



PARLAMENTO EUROPEU

2009 - 2014

Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros

2013/0110(COD)

28.11.2013

PARECER

da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros

dirigido à Comissão dos Assuntos Jurídicos

sobre a proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera as Diretivas 78/660/CEE e 83/349/CEE do Conselho no que se refere à divulgação de informações não financeiras e de informações sobre a diversidade por parte de certas grandes sociedades e grupos (COM(2013)0207 – C7-0103/2013 – 2013/0110(COD))

Relatora de parecer: Mojca Kleva Kekuš

PA_Legam

JUSTIFICAÇÃO SUCINTA

A proposta de diretiva coloca em primeiro plano a importância da prestação de informações não financeiras por parte das sociedades. A diretiva centra-se nas informações referentes às questões ambientais, sociais e relativas aos trabalhadores, ao respeito dos direitos humanos, ao combate à corrupção e às tentativas de suborno. No entanto, a relatora considera que é da maior importância incluir também a perspectiva de género. A junção equilibrada dos elementos exigidos fará com que os acionistas tenham anualmente acesso a informações não financeiras essenciais para o desempenho das sociedades.

Além disso, a relatora é de opinião que, para que esta diretiva produza o efeito desejado, tem de ser aplicada às sociedades cujo número de trabalhadores seja superior a 250 e que apresentem um valor total de balanço de mais de 20 milhões de euros ou um volume de negócios líquido de mais de 40 milhões de euros. Os valores propostos foram já anteriormente mencionados em diferentes atos legislativos da UE e são muitas vezes utilizados para distinguir as PME das grandes sociedades. O aumento da transparência é fundamental para o funcionamento eficiente do mercado único. A possibilidade de comparar mais facilmente informações relativas à forma como as sociedades operam pode ajudar os investidores e os acionistas a tomarem melhores decisões.

A obrigatoriedade de divulgar informações sobre a política de diversificação, em especial em matéria de género, tem implicações reais no desempenho das sociedades. Além disso, a representação equilibrada de mulheres e homens nos conselhos de administração traz benefícios para as sociedades, uma vez que reflete as características demográficas dos principais grupos de interessados, designadamente, os trabalhadores, os clientes e os investidores.

Para garantir a igualdade real entre homens e mulheres, as sociedades são encorajadas a efetuar uma análise da mão de obra que inclua dados repartidos por tipo de emprego, por contrato de trabalho e por género. O leque de talentos existente na Europa, onde 60% dos licenciados são mulheres, tem de ser utilizado de forma mais eficaz. Para alcançar os objetivos da diversidade de género nas grandes sociedades e nos grandes grupos, estes têm de desenvolver políticas que permitam às mulheres encontrar um equilíbrio entre vida familiar e vida profissional. Além disso, as sociedades devem organizar formações, fomentar o reforço das competências e o intercâmbio de práticas de excelência, assim como criar redes de cooperação e de orientação.

Os Estados-Membros devem prever a aplicação de sanções administrativas e financeiras às sociedades que infrinjam a diretiva, desenvolver políticas que permitam a transposição da mesma e comunicar os resultados. No entanto, a Comissão Europeia deve fornecer aos Estados-Membros orientações sobre as melhores práticas no sentido de criar as condições necessárias para o contributo das organizações da sociedade civil.

ALTERAÇÕES

A Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros insta a Comissão dos

Assuntos Jurídicos, competente quanto à matéria de fundo, a incorporar as seguintes alterações no seu relatório:

Alteração 1

Proposta de diretiva Considerando 6

Texto da Comissão

(6) A fim de reforçar a coerência e a comparabilidade das informações não financeiras divulgadas em toda a União, as sociedades devem ser obrigadas a incluir no seu relatório anual uma declaração não financeira que contenha informações relativas, pelo menos, às questões ambientais, sociais e relacionadas com os trabalhadores, ao respeito pelos direitos humanos, à luta contra a corrupção e as tentativas de suborno. Essa declaração deve incluir uma descrição das políticas, resultados, e riscos associados às mesmas questões.

Alteração

(6) A fim de reforçar a coerência e a comparabilidade das informações não financeiras divulgadas em toda a União, as sociedades devem ser obrigadas a incluir no seu relatório anual uma declaração não financeira que contenha informações relativas, pelo menos, às questões ambientais, ***de igualdade de género e diversidade***, sociais e relacionadas com os trabalhadores, ao respeito pelos direitos humanos, à luta contra a corrupção e as tentativas de suborno. Essa declaração deve incluir uma descrição das políticas, resultados, e riscos associados às mesmas questões.

Alteração 2

Proposta de diretiva Considerando 6-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(6-A) Para reforçar a transparência, a Comissão deve prever a elaboração de relatórios por país para todas as empresas transfronteiriças de todos os setores, requerendo a divulgação de informações sobre a natureza das atividades da empresa e o seu impacto na sociedade, a sua localização geográfica, o volume de vendas, o número de trabalhadores a tempo inteiro ou equivalente, bem como a diversidade de género, em especial a

diversidade de género nos cargos de direção, de modo a garantir a igualdade de condições entre as empresas e os investidores europeus.

Alteração 3

Proposta de diretiva Considerando 10-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(10-A) Para promover a diversidade, as empresas devem ser encorajadas a ampliar a representatividade feminina ao nível do conselho de administração e da direção, como forma de aumentar a eficácia da tomada de decisões enquanto imperativo empresarial e económico.

As empresas devem ser encorajadas a criar um canal de promoção de mulheres aptas para cargos de administração e direção que incentive, apoie e desenvolva o talento das mulheres a todos os níveis e ao longo das suas carreiras.

Seria, por conseguinte, importante realizar esforços ao nível da cooperação construtiva junto de todas as partes interessadas, como agentes de recrutamento, grupos de trabalho e organizações não-governamentais, para tirar partido das competências das mulheres nas empresas através de uma mudança voluntária liderada por estas últimas que englobe uma partilha das boas práticas dentro e fora da UE.

As empresas devem ser encorajadas a contribuir para a sensibilização e a oferecer sistemas de orientação e de cooperação em rede para mulheres em relação a oportunidades de emprego a nível da direção dentro das respetivas organizações, com o objetivo de tirar partido do aconselhamento e da

Alteração 4

Proposta de diretiva

Considerando 11

Texto da Comissão

(11) O âmbito destes requisitos de divulgação de informações não financeiras deverá ser definido por referência ao número médio **de** trabalhadores, ao valor total dos ativos e ao volume de negócios. As PME devem ser isentas de requisitos adicionais, e a obrigação de apresentar uma declaração não financeira no relatório anual deve aplicar-se apenas às sociedades cujo número médio de trabalhadores é superior a **500**, e que excedem ou um valor total de balanço de 20 milhões de euros ou um volume de negócios líquido de 40 milhões de euros.

Alteração

(11) O âmbito destes requisitos de divulgação de informações não financeiras deverá ser definido por referência ao número médio **e ao género dos** trabalhadores, ao valor total dos ativos e ao volume de negócios. As PME devem ser isentas de requisitos adicionais, e a obrigação de apresentar uma declaração não financeira no relatório anual deve aplicar-se apenas às sociedades cujo número médio de trabalhadores é superior a **250**, e que excedem ou um valor total de balanço de 20 milhões de euros ou um volume de negócios líquido de 40 milhões de euros.

Alteração 5

Proposta de diretiva

Considerando 15

Texto da Comissão

(15) A diversidade de competências e pontos de vista dos membros dos órgãos de administração, de direção e de supervisão das sociedades facilita a boa compreensão da sua organização e dos seus negócios. Permite aos membros desses órgãos exercerem um questionamento construtivo das decisões de gestão e estarem mais abertos a ideias inovadoras, resolvendo o problema da semelhança de pontos de vista dos membros, o chamado fenómeno de «mentalidade de grupo». Contribui assim

Alteração

(15) A diversidade de competências e pontos de vista dos membros dos órgãos de administração, de direção e de supervisão das sociedades, **incluindo a diversidade de género**, facilita a boa compreensão da sua organização e dos seus negócios. **Reconhece-se que a diversidade de género, especialmente em posições de topo, contribui para o governo das sociedades, para a qualidade do processo de tomada de decisões e para o desempenho das sociedades. Acresce que**

para uma fiscalização eficaz da gestão e para o bom governo da sociedade. É por conseguinte importante aumentar a transparência no que se refere à política de diversificação implementada pelas sociedades, para que o mercado seja informado sobre as práticas de governo das sociedades que aplicam, pressionando-as assim indiretamente no sentido de uma maior diversidade no seio dos seus órgãos de governo.

a diversidade nos órgãos de governo das sociedades representa uma vantagem para as mesmas, uma vez que a composição destes órgãos reflete as características demográficas dos principais grupos de interessados, designadamente, os trabalhadores, os clientes e os investidores. Além disso, permite aos membros desses órgãos exercerem um questionamento construtivo das decisões de gestão e estarem mais abertos a ideias inovadoras, resolvendo o problema da semelhança de pontos de vista dos membros, o chamado fenómeno de «mentalidade de grupo». Contribui assim para uma fiscalização eficaz da gestão e para o bom governo da sociedade. É por conseguinte importante aumentar a transparência *e harmonizar questões relacionadas com a política de diversificação, especialmente no que se refere à diversidade de género,* implementada pelas sociedades, para que o mercado seja informado sobre as práticas de governo das sociedades que aplicam, pressionando-as assim indiretamente no sentido de uma maior diversidade no seio dos seus órgãos de governo.

Alteração 6

Proposta de diretiva Considerando 15-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(15-A) As sociedades devem adotar políticas de diversificação que contribuam para a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e promovam a introdução de sistemas de aconselhamento, de cooperação em rede e de formação adequada para os postos de chefia.

Alteração 7

Proposta de diretiva Considerando 15-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(15-A) As sociedades devem assegurar que as questões de género sejam tidas em conta em todas as suas atividades da mesma forma que outras questões, apoiar o desenvolvimento dos recursos humanos e garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Alteração 8

Proposta de diretiva Considerando 16

Texto da Comissão

Alteração

(16) A obrigação de divulgar as políticas de diversificação no seio dos seus órgãos de administração, de direção e supervisão em termos de idade, **sexo**, origem geográfica, habilitações e antecedentes profissionais, apenas se deve aplicar às grandes sociedades cotadas. Por conseguinte, as pequenas e médias sociedades, que podem ser isentas de certas obrigações contabilísticas ao abrigo do artigo 27.º da Diretiva 78/660/CEE, não devem ser abrangidas por esta obrigação. A divulgação da política de diversificação deve fazer parte da declaração sobre o governo da sociedade, como prevista no artigo 46.º-A da Diretiva 78/660/CEE. As sociedades que não aplicam uma política de diversificação não serão obrigadas a criá-la, mas deverão justificar claramente a razão dessa ausência.

(16) A obrigação de divulgar as políticas de diversificação no seio dos seus órgãos de administração, de direção e supervisão em termos de **género e outros aspetos, como a** idade, **a** origem geográfica, **a deficiência, as** habilitações e **os** antecedentes profissionais, apenas se deve aplicar às grandes sociedades cotadas **e às empresas públicas cotadas**. Por conseguinte, as pequenas e médias sociedades, que podem ser isentas de certas obrigações contabilísticas ao abrigo do artigo 27.º da Diretiva 78/660/CEE, não devem ser abrangidas por esta obrigação. A divulgação da política de diversificação deve fazer parte da declaração sobre o governo da sociedade, como prevista no artigo 46.º-A da Diretiva 78/660/CEE. As sociedades que não aplicam uma política de diversificação não serão obrigadas a criá-la, mas deverão justificar claramente a razão dessa ausência.

Alteração 9

Proposta de diretiva Considerando 16-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(16-A) No Pacto Europeu para a Igualdade de Género (2011-2020), adotado em 7 de março de 2011, o Conselho reconheceu que as políticas em matéria de igualdade de género são essenciais para o crescimento económico, a prosperidade e a competitividade, tendo reafirmado o seu empenho em pôr termo às disparidades entre homens e mulheres com vista à realização dos objetivos da Estratégia Europa 2020. O Conselho apelou ainda a uma ação urgente destinada a promover a igualdade da participação de mulheres e homens nos processos de decisão a todos os níveis e em todos os domínios, a fim de tirar pleno partido de todos os talentos disponíveis. No que diz respeito a questões que se prendem com a diversidade de género, as disposições da presente diretiva devem complementar as disposições da futura diretiva relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas.

Alteração 10

Proposta de diretiva Considerando 18

Texto da Comissão

Alteração

(18) A presente diretiva respeita os direitos fundamentais e observa os princípios reconhecidos, em especial, na Carta dos

(18) A presente diretiva respeita os direitos fundamentais e observa os princípios reconhecidos, em especial, na Carta dos

Direitos Fundamentais da União Europeia, incluindo a liberdade de empresa, o respeito pela vida privada e a proteção dos dados pessoais. A presente diretiva deve ser aplicada em conformidade com estes direitos e princípios.

Direitos Fundamentais da União Europeia, incluindo ***o princípio da não-discriminação, a igualdade entre mulheres e homens***, a liberdade de empresa, o respeito pela vida privada e a proteção dos dados pessoais. A presente diretiva deve ser aplicada em conformidade com estes direitos e princípios.

Alteração 11

Proposta de diretiva

Artigo 1 – ponto 1 – alínea a)

Diretiva 78/660/CEE

Artigo 46 – n.º 1 – alínea a) – parágrafo 1

Texto da Comissão

a) O relatório anual conterá uma exposição fiel da evolução dos negócios, do desempenho e da posição da sociedade, bem como uma descrição dos principais riscos e incertezas com que se defronta.

Alteração

a) O relatório anual conterá uma exposição fiel da evolução dos negócios, do desempenho e da posição da sociedade, bem como uma descrição dos principais riscos e incertezas com que se defronta, ***bem como uma descrição dos seus impactos em termos sociais, ambientais, de género e de direitos humanos.***

Alteração 12

Proposta de diretiva

Artigo 1 – ponto 1 – alínea a)

Diretiva 78/660/CEE

Artigo 46 – n.º 1 – alínea b) – parágrafo 1 – ponto iii-A) (novo)

Texto da Comissão

Alteração

iii-A) Uma descrição da política de diversificação da sociedade para os seus órgãos de administração, de direção e de supervisão em termos de idade, género, diversidade geográfica, habilitações e antecedentes profissionais, dos objetivos dessa política de diversificação, da forma

como foi implementada e dos respetivos resultados no período de referência.

Justificação

Não existe justificação para a apresentação de relatórios sobre a política de diversificação na direção da sociedade se aplicar exclusivamente às sociedades cujos valores mobiliários estão cotados num mercado regulado. Todas as sociedades de grande dimensão, na aceção do presente artigo, devem apresentar relatórios sobre as suas políticas de diversificação. Por conseguinte, a proposta da Comissão de alterar o artigo 46.º-A deve ser transferida para o artigo 46.º, n.º 1, que também abrange as sociedades não cotadas de grande dimensão.

Alteração 13

Proposta de diretiva

Artigo 1 – ponto 1 – alínea a)

Diretiva 78/660/CEE

Artigo 46 – n.º 1 – alínea b) – parágrafo 1 – ponto iii-A) (novo)

Texto da Comissão

Alteração

iii-A) Uma descrição dos impactos das suas operações em termos sociais, ambientais, de género e de direitos humanos, que resultem das próprias atividades da sociedade ou da sua relação com terceiros;

Alteração 14

Proposta de diretiva

Artigo 1 – ponto 1 – alínea a)

Diretiva 78/660/CEE

Artigo 46 – n.º 1 – alínea b) – parágrafo 1 – ponto iii-B) (novo)

Texto da Comissão

Alteração

iii-B) Dados discriminados por género relativos ao pagamento médio por hora aos empregados no período de referência;

Justificação

Os relatórios sobre questões não financeiras devem igualmente incluir informações anónimas

relevantes no que toca à diferença salarial entre homens e mulheres na sociedade. Estas informações poderão mostrar mais claramente o desempenho individual das sociedades em termos de redução da diferença salarial significativa que persiste na UE.

Alteração 15

Proposta de diretiva

Artigo 1 – ponto 1 – alínea a)

Diretiva 78/660/CEE

Artigo 46 – n.º 1 – alínea b) – parágrafo 3

Texto da Comissão

Para a prestação destas informações a sociedade pode recorrer **a sistemas nacionais, da UE ou internacionais**, devendo nesse caso especificar o sistema em que se **baseou**.

Alteração

Para a prestação destas informações a sociedade deve recorrer **ao sistema da UE ou aos princípios orientadores das Nações Unidas sobre empresas e direitos humanos e às orientações para as empresas multinacionais da Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos (OCDE)**, devendo a sociedade nesse caso especificar o sistema em que se **baseia**.

Alteração 16

Proposta de diretiva

Artigo 1 – ponto 1 – alínea a)

Diretiva 78/660/CEE

Artigo 46 – n.º 1 – alínea c)

Texto da Comissão

c) Na medida do necessário à compreensão da evolução dos negócios, do desempenho ou da posição da sociedade, a análise deve incluir indicadores-chave de desempenho, tanto financeiros como não financeiros, relevantes para a sua atividade específica.

Alteração

c) Na medida do necessário à compreensão da evolução dos negócios, do desempenho ou da posição da sociedade, **das questões ambientais, sociais e de direitos humanos, tendo em conta uma perspetiva de igualdade de género**, a análise deve incluir indicadores-chave de desempenho, tanto financeiros como não financeiros, relevantes para a sua atividade específica.

Alteração 17

Proposta de diretiva

Artigo 1 – ponto 1 – alínea a)

Diretiva 78/660/CEE

Artigo 46 – n.º 1 – alínea c-A) (nova)

Texto da Comissão

Alteração

c-A) Para aumentar a transparência no que diz respeito à igualdade de género no local de trabalho, as sociedades podem elaborar análises relativas à mão de obra total, que incluam o salário dos trabalhadores e em que os dados sejam repartidos por tipo de emprego, por contrato de trabalho e por género.

Alteração 18

Proposta de diretiva

Artigo 1 – ponto 2 – alínea a)

Diretiva 78/660/CEE

Artigo 46-A – n.º 1 – alínea g)

Texto da Comissão

Alteração

«g) Uma descrição da política de diversificação da sociedade para os seus órgãos de administração, de direção e de supervisão em termos de idade, sexo, diversidade geográfica, habilitações e antecedentes profissionais, dos objetivos dessa política de diversificação, da forma como foi implementada e dos respetivos resultados no período de referência. Caso a sociedade não aplique uma política de diversificação, a declaração deve conter uma explicação clara e fundamentada para esse facto.»

«g) Uma descrição da política de diversificação da sociedade ***e da empresa pública cotada em bolsa*** para os seus órgãos de administração, de direção e de supervisão em termos de ***género e outros aspetos, como a*** idade, ***o*** sexo, ***a*** diversidade geográfica, ***a deficiência***, habilitações e antecedentes profissionais, dos objetivos dessa política de diversificação, da forma como foi implementada e dos respetivos resultados no período de referência. ***O acompanhamento eficaz da igualdade de oportunidades, do combate à discriminação e da diversidade no local de trabalho representa uma componente importante para lograr uma melhor gestão do capital humano e melhores práticas em matéria de igualdade.*** Caso a

sociedade não aplique uma política de diversificação, a declaração deve conter uma explicação clara e fundamentada para esse facto.»

Alteração 19

Proposta de diretiva

Artigo 2 – ponto 1 – alínea a)

Diretiva 83/349/CEE

Artigo 36 – n.º 1 – parágrafo 1

Texto da Comissão

1. O relatório consolidado de gestão deve conter uma exposição fiel da evolução dos negócios, do desempenho e da posição das empresas compreendidas na consolidação, consideradas no seu conjunto, bem como uma descrição dos principais riscos e incertezas com que se defrontam.

Alteração

1. O relatório consolidado de gestão deve conter uma exposição fiel da evolução dos negócios, do desempenho e da posição das empresas compreendidas na consolidação, consideradas no seu conjunto, bem como uma descrição dos principais riscos e incertezas com que se defrontam, **e também uma descrição dos seus impactos em termos de género e em termos sociais, ambientais e de direitos humanos.**

Alteração 20

Proposta de diretiva

Artigo 2 – ponto 1 – alínea a)

Diretiva 83/349/CEE

Artigo 36 – n.º 1 – parágrafo 3 – parte introdutória

Texto da Comissão

Para as empresas-mães de empresas a consolidar que, em conjunto, durante o exercício financeiro, excedam um número médio de empregados de **500**, e que, em conjunto, na data de encerramento do balanço, excedam um total do balanço ou um montante líquido de volume de negócios de respetivamente 20 ou 40 milhões de euros, a referida exposição deve também incluir uma declaração não

Alteração

Para as empresas-mães de empresas a consolidar que, em conjunto, durante o exercício financeiro, excedam um número médio de empregados de **250**, e que, em conjunto, na data de encerramento do balanço, excedam um total do balanço ou um montante líquido de volume de negócios de respetivamente 20 ou 40 milhões de euros, a referida exposição deve também incluir uma declaração não

financeira que contenha informações referentes pelo menos às questões ambientais, sociais e relativas aos trabalhadores, ao respeito dos direitos humanos, ao combate à corrupção e às tentativas de suborno, incluindo:

financeira que contenha informações referentes pelo menos às questões ambientais, **de igualdade de género, sociais, relativas aos trabalhadores e à diversidade**, ao respeito dos direitos humanos, ao combate à corrupção e às tentativas de suborno, **tendo em conta toda a cadeia de abastecimento da sociedade, incluindo:**

Justificação

A definição de sociedade de grande dimensão deve ser interpretada em conformidade com a definição constante da Quarta Diretiva Contabilística, nos termos da qual uma sociedade é de grande dimensão se tiver um número médio de trabalhadores superior a 250 e um balanço financeiro total superior a 17,5 milhões de euros ou um volume de negócios líquido superior a 35 milhões de euros. Um relatório sobre questões não financeiras e os riscos conexos não pode estar completo sem a informação pertinente relativa à totalidade da cadeia de abastecimento.

Alteração 21

Proposta de diretiva

Artigo 2 – ponto 1 – alínea a)

Diretiva 83/349/CEE

Artigo 36 – n.º 1 – parágrafo 3 – alínea iii)

Texto da Comissão

- iii) Os riscos associados a essas questões e a forma como são geridos pela sociedade.

Alteração

- iii) Os riscos **para a empresa e para a sociedade** associados a essas questões e a forma como são geridos pela sociedade.

Alteração 22

Proposta de diretiva

Artigo 2 – ponto 1 – alínea a)

Diretiva 83/349/CEE

Artigo 36 – n.º 1 – parágrafo 3 – ponto iii-A) (novo)

Texto da Comissão

Alteração

iii-A) Uma descrição da política de diversificação da sociedade para os seus

órgãos de administração, de direção e de supervisão em termos de idade, género, diversidade geográfica, habilitações e antecedentes profissionais, dos objetivos dessa política de diversificação, da forma como foi implementada e dos respetivos resultados no período de referência;

Alteração 23

Proposta de diretiva

Artigo 2 – ponto 1 – alínea a)

Diretiva 83/349/CEE

Artigo 36 – n.º 1 – parágrafo 3 – ponto iii-A) (novo)

Texto da Comissão

Alteração

iii-A) Uma descrição dos impactos das suas operações em termos sociais, ambientais, de género e de direitos humanos, que resultem das próprias atividades da sociedade ou da sua relação com terceiros;

Alteração 24

Proposta de diretiva

Artigo 2 – ponto 1 – alínea a)

Diretiva 83/349/CEE

Artigo 36 – n.º 1 – alínea a) – parágrafo 1 – ponto iii-B) (novo)

Texto da Comissão

Alteração

iii-B) Dados discriminados por género relativos ao pagamento médio por hora aos empregados no período de referência;

Justificação

Os relatórios sobre questões não financeiras devem igualmente incluir informações anónimas relevantes no que toca à diferença salarial entre homens e mulheres na sociedade. Estas informações poderão mostrar mais claramente o desempenho individual das sociedades em termos de redução da diferença salarial significativa que persiste na UE.

Alteração 25

Proposta de diretiva

Artigo 2 – ponto 1 – alínea a)

Diretiva 83/349/CEE

Artigo 36 – n.º 1 – parágrafo 6

Texto da Comissão

Na medida do necessário à compreensão da evolução dos negócios, do desempenho ou da posição da sociedade, a análise deve incluir indicadores-chave de desempenho, tanto financeiros como não financeiros, relevantes para a sua atividade específica.

Alteração

Na medida do necessário à compreensão da evolução dos negócios, do desempenho ou da posição da sociedade, ***bem como das questões sociais, ambientais e de direitos humanos, tendo em conta uma perspetiva de igualdade de género***, a análise deve incluir indicadores-chave de desempenho, tanto financeiros como não financeiros, relevantes para a sua atividade específica.

Alteração 26

Proposta de diretiva

Artigo 2 – ponto 1 – alínea a)

Diretiva 83/349/CEE

Artigo 36 – n.º 1 – parágrafo 6-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

Para aumentar a transparência no que diz respeito à igualdade de género no local de trabalho, as sociedades podem elaborar análises relativas à mão de obra total, que incluam o salário dos trabalhadores e em que os dados sejam repartidos por tipo de emprego, por contrato de trabalho e por género.

Alteração 27

Proposta de diretiva

Artigo 3 – n.º 1, parágrafo 1

Texto da Comissão

1. Os Estados-Membros devem pôr em vigor o mais tardar até [...] ¹⁵, as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva. Os Estados-Membros devem comunicar imediatamente à Comissão o texto dessas disposições.

¹⁵ Dois anos após a entrada em vigor.

Alteração 28

Proposta de diretiva

Artigo 3-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

1. ***Os Estados-Membros devem garantir meios eficazes para controlar e assegurar a divulgação completa e fidedigna de informações não financeiras por parte das sociedades, em conformidade com o disposto na presente diretiva.*** Os Estados-Membros devem pôr em vigor o mais tardar até [...] ¹⁵, as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva. Os Estados-Membros devem comunicar imediatamente à Comissão o texto dessas disposições.

¹⁵ Dois anos após a entrada em vigor.

Alteração

Artigo 3.º-A

Orientações da Comissão

A Comissão deve identificar práticas de excelência e elaborar, no prazo de um ano a contar da data de entrada em vigor da presente diretiva, e em colaboração com as organizações da sociedade civil, orientações sobre práticas de excelência a nível da apresentação de informações por parte das sociedades, a fim de prestar assistência às sociedades neste âmbito.

PROCESSO

Título	Divulgação de informações não financeiras e de informações sobre a diversidade por parte de certas grandes sociedades e grupos
Referências	COM(2013)0207 – C7-0103/2013 – 2013/0110(COD)
Comissão competente quanto ao fundo Data de comunicação em sessão	JURI 21.5.2013
Parecer emitido por Data de comunicação em sessão	FEMM 21.5.2013
Relator(a) de parecer Data de designação	Mojca Kleva Kekuš 29.5.2013
Data de aprovação	26.11.2013
Resultado da votação final	+ : 14 - : 8 0 : 7
Deputados presentes no momento da votação 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
Suplente(s) presente(s) no momento da votação final	Iñaki Irazabalbeitia Fernández, Kent Johansson, Nicole Kiil-Nielsen, Doris Pack, Zuzana Roithová
Suplente(s) (nº 2 do art. 187º) presente(s) no momento da votação final	Birgit Collin-Langen, Jill Evans, María Irigoyen Pérez