



EIROPAS PARLAMENTS

2009 - 2014

Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komiteja

2013/0110(COD)

28.11.2013

ATZINUMS

Sniegusi Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komiteja

Juridiskajai komitejai

par priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai, ar ko groza Padomes Direktīvas 78/660/EEK un 83/349/EEK attiecībā uz noteiktu lielu uzņēmumu un koncernu nefinansiālās un daudzveidības informācijas atklāšanu (COM(2013)0207) – C7-0103/2013 – 2013/0110(COD))

Atzinumu sagatavoja: *Mojca Kleva Kekuš*

PA_Legam

ĪSS PAMATOJUMS

Šajā direktīvas priekšlikumā tiek uzsvērts uzņēmumu nefinansiālās informācijas atklāšanas jautājums. Šī direktīvas koncentrējas uz informāciju attiecībā uz vides, sociāliem un ar darbiniekiem saistītiem jautājumiem, cilvēktiesību ievērošanas, pretkorupcijas un kukuļošanas aspektiem. Tomēr atzinuma sagatavotāja uzskata, ka ir ārkārtīgi svarīgi šajā direktīvā iekļaut arī dzimumu līdztiesības aspektu. Līdzsvaroti kombinējot prasītos elementus, varētu būt iespējams sniegt akcionāriem ikgadēju nefinansiālu informāciju, kas ir svarīga uzņēmumu darbībai.

Turklāt atzinuma sagatavotāja uzskata — lai šī direktīva dotu vēlamu rezultātu, tā būtu jāpiemēro uzņēmumiem, kuros strādā vairāk nekā 250 darbinieku un kuru kopējā bilance pārsniedz EUR 20 miljonus vai neto apgrozījums pārsniedz EUR 40 miljonus. Ierosinātie rādītāji iepriekš ir norādīti dažādos ES tiesību aktos un bieži izmantoti, lai nodalītu MVU un lielos uzņēmumus. Pārredzamības uzlabošana bieži vien palīdz efektīvi darboties vienotajam tirgum. Ja tiek uzlabota tās informācijas salīdzināmība, kas saistīta ar uzņēmumu darbību, tas var ietekmēt to lēmumu efektivitāti, ko pieņem investētāji un akcionāri.

Obligāta uzņēmumu daudzveidības politikas atklāšana, jo īpaši attiecībā uz abu dzimumu pārstāvību, būtiski ietekmē uzņēmuma darbību. Turklāt līdzsvarota sieviešu un vīriešu pārstāvība uzņēmuma valdē sniedz labumu pašam uzņēmumam, jo tā atspoguļo galveno akcionāru grupu, proti, darbinieku, klientu un investoru, demogrāfisko raksturojumu. Lai nodrošinātu patiesu dzimumu līdztiesību, uzņēmumi tiek mudināti veikt sava darbaspēka analīzi, kurā dati būtu jānorāda pēc nodarbinātības veida, darba līguma veida un dzimuma. Pieejamais talantu kopums, kurā 60 % no augstskolu absolventiem ir sievietes, būtu jāizmanto pēc iespējas efektīvāk. Lai panāktu abu dzimumu pārstāvību lielos uzņēmumos un grupās, uzņēmumiem ir jāizstrādā politika, kas ļautu sievietēm apvienot ģimenes un profesionālo dzīvi. Turklāt uzņēmumiem būtu jārīko apmācība, spēju veidošana un paraugprakses apmaiņa, kā arī jāizveido tīklošanas un darbaudzināšanas sistēmas.

Dalībvalstīm būtu jāparedz administratīvas un finansiālas sankcijas uzņēmumiem, kas pārkāpj šīs direktīvas noteikumus, kā arī jāizstrādā šīs direktīvas īstenošanas politika un jāziņo par rezultātiem šajā jomā. Tomēr Eiropas Komisijai būtu jāsniedz dalībvalstīm paraugprakses norādījumi, kuros būtu paredzēta arī pilsoniskās sabiedrības organizāciju līdzdalība.

GROZĪJUMI

Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komiteja aicina par jautājumu atbildīgo Juridisko komiteju ziņojumā iekļaut šādus grozījumus:

Grozījums Nr. 1

Direktīvas priekšlikums

6. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

(6) Lai uzlabotu Savienībā atklātās nefinansiālās informācijas konsekvenci un salīdzināmību, uzņēmumiem vajadzētu noteikt prasību savā gada ziņojumā ietvert nefinansiālu paziņojumu, kas ietver informāciju, kura attiecas vismaz uz vides, sociālajiem un ar darbiniekiem saistītiem jautājumiem, cilvēktiesību ievērošanu, pretkorupcijas un kukuļošanas aspektiem. Šādā paziņojumā būtu jāietver ar šiem jautājumiem saistīto politikas virzienu, rezultātu un risku apraksts.

Grozījums

(6) Lai uzlabotu Savienībā atklātās nefinansiālās informācijas konsekvenci un salīdzināmību, uzņēmumiem vajadzētu noteikt prasību savā gada ziņojumā ietvert nefinansiālu paziņojumu, kas ietver informāciju, kura attiecas vismaz uz vides, ***dzimumu līdztiesības un pārstāvības***, sociālajiem un ar darbiniekiem saistītiem jautājumiem, cilvēktiesību ievērošanu, pretkorupcijas un kukuļošanas aspektiem. Šādā paziņojumā būtu jāietver ar šiem jautājumiem saistīto politikas virzienu, rezultātu un risku apraksts.

Grozījums Nr. 2

**Direktīvas priekšlikums
6.a apsvērums (jauns)**

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(6a) Lai nodrošinātu lielāku pārredzamību, Komisijai būtu jāievieš pienākums visu nozaru pārrobežu uzņēmumiem sniegt ziņojumus par katru valsti atsevišķi, paredzot atklāt tādu informāciju kā uzņēmumu darbības veids un to ietekme uz sabiedrību, tā ģeogrāfisko atrašanās vieta, apgrozījums, darbinieku skaitu, kas izteikts pilnas slodzes ekvivalenta vienībās, kā arī abu dzimumu pārstāvība, jo īpaši abu dzimumu pārstāvība vadošajos amatos, lai Eiropas uzņēmumiem un ieguldītājiem nodrošinātu līdzvērtīgus konkurences apstākļus.

Grozījums Nr. 3

**Direktīvas priekšlikums
10.a apsvērums (jauns)**

(10a) Lai palīdzētu nodrošināt abu dzimumu pārstāvību, uzņēmumi un komersanti būtu jāmudina veicināt sieviešu pārstāvību uzņēmumu valdē un vadošajos amatos, lai palielinātu uzņēmējdarbībai un ekonomikai nepieciešamo lēmumu pieņemšanas efektivitāti.

Uzņēmumi un komersanti būtu jāmudina sagatavot sievietes darbam valdē un vadībā, veicinot, atbalstot un attīstot sieviešu talantu visos līmeņos un visas karjeras laikā.

Tādēļ būtu svarīgi veikt sadarbību un konstruktīvus pasākumus ar visām ieinteresētajām personām, piemēram, darba ņēmēju meklētājiem, darba grupām un nevalstiskajām organizācijām, lai izmantotu sieviešu uzņēmējdarbības prasmes, ieviešot brīvprātīgas uzņēmumu vadītas pārmaiņas, kas ietver paraugprakses apmaiņu ES iekšienē, visā tās teritorijā un aiz tās robežām.

Uzņēmumi būtu jāmudina palīdzēt uzlabot sieviešu informētību un piedāvāt darbiniecēm darbaudzinātāju sistēmu un atbalstu sadarbības tīklu veidošanā attiecībā uz vadošu amatu iespējām attiecīgajā uzņēmumā, lai viņas varētu izmantot uzņēmējdarbības speciālistu padomus un pieredzi.

Grozījums Nr. 4

Direktīvas priekšlikums

11. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(11) Šo nefinansiālās informācijas atklāšanas prasību darbības joma būtu jānosaka, atsaucoties uz darbinieku vidējo skaitu, kopējiem aktīviem un apgrozījumu.

Grozījums

(11) Šo nefinansiālās informācijas atklāšanas prasību darbības joma būtu jānosaka, atsaucoties uz darbinieku vidējo skaitu ***un dzimumu***, kopējiem aktīviem un

MVU būtu jāatbrīvo no papildu prasībām, un pienākums gada ziņojumā iekļaut nefinansiālo paziņojumu būtu jāpiemēro tikai tiem uzņēmumiem, kuru darbinieku vidējais skaits pārsniedz **500** darbiniekus un kuru kopējā bilance pārsniedz EUR 20 miljonus, vai kuru neto apgrozījums pārsniedz EUR 40 miljonus.

apgrozījumu. MVU būtu jāatbrīvo no papildu prasībām, un pienākums gada ziņojumā iekļaut nefinansiālo paziņojumu būtu jāpiemēro tikai tiem uzņēmumiem, kuru darbinieku vidējais skaits pārsniedz **250** darbiniekus un kuru kopējā bilance pārsniedz EUR 20 miljonus vai kuru neto apgrozījums pārsniedz EUR 40 miljonus.

Grozījums Nr. 5

Direktīvas priekšlikums 15. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

(15) Uzņēmumu administratīvo, vadības un uzraudzības struktūru locekļu kompetenču un viedokļu daudzveidība sekmē labu izpratni par uzņēmējdarbības organizēšanu un lietām. Tā ļauj šo struktūru locekļiem konstruktīvi pārbaudīt vadības lēmumus un būt atvērtākiem pret novatoriskām idejām, tādējādi risinot locekļu viedokļu līdzību, proti, „grupas domāšanas” fenomenu. Tādējādi tā veicina vadības efektīvu uzraudzību un uzņēmumu sekmīgu pārvaldību. Tādēļ būtu svarīgi uzlabot pārredzamību attiecībā uz uzņēmumu ieviestajiem daudzveidības politikas virzieniem. Tas tirgū nodrošinātu informāciju par korporatīvās pārvaldības praksi, tādējādi piemērojot tiešu spiedienu **uzņēmumiem** nodrošināt lielāku valžu sastāva daudzveidību.

Grozījums

(15) Uzņēmumu administratīvo, vadības un uzraudzības struktūru locekļu kompetenču un viedokļu daudzveidība **un abu dzimumu pārstāvība** sekmē labu izpratni par uzņēmējdarbības organizēšanu un lietām. ***Ir atzīts, ka abu dzimumu pārstāvība, jo īpaši vadošajos amatos, palīdz uzlabot korporatīvo pārvaldību, lēmumu pieņemšanas kvalitāti un uzņēmuma darbības rādītājus. Turklāt abu dzimumu pārstāvība valdē sniedz labumu uzņēmumiem, jo valžu sastāvs atspoguļo galveno akcionāru grupu, proti, darbinieku, klientu un investoru, demogrāfisko raksturojumu. Turklāt tā*** ļauj šo struktūru locekļiem konstruktīvi pārbaudīt vadības lēmumus un būt atvērtākiem pret novatoriskām idejām, tādējādi risinot locekļu viedokļu līdzību, proti, „grupas domāšanas” fenomenu. Tādējādi tā veicina vadības efektīvu uzraudzību un uzņēmumu sekmīgu pārvaldību. Tādēļ būtu svarīgi uzlabot pārredzamību **un pieņemt vienotu pieeju** attiecībā uz uzņēmumu ieviestajiem daudzveidības politikas virzieniem, **jo īpaši abu dzimumu pārstāvību**. Tas tirgū nodrošinātu informāciju par korporatīvās pārvaldības praksi, tādējādi piemērojot tiešu spiedienu **uzņēmumiem** nodrošināt lielāku valžu sastāva daudzveidību.

Grozījums Nr. 6

Direktīvas priekšlikums 15.a apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(15a) Uzņēmumiem būtu jāpieņem daudzveidības politikas virzieni, kas palīdz apvienot ģimenes un profesionālo dzīvi un veicina darbaudzināšanu, tīklošanu un pienācīgu apmācību vadošajiem darbiniekiem.

Grozījums Nr. 7

Direktīvas priekšlikums 15.a apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(15a) Uzņēmumiem būtu jānodrošina, ka visās darbībās dzimumu līdztiesības aspekts tiek ņemts vērā tikpat lielā mērā kā citi jautājumi, jāatbalsta cilvēkresursu attīstība, kā arī jānodrošina droša un veselīga darba vide.

Grozījums Nr. 8

Direktīvas priekšlikums 16. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(16) Pienākums atklāt daudzveidības politikas virzienus attiecībā uz savām administratīvajām, vadības un uzraudzības struktūrām saistībā ar **tādiem** aspektiem **kā vecums, dzimums, ģeogrāfiskā daudzveidība, izglītība un profesionālā pieredze**, būtu jāpiemēro tikai lieliem, biržas sarakstā iekļautiem uzņēmumiem. Tādēļ šo pienākumu nevajadzētu attiecināt

(16) Pienākums atklāt daudzveidības politikas virzienus attiecībā uz savām administratīvajām, vadības un uzraudzības struktūrām saistībā ar **dzimumu un citiem** aspektiem, **piemēram, vecumu, ģeogrāfisko daudzveidību, invaliditāti, izglītību un profesionālo pieredzi**, būtu jāpiemēro tikai lieliem, biržas sarakstā iekļautiem uzņēmumiem **un biržas**

uz mazajiem un vidējiem uzņēmumiem, ko var atbrīvot no konkrētiem grāmatvedības pienākumiem saskaņā ar Direktīvas 78/660/EEK 27. pantu. Daudzveidības politikas atklāšanai vajadzētu būt daļai no korporatīvās vadības paziņojuma, kā noteikts Direktīvas 78/660/EEK 46.a pantā. Uzņēmumiem, kam šādas daudzveidības politikas nav, nevajadzētu likt to ieviest, bet gan saprotami paskaidrot, kādēļ tādas politikas nav.

Grozījums Nr. 9

Direktīvas priekšlikums 16.a apsvēruma (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

sarakstā iekļautiem publiskiem uzņēmumiem. Tādēļ šo pienākumu nevajadzētu attiecināt uz mazajiem un vidējiem uzņēmumiem, ko var atbrīvot no konkrētiem grāmatvedības pienākumiem saskaņā ar Direktīvas 78/660/EEK 27. pantu. Daudzveidības politikas atklāšanai vajadzētu būt daļai no korporatīvās vadības paziņojuma, kā noteikts Direktīvas 78/660/EEK 46.a pantā. Uzņēmumiem, kam šādas daudzveidības politikas nav, nevajadzētu likt to ieviest, bet gan saprotami paskaidrot, kādēļ tādas politikas nav.

Grozījums

(16a) Padome 2011. gada 7. martā pieņemtajā Eiropas Dzimumu līdztiesības paktā 2011.–2020. gadam atzina, ka dzimumu līdztiesības politika ir ļoti svarīga ekonomikas izaugsmei, labklājībai un konkurētspējai, atkārtoja apņemšanos likvidēt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības ar mērķi īstenot stratēģijas „Eiropa 2020” mērķus un mudināja veikt pasākumus, kas veicinātu sieviešu un vīriešu līdzvērtīgu dalību lēmumu pieņemšanā visos līmeņos un jomās, lai pilnībā izmantotu pieejamos talantu resursus. Jautājumos saistībā ar abu dzimumu pārstāvību šīs direktīvas noteikumiem būtu jāpapildina plānotā direktīva dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū un saistītiem pasākumiem.

Grozījums Nr. 10

Direktīvas priekšlikums 18. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(18) Šajā direktīvā ir ievērotas pamattiesības un principi, īpaši tie, kas noteikti Eiropas Savienības Pamattiesību hartā, tostarp brīvība veikt uzņēmējdarbību, privātās dzīves neaizskaramība un personas datu aizsardzība. Šī direktīva jāīsteno saskaņā ar šīm tiesībām un principiem.

Grozījums

(18) Šajā direktīvā ir ievērotas pamattiesības un principi, īpaši tie, kas noteikti Eiropas Savienības Pamattiesību hartā, tostarp **nediskriminācija, sieviešu un vīriešu līdztiesība**, brīvība veikt uzņēmējdarbību, privātās dzīves neaizskaramība un personas datu aizsardzība. Šī direktīva jāīsteno saskaņā ar šīm tiesībām un principiem.

Grozījums Nr. 11

Direktīvas priekšlikums

1. pants – 1. punkts – a apakšpunkts

Direktīva 78/660/EEK

46. pants – 1. punkts – a apakšpunkts – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

(a) Gada ziņojumā iekļauj uzņēmuma darbības attīstības un veiktspējas un stāvokļa atklātu apskatu kopā ar uzņēmumu galveno risku un nenoteiktību aprakstu.

Grozījums

(a) Gada ziņojumā iekļauj uzņēmuma darbības attīstības un veiktspējas un stāvokļa atklātu apskatu kopā ar uzņēmumu galveno risku un nenoteiktību aprakstu, **kā arī aprakstu par uzņēmuma ietekmi uz dzimumu līdztiesību, sociālo jomu, vidi un cilvēktiesībām.**

Grozījums Nr. 12

Direktīvas priekšlikums

1. pants – 1. punkts – a apakšpunkts

Direktīva 78/660/EEK

46. pants – 1. punkts – b apakšpunkts – 1. daļa – iii a punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(iii a) aprakstu par uzņēmuma daudzveidības politiku attiecībā uz to administratīvajām, vadības un

uzraudzības struktūrām saistībā ar tādiem aspektiem kā vecums, dzimums, ģeogrāfiskā daudzveidība, izglītība un profesionālā pieredze, par šīs daudzveidības politikas mērķiem, to, kā to īsteno, un rezultātiem pārskata periodā.

Pamatojums

Nav pamatojuma, kādēļ pienākums sniegt ziņojumu par uzņēmuma daudzveidības politiku attiecībā uz tā vadības struktūrām būtu jāpiemēro tikai uzņēmumiem, kuru vērtspapīru tirdzniecība ir atļauta regulētā tirgū. Visiem šajā pantā minētajiem lielajiem uzņēmumiem būtu jāsniedz ziņojums par savu daudzveidības politiku. Tādēļ Komisijas priekšlikums grozīt 46.a pantu būtu jāpārvieta uz 46. panta 1. punktu, kuru piemēro arī lieliem, biržas sarakstā neiekļautiem uzņēmumiem.

Grozījums Nr. 13

Direktīvas priekšlikums

1. pants – 1. punkts – a apakšpunkts

Direktīva 78/660/EEK

46. pants – 1. punkts – b apakšpunkts – 1. daļa – iii a punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(iii a) aprakstu par tādu uzņēmuma aktivitāšu ietekmi uz dzimumu līdztiesību, sociālo jomu un vidi, kas izriet no uzņēmuma darbības vai attiecībām ar trešām pusēm;

Grozījums Nr. 14

Direktīvas priekšlikums

1. pants – 1. punkts – a apakšpunkts

Direktīva 78/660/EEK

46. pants – 1. punkts – b apakšpunkts – 1. daļa – ii b punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(ii b) pa dzimumiem sadalītus datus par darbinieku vidējo atalgojumu stundā attiecīgajā pārskata periodā;

Pamatojums

Ziņojumos par nefinansiālu informāciju būtu jāiekļauj arī anonīma informācija par uzņēmumā valdošajām atalgojuma atšķirībām starp dzimumiem. Tas ļaus uzzināt par katru uzņēmuma paveikto attiecībā uz ES joprojām pastāvošajām lielajām atalgojuma atšķirībām.

Grozījums Nr. 15

Direktīvas priekšlikums

1. pants – 1. punkts – a apakšpunkts

Direktīva 78/660/EEK

46. pants – 1. punkts – b apakšpunkts – 3. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

Sniedzot šo informāciju, **uzņēmums var pamatoties uz valsts, ES vai starptautiskiem regulējumiem**, un, ja tas tā ir, **tā** precizē, kurus regulējumus tas **ir izmantojis**.

Grozījums

Sniedzot šo informāciju, **uzņēmumam būtu jāizmanto vai nu ES regulējums, vai Apvienoto Nāciju Organizācijas Uzņēmējdarbības un cilvēktiesību pamatprincipi un Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (ESAO) pamatnostādnes daudznacionāliem uzņēmumiem**, un, ja tas tā ir, **uzņēmums** precizē, kurus regulējumus tas **izmanto**.

Grozījums Nr. 16

Direktīvas priekšlikums

1. pants – 1. punkts – a apakšpunkts

Direktīva 78/660/EEK

46. pants – 1. punkts – c apakšpunkts

Komisijas ierosinātais teksts

(c) Ciktāl tas vajadzīgs, lai gūtu priekšstatu par uzņēmuma attīstību, veikspēju un stāvokli, analizē iekļauj gan finansiālās, gan nefinansiālās veikspējas svarīgākos rādītājus, kas attiecas uz konkrēto uzņēmējdarbību.

Grozījums

(c) Ciktāl tas vajadzīgs, lai gūtu priekšstatu par uzņēmuma attīstību, veikspēju un stāvokli, **kā arī vides, sociālajiem un cilvēktiesību jautājumiem, tostarp no dzimumu līdztiesības aspekta**, analizē iekļauj gan finansiālās, gan nefinansiālās veikspējas svarīgākos rādītājus, kas attiecas uz konkrēto uzņēmējdarbību.

Grozījums Nr. 17

Direktīvas priekšlikums

1. pants – 1. punkts – a apakšpunkts

Direktīva 78/660/EEK

46. pants – 1. punkts – c apakšpunkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(ca) Lai uzlabotu pārredzamību attiecībā uz dzimumu līdztiesību darba vietā, uzņēmumi var sniegt analīzi par visu darbaspēku, tostarp darbinieku algām, datus norādot pēc nodarbinātības veida, darba līguma un dzimuma.

Grozījums Nr. 18

Direktīvas priekšlikums

1. pants – 2. punkts – a apakšpunkts

Direktīva 78/660/EEK

46.a pants – 1. punkts – g apakšpunkts

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(g) apraksts par uzņēmuma daudzveidības politiku attiecībā uz to administratīvajām, vadības un uzraudzības struktūrām saistībā ar ***tādiem*** aspektiem ***kā vecums, dzimums, ģeogrāfiskā daudzveidība, izglītība un profesionālā pieredze***, par šīs daudzveidības politikas mērķiem, to, kā to īsteno, un rezultātiem pārskata periodā. Ja uzņēmumam nav šādas politikas, paziņojumā sniedz skaidru un pamatotu paskaidrojumu, kādēļ tas tā ir.

(g) apraksts par uzņēmuma ***un biržas sarakstā iekļauta publiska uzņēmuma*** daudzveidības politiku attiecībā uz to administratīvajām, vadības un uzraudzības struktūrām saistībā ar ***dzimumu un citiem*** aspektiem, ***piemēram, vecumu, ģeogrāfisko daudzveidību, invaliditāti, izglītību un profesionālo pieredzi***, par šīs daudzveidības politikas mērķiem, to, kā to īsteno, un rezultātiem pārskata periodā. ***Efektīva uzraudzība attiecībā uz vienlīdzīgu iespēju, nediskriminācijas un daudzveidības nodrošināšanu darba vietā ir svarīgs elements, kā panākt labāku cilvēkkapitāla pārvaldības un vienlīdzības praksi.*** Ja uzņēmumam nav šādas politikas, paziņojumā sniedz skaidru un pamatotu paskaidrojumu, kādēļ tas tā ir.

Grozījums Nr. 19

Direktīvas priekšlikums

2. pants – 1. punkts – a apakšpunkts

Direktīva 83/349/EEK

36. pants – 1. punkts – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

1. Konsolidētajā gada ziņojumā iekļauj atklātu apskatu par konsolidēšanā iesaistīto uzņēmumu kā kopuma uzņēmējdarbības attīstību, veikspēju un to stāvokli kopā ar uzņēmumu galveno risku un nenoteiktību aprakstu.

Grozījums

1. Konsolidētajā gada ziņojumā iekļauj atklātu apskatu par konsolidēšanā iesaistīto uzņēmumu kā kopuma uzņēmējdarbības attīstību, veikspēju un to stāvokli kopā ar uzņēmumu galveno risku un nenoteiktību aprakstu, ***kā arī aprakstu par uzņēmuma ietekmi uz dzimumu līdztiesību un sociālo, vides un cilvēktiesību jomu.***

Grozījums Nr. 20

Direktīvas priekšlikums

2. pants – 1. punkts – a apakšpunkts

Direktīva 83/349/EEK

36. pants – 1. punkts – 3. daļa – ievaddaļa

Komisijas ierosinātais teksts

Konsolidējamo uzņēmumu mātesuzņēmumiem, kuru darbinieku vidējais skaits finanšu gada laikā pārsniedz **500** darbiniekus un kuru bilances datumā kopējā bilance pārsniedz EUR 20 miljonus, vai kuru neto apgrozījums pārsniedz EUR 40 miljonus, apskatā arī iekļauj nefinansiālu paziņojumu, kas attiecas vismaz uz vides, sociālajiem ***un*** ar darbiniekiem saistītiem jautājumiem, cilvēktiesību ievērošanu, pretkorupcijas un kukuļošanas aspektiem, tostarp:

Grozījums

Konsolidējamo uzņēmumu mātesuzņēmumiem, kuru darbinieku vidējais skaits finanšu gada laikā pārsniedz **250** darbiniekus un kuru bilances datumā kopējā bilance pārsniedz EUR 20 miljonus, vai kuru neto apgrozījums pārsniedz EUR 40 miljonus, apskatā arī iekļauj nefinansiālu paziņojumu, kas attiecas vismaz uz vides, ***dzimumu līdztiesības***, sociālajiem, ar darbiniekiem saistītiem ***un dažādības*** jautājumiem, cilvēktiesību ievērošanu, pretkorupcijas un kukuļošanas aspektiem, ***ņemot vērā visu uzņēmuma piegādes ķēdi***, tostarp:

Pamatojums

Liela uzņēmuma definīcija ir jāsaprot saskaņā ar Ceturtajā grāmatvedības direktīvā iekļauto definīciju, kurā noteikts, ka uzņēmums ir liels, ja vidējais tajā strādājošo skaits pārsniedz 250 cilvēkus un ja tā bilance pārsniedz EUR 17,5 miljonus vai neto apgrozījums pārsniedz EUR 35 miljonus. Nefinansiāls paziņojums un paziņojums par risku, kas saistīts ar šiem jautājumiem, nav pilnīgs, ja nav sniegta attiecīgā informācija par visu piegādes ķēdi.

Grozījums Nr. 21

Direktīvas priekšlikums

2. pants – 1. punkts – a apakšpunkts

Direktīva 83/349/EEK

36. pants – 1. punkts – 3. daļa – iii apakšpunkts

Komisijas ierosinātais teksts

- (iii) riskus, kas saistīti ar šiem
jautājumiem, un to, kā uzņēmums pārvalda
šos riskus.

Grozījums

- (iii) riskus, kas **apdraud uzņēmumu un
sabiedrību un ir** saistīti ar šiem
jautājumiem, un to, kā uzņēmums pārvalda
šos riskus.

Grozījums Nr. 22

Direktīvas priekšlikums

2. pants – 1. punkts – a apakšpunkts

Direktīva 83/349/EEK

36. pants – 1. punkts – 3. daļa – iii a punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

**(iii a) aprakstu par uzņēmuma
daudzveidības politiku attiecībā uz to
administratīvajām, vadības un
uzraudzības struktūrām saistībā ar tādiem
aspektiem kā vecums, dzimums,
ģeogrāfiskā daudzveidība, izglītība un
profesionālā pieredze, par šīs
daudzveidības politikas mērķiem, to, kā to
īsteno, un rezultātiem pārskata periodā.**

Grozījums Nr. 23

Direktīvas priekšlikums

2. pants – 1. punkts – a apakšpunkts

Direktīva 83/349/EEK

36. pants – 1. punkts – 3. daļa – iii a punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

**(iii a) aprakstu par tādu uzņēmuma
aktivitāšu ietekmi uz dzimumu līdztiesību,**

*sociālo jomu un vidi, kas izriet no
uzņēmuma darbības vai attiecībām ar
trešām pusēm;*

Grozījums Nr. 24

Direktīvas priekšlikums

2. pants – 1. punkts – a apakšpunkts

Direktīva 83/349/EEK

36. pants – 1. punkts – a apakšpunkts– 1. daļa – iiib punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

*(iiib) pa dzimumiem sadalītus datus par
darbinieku vidējo atalgojumu stundā
attiecīgajā pārskata periodā;*

Pamatojums

*Ziņojumos par nefinansiālu informāciju būtu jāiekļauj arī anonīma informācija par
uzņēmumā valdošajām atalgojuma atšķirībām starp dzimumiem. Tas ļaus uzzināt par katra
uzņēmuma paveikto attiecībā uz ES joprojām pastāvošajām lielajām atalgojuma atšķirībām.*

Grozījums Nr. 25

Direktīvas priekšlikums

2. pants – 1. punkts – a apakšpunkts

Direktīva 83/349/EEK

36. pants – 1. punkts – 6. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

Ciktāl tas vajadzīgs, lai gūtu priekšstatu par šādu attīstību, veiktspēju un stāvokli, analīzē iekļauj gan finansiālās, gan nefinansiālās veiktspējas svarīgākos rādītājus, kas attiecas uz konkrēto uzņēmējdarbību.

Ciktāl tas vajadzīgs, lai gūtu priekšstatu par šādu attīstību, veiktspēju un stāvokli, ***kā arī vides, sociālajiem un cilvēktiesību jautājumiem, tostarp no dzimumu līdztiesības aspekta***, analīzē iekļauj gan finansiālās, gan nefinansiālās veiktspējas svarīgākos rādītājus, kas attiecas uz konkrēto uzņēmējdarbību.

Grozījums Nr. 26

Direktīvas priekšlikums

2. pants – 1. punkts – a apakšpunkts

Direktīva 83/349/EEK

36. pants – 1. punkts – 6.a daļa (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

6.a Lai uzlabotu pārredzamību attiecībā uz dzimumu līdztiesību darba vietā, uzņēmumi var sniegt analīzi par visu darbaspēku, tostarp darbinieku algām, datus norādot pēc nodarbinātības veida, darba līguma un dzimuma.

Grozījums Nr. 27

Direktīvas priekšlikums

3. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

1. Dalībvalstīs stājas spēkā normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības vēlākais līdz [...]. Dalībvalstis tūlīt dara Komisijai zināmus minēto noteikumu tekstus.

1. Dalībvalstis nodrošina efektīvus pasākumus, lai uzraudzītu un nodrošinātu pilnīgas un precīzas uzņēmumu nefinansiālās informācijas atklāšanu atbilstīgi šīs direktīvas noteikumiem. Dalībvalstīs stājas spēkā normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības vēlākais līdz [...]¹⁵. Dalībvalstis tūlīt dara Komisijai zināmus minēto noteikumu tekstus.

¹⁵ Divus gadus pēc stāšanās spēkā.

¹⁵ Divus gadus pēc stāšanās spēkā.

Grozījums Nr. 28

Direktīvas priekšlikums

3.a pants (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

3.a pants (jauns)

Komisijas pamatnostādnes

Komisija apzina paraugpraksi un gada laikā pēc šīs direktīvas stāšanās spēkā kopā ar pilsoniskās sabiedrības organizācijām izstrādā paraugprakses pamatnostādnes, kas palīdzētu uzņēmumiem sagatavot attiecīgos ziņojumus.

PROCEDŪRA

Virsraksts	Noteiktu lielu uzņēmumu un koncernu nefinansiālās un daudzveidības informācijas atklāšana
Atsauces	COM(2013)0207 – C7-0103/2013 – 2013/0110(COD)
Atbildīgā komiteja Datums, kad paziņoja plenārsēdē	JURI 21.5.2013
Atzinumu sniedza Datums, kad paziņoja plenārsēdē	FEMM 21.5.2013
Atzinumu sagatavoja Iecelšanas datums	Mojca Kleva Kekuš 29.5.2013
Pieņemšanas datums	26.11.2013
Galīgais balsojums	+ : 14 - : 8 0 : 7
Komitejas locekļi, kas bija klāt galīgajā balsošanā	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
Aizstājēji, kas bija klāt galīgajā balsošanā	Iñaki Irazabalbeitia Fernández, Kent Johansson, Nicole Kiil-Nielsen, Doris Pack, Zuzana Roithová
Aizstājēji (187. panta 2. punkts), kas bija klāt galīgajā balsošanā	Birgit Collin-Langen, Jill Evans, María Irigoyen Pérez