultati degli affari della società o della sua situazione, l'analisi comprende indicatori fondamentali di prestazione sia finanziari che non finanziari pertinenti per l'attività specifica della società;

#### *Emendamento*

c) nella misura necessaria alla comprensione dell'andamento, dei risultati degli affari della società o della sua situazione, **nonché degli aspetti ambientali, sociali e relativi ai diritti umani, anche dal punto di vista della parità di genere**, l'analisi comprende indicatori fondamentali di prestazione sia finanziari che non finanziari pertinenti per l'attività specifica della società;

## Emendamento 17

### Proposta di direttiva

#### Articolo 1 – punto 1 – lettera a

Direttiva 78/660/CEE

Articolo 46 – paragrafo 1 – lettera c bis (nuova)

#### *Testo della Commissione*

#### *Emendamento*

**c bis) al fine di aumentare la trasparenza**

*in materia di parità di genere sul posto di lavoro, le società possono fornire delle analisi della forza lavoro complessiva, includendo le retribuzioni dei dipendenti, con una disaggregazione dei dati per tipo di occupazione, contratto di lavoro e genere;*

## **Emendamento 18**

### **Proposta di direttiva**

#### **Articolo 1 – punto 2 – lettera a**

Direttiva 78/660/CEE

Articolo 46 bis – paragrafo 1 – lettera g

#### *Testo della Commissione*

g) la descrizione della politica della società in materia di diversità nella composizione dei suoi organi di amministrazione, gestione e controllo in relazione ad aspetti quali l'età, il sesso, la diversità geografica, il percorso formativo e professionale, gli obiettivi della politica sulla diversità, le modalità *di* attuazione e i risultati ottenuti nel periodo di riferimento. Se la società non ha una politica di questo tipo, la dichiarazione contiene la spiegazione chiara e articolata del perché di questa scelta.

#### *Emendamento*

g) la descrizione della politica della società *e dell'impresa pubblica quotata* in materia di diversità nella composizione dei suoi organi di amministrazione, gestione e controllo in relazione *al genere e ad altri* aspetti quali l'età, il sesso, la diversità geografica, *la disabilità*, il percorso formativo e professionale, gli obiettivi della politica sulla diversità, le modalità *della sua* attuazione e i risultati ottenuti nel periodo di riferimento. *Un efficace monitoraggio delle pari opportunità, della non discriminazione e della diversità sul posto di lavoro è un elemento importante di una migliore gestione del capitale umano e di migliori pratiche in materia di parità.* Se la società non ha una politica di questo tipo, la dichiarazione contiene la spiegazione chiara e articolata del perché di questa scelta.

## **Emendamento 19**

### **Proposta di direttiva**

#### **Articolo 2 – punto 1 – lettera a**

Direttiva 83/349/CEE

Articolo 36 – paragrafo 1 – comma 1

*Testo della Commissione*

La relazione consolidata sulla gestione deve contenere un fedele resoconto dell'andamento e dei risultati degli affari nonché della situazione dell'insieme delle imprese incluse nel consolidamento, e una descrizione dei principali rischi e incertezze che esse devono affrontare.

*Emendamento*

La relazione consolidata sulla gestione deve contenere un fedele resoconto dell'andamento e dei risultati degli affari nonché della situazione dell'insieme delle imprese incluse nel consolidamento, e una descrizione dei principali rischi e incertezze che esse devono affrontare, ***nonché la descrizione degli impatti in termini di genere e degli impatti sociali, ambientali e in materia di diritti umani.***

**Emendamento 20**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 2 – punto 1 – lettera a**

Direttiva 83/349/CEE

Articolo 36 – paragrafo 1 – comma 3 – parte introduttiva

*Testo della Commissione*

Per le imprese madri di imprese da consolidare che insieme occupano in media durante l'esercizio più di **500** dipendenti e che alla data di chiusura del bilancio presentano un totale di bilancio superiore a 20 milioni di EUR o un fatturato netto superiore a 40 milioni di EUR, l'analisi include anche una dichiarazione di carattere non finanziario contenente almeno informazioni ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, tra cui:

*Emendamento*

Per le imprese madri di imprese da consolidare che insieme occupano in media durante l'esercizio più di **250** dipendenti e che alla data di chiusura del bilancio presentano un totale di bilancio superiore a 20 milioni di EUR o un fatturato netto superiore a 40 milioni di EUR, l'analisi include anche una dichiarazione di carattere non finanziario contenente almeno informazioni ambientali, ***sulla parità di genere***, sociali, attinenti al personale ***e alla diversità***, al rispetto dei diritti umani ***e*** alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, ***tenendo conto dell'intera catena di fornitura della società***, tra cui:

*Motivazione*

*La definizione di società di grandi dimensioni va interpretata conformemente alla definizione contenuta nella quarta direttiva contabile, secondo cui una società è di grandi dimensioni se occupa in media oltre 250 lavoratori ed ha o un totale di bilancio superiore a 17,5 milioni di euro o un fatturato netto superiore a 35 milioni di euro. Una relazione sulle questioni non*

*finanziarie e sul rischio relativo a tali questioni non è completa senza informazioni pertinenti riguardo all'intera catena di fornitura.*

## **Emendamento 21**

### **Proposta di direttiva**

#### **Articolo 2 – punto 1 – lettera a**

Direttiva 83/349/CEE

Articolo 36 – paragrafo 1 – comma 3 – punto iii

#### *Testo della Commissione*

- iii) i rischi connessi a tali aspetti e le relative modalità di gestione adottate **dalla società**.

#### *Emendamento*

- iii) i rischi **per l'impresa e i rischi sociali** connessi a tali aspetti e le relative modalità di gestione adottate **dall'impresa**.

## **Emendamento 22**

### **Proposta di direttiva**

#### **Articolo 2 – punto 1 – lettera a**

Direttiva 83/349/CEE

Articolo 36 – paragrafo 1 – comma 3 – punto iii bis (nuovo)

#### *Testo della Commissione*

#### *Emendamento*

**iii bis) la descrizione della politica dell'impresa in materia di diversità nella composizione dei suoi organi di amministrazione, gestione e controllo in relazione ad aspetti quali l'età, il genere, la diversità geografica, il percorso formativo e professionale, gli obiettivi della politica in materia di diversità, le modalità della sua attuazione e i risultati ottenuti nel periodo di riferimento;**

## **Emendamento 23**

### **Proposta di direttiva**

#### **Articolo 2 – punto 1 – lettera a**

Direttiva 83/349/CEE

Articolo 36 – paragrafo 1 – comma 3 – punto iii bis (nuovo)

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***iii bis) la descrizione degli impatti in termini di genere e di diritti umani e degli impatti sociali e ambientali delle sue attività, impatti derivanti sia dalle attività proprie dell'impresa che dai suoi rapporti con i terzi;***

## **Emendamento 24**

### **Proposta di direttiva**

#### **Articolo 2 – punto 1 – lettera a**

Direttiva 83/349/CEE

Articolo 36 – paragrafo 1 – comma 3 – punto iii ter (nuovo)

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***iii ter) i dati disaggregati per genere della retribuzione media oraria dei dipendenti nel periodo di riferimento.***

### *Motivazione*

*Le comunicazioni di carattere non finanziario devono includere anche informazioni anonime relative al divario retributivo di genere esistente all'interno della società interessata. Questo farà luce sui risultati raggiunti dalle singole società in fatto di riduzione del divario retributivo, tuttora forte nell'UE.*

## **Emendamento 25**

### **Proposta di direttiva**

#### **Articolo 2 – punto 1 – lettera a**

Direttiva 83/349/CEE

Articolo 36 – paragrafo 1 – comma 6

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

Nella misura necessaria alla comprensione dell'andamento, dei risultati degli affari della società o della sua situazione, l'analisi comprende indicatori fondamentali di prestazione sia finanziari

Nella misura necessaria alla comprensione dell'andamento, dei risultati degli affari della società o della sua situazione, ***nonché del suo impatto sociale, ambientale e in termini di diritti umani, anche dal punto***



che non finanziari pertinenti per l'attività specifica della società.

*di vista della parità di genere*, l'analisi comprende indicatori fondamentali di prestazione sia finanziari che non finanziari pertinenti per l'attività specifica della società.

## **Emendamento 26**

### **Proposta di direttiva**

#### **Articolo 2 – punto 1 – lettera a**

Direttiva 83/349/CEE

Articolo 36 – paragrafo 1 – comma 6 bis (nuovo)

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***6 bis. Al fine di aumentare la trasparenza in materia di parità di genere sul posto di lavoro, le società possono fornire delle analisi della forza lavoro complessiva, includendo le retribuzioni dei dipendenti, con una disaggregazione dei dati per tipo di occupazione, contratto di lavoro e genere.***

## **Emendamento 27**

### **Proposta di direttiva**

#### **Articolo 3 – paragrafo 1**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro [...] <sup>15</sup>. Essi comunicano immediatamente alla Commissione il testo di tali disposizioni.

***1. Gli Stati membri assicurano la messa in opera di mezzi efficaci per monitorare e garantire la comunicazione completa e precisa delle informazioni di carattere non finanziario da parte delle società, in conformità delle disposizioni della presente direttiva.*** Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro [...] <sup>15</sup>. Essi comunicano immediatamente alla Commissione il testo di tali disposizioni.

<sup>15</sup> Due anni dopo l'entrata in vigore.

<sup>15</sup> Due anni dopo l'entrata in vigore.

## **Emendamento 28**

### **Proposta di direttiva Articolo 3 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

#### *Articolo 3 bis*

##### *Orientamenti della Commissione*

*La Commissione individua le migliori pratiche ed elabora, entro un anno dall'entrata in vigore della presente direttiva, orientamenti in materia di migliori pratiche per la comunicazione delle informazioni aziendali, in collaborazione con le organizzazioni della società civile, al fine di aiutare le società nella presentazione di tali informazioni.*

## PROCEDURA

<b>Titolo</b>	Comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune società e di taluni gruppi di grandi dimensioni
<b>Riferimenti</b>	COM(2013)0207 – C7-0103/2013 – 2013/0110(COD)
<b>Commissione competente per il merito</b> Annuncio in Aula	JURI 21.5.2013
<b>Parere espresso da</b> Annuncio in Aula	FEMM 21.5.2013
<b>Relatore per parere</b> Nomina	Mojca Kleva Kekuš 29.5.2013
<b>Approvazione</b>	26.11.2013
<b>Esito della votazione finale</b>	+: 14 –: 8 0: 7
<b>Membri titolari presenti al momento della votazione finale</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>Supplenti presenti al momento della votazione finale</b>	Iñaki Irazabalbeitia Fernández, Kent Johansson, Nicole Kiil-Nielsen, Doris Pack, Zuzana Roithová
<b>Supplenti (art. 187, par. 2) presenti al momento della votazione finale</b>	Birgit Collin-Langen, Jill Evans, María Irigoyen Pérez