



EURÓPSKY PARLAMENT

2009 - 2014

---

*Výbor pre práva žien a rodovú rovnosť*

---

**2013/0110(COD)**

28.11.2013

## **STANOVISKO**

Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť

pre Výbor pre právne veci

k návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa menia smernice Rady 78/660/EHS a 83/349/EHS, pokiaľ ide o zverejňovanie nefinančných informácií a informácií týkajúcich sa rozmanitosti niektorými veľkými spoločnosťami a skupinami  
(COM(2013)0207 – C7-0103/2013 - 2013/0110(COD))

Spravodajkyňa výboru požiadaného o stanovisko: Mojca Kleva Kekuš

PA\_Legam

## STRUČNÉ ODÔVODNENIE

V návrhu smernice vystupuje do popredia význam podávania nefinančných informácií spoločnosťami. Smernica sa sústreďuje na informácie o životnom prostredí, sociálnych veciach a zamestnanosti, dodržiavaní ľudských práv, boji proti korupcii a úplatkárstvu. Spravodajkyňa sa však domnieva, že je nesmierne dôležité začleniť do nej aj rodové hľadisko. Vyvážená kombinácia požadovaných prvkov umožní každoročne poskytovať akcionárom nefinančné informácie, ktoré majú rozhodujúci význam pre výkonnosť spoločností.

Spravodajkyňa navyše zastáva názor, že nato, aby smernica dosiahla želaný účinok, mala by sa uplatňovať na spoločnosti s viac ako 250 zamestnancami, ktoré buď vykazujú celkovú bilančnú sumu presahujúcu 20 miliónov EUR, alebo majú čistý obrat presahujúci 40 miliónov EUR. Navrhované číselné údaje v minulosti figurovali v rôznych legislatívnych aktoch EÚ a často sa používajú na rozlíšenie MSP a veľkých spoločností. Zvýšenie transparentnosti totiž zohráva dôležitú úlohu v rámci účinného fungovania jednotného trhu. Možnosť ľahšie porovnať informácie o spôsobe vedenia spoločností môže investorom a akcionárom pomôcť prijímať lepšie rozhodnutia.

Povinné zverejňovanie politiky rozmanitosti, najmä politiky rodovej rozmanitosti, zásadne ovplyvňuje výkonnosť spoločností. Vyvážené zastúpenie žien a mužov v predstavenstvách spoločností je navyše pre spoločnosti výhodou, pretože je odrazom demografickej charakteristiky kľúčových skupín zainteresovaných strán, ako sú zamestnanci, zákazníci a investori.

V záujme zabezpečenia skutočnej rodovej rovnosti sú spoločnosti nabádané k vykonaniu analýz pracovnej sily, ktorých súčasťou by mal byť rozpis údajov podľa druhu zamestnania, pracovnej zmluvy a rodovej príslušnosti. V Európe predstavujú 60 % absolventov univerzít ženy a tento fond talentov sa musí využívať efektívnejšie. Nato, aby sa dosiahli ciele rodovej rozmanitosti vo veľkých spoločnostiach a skupinách, musia spoločnosti vypracovať politiky, ktoré ženám umožnia zosúladiť rodinný a pracovný život. Spoločnosti by okrem toho mali organizovať školenia, budovať kapacity a vymieňať si najlepšie postupy, ako aj vytvárať siete a zriaďovať systémy mentorstva.

Členské štáty by mali stanoviť administratívne a finančné sankcie pre spoločnosti, ktoré porušujú smernicu, a tiež vypracovať politiky na vykonávanie tejto smernice a informovať o výsledkoch. Európska komisia by však mala členským štátom poskytnúť usmernenia týkajúce sa najlepších postupov, ktoré dajú priestor podnetom od organizácií občianskej spoločnosti.

## POZMEŇUJÚCE NÁVRHY

Výbor pre práva žien a rodovú rovnosť vyzýva Výbor pre právne veci, aby ako gestorský výbor zaradil do svojej správy tieto pozmeňujúce návrhy:

### Pozmeňujúci návrh 1

#### Návrh smernice

#### Odôvodnenie 6

*Text predložený Komisiou*

(6) S cieľom zlepšiť súlad a porovnateľnosť nefinančných informácií zverejňovaných v celej Únii by sa malo od spoločností vyžadovať, aby do svojich výročných správ začlenili nefinančný výkaz, ktorý by obsahoval informácie týkajúce sa minimálne environmentálnych, sociálnych a zamestnaneckých záležitostí, dodržiavania ľudských práv a boja proti korupcii a úplatkárstvu. Tento výkaz by mal obsahovať opis politik, výsledkov a rizík súvisiacich s uvedenými záležitosťami.

*Pozmeňujúci návrh*

(6) S cieľom zlepšiť súlad a porovnateľnosť nefinančných informácií zverejňovaných v celej Únii by sa malo od spoločností vyžadovať, aby do svojich výročných správ začlenili nefinančný výkaz, ktorý by obsahoval informácie týkajúce sa minimálne environmentálnych **záležitostí, rodovej rovnosti a rozmanitosti**, sociálnych a zamestnaneckých záležitostí, dodržiavania ľudských práv a boja proti korupcii a úplatkárstvu. Tento výkaz by mal obsahovať opis politik, výsledkov a rizík súvisiacich s uvedenými záležitosťami.

### Pozmeňujúci návrh 2

#### Návrh smernice

#### Odôvodnenie 6 a (nové)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**(6a) Komisia by v záujme posilnenia transparentnosti mala zaviesť podávanie správ podľa jednotlivých krajín pre cezhraničné podniky vo všetkých odvetviach a požadovať zverejňovanie informácií, ako je charakter činností spoločnosti a jej vplyv na spoločnosť, jej**

*zemepisná poloha, obrat, počet zamestnancov na plný úväzok, ako aj rodová rozmanitosť, najmä v najvyšších riadiacich pozíciách, s cieľom zabezpečiť rovnaké podmienky pre európske spoločnosti a investorov.*

### **Pozmeňujúci návrh 3**

**Návrh smernice**

**Odôvodnenie 10 a (nové)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

*(10a) V záujme podpory rozmanitosti by sa mali spoločnosti a podniky nabádať, aby zvyšovali zastúpenie žien v predstavenstve a vo vedení s cieľom zvýšiť účinnosť rozhodovania ako podnikateľskú a hospodársku nutnosť.*

*Spoločnosti a podniky by sa mali nabádať, aby vytvorili cestu pre ženy pripravené na prácu v predstavenstve a riadiacich pozíciách s cieľom povzbudzovať, podporovať a rozvíjať talent žien na všetkých úrovniach a počas celej ich kariéry.*

*Bolo by preto potrebné konštruktívne spolupracovať so všetkými zainteresovanými subjektmi, ako sú osoby vykonávajúce nábor pracovníkov, pracovné skupiny a mimovládne organizácie, s cieľom využívať zručnosti žien v podnikaní prostredníctvom dobrovoľnej zmeny motivovanej podnikateľským prostredím a zahŕňajúcej výmenu najlepších postupov v rámci celej EÚ a za jej hranicami.*

*Spoločnosti by sa mali nabádať, aby prispievali k zvyšovaniu informovanosti pracovníčok, ponúkali im mentorské programy a sieťovú podporu, pokiaľ ide o príležitosti zastávať riadiacu pozíciu v rámci ich organizácie, s cieľom využiť*

## **Pozmeňujúci návrh 4**

### **Návrh smernice Odôvodnenie 11**

*Text predložený Komisiou*

(11) Rozsah týchto požiadaviek na zverejňovanie nefinančných informácií by sa mal vymedziť vo vzťahu k priemernému počtu zamestnancov, celkovým aktívam a obratu. MSP by mali byť od dodatočných požiadaviek oslobodené a povinnosť zverejňovať nefinančný výkaz vo výročnej správe by sa mal vzťahovať len na tie spoločnosti, ktorých priemerný počet zamestnancov presahuje **500** a ktoré buď vykazujú celkovú bilančnú sumu presahujúcu 20 miliónov eur, alebo majú čistý obrat presahujúci 40 miliónov eur.

*Pozmeňujúci návrh*

(11) Rozsah týchto požiadaviek na zverejňovanie nefinančných informácií by sa mal vymedziť vo vzťahu k priemernému počtu **a rodovému zastúpeniu** zamestnancov, celkovým aktívam a obratu. MSP by mali byť od dodatočných požiadaviek oslobodené a povinnosť zverejňovať nefinančný výkaz vo výročnej správe by sa mal vzťahovať len na tie spoločnosti, ktorých priemerný počet zamestnancov presahuje **250** a ktoré buď vykazujú celkovú bilančnú sumu presahujúcu 20 miliónov eur, alebo majú čistý obrat presahujúci 40 miliónov eur.

## **Pozmeňujúci návrh 5**

### **Návrh smernice Odôvodnenie 15**

*Text predložený Komisiou*

(15) Rozmanitosť kompetencií a názorov členov správnych, riadiacich a dozorných orgánov spoločností uľahčuje dobré pochopenie organizácie a záležitostí podniku. Členom týchto orgánov umožňuje konštruktívne spochybňovať riadiace rozhodnutia a byť otvorenejší voči inovačným myšlienkam, čím sa zamedzí podobnosti názorov členov, tzv. fenoménu „skupinového myslenia“. Prispieva tak k účinnému dohľadu nad manažmentom a úspešnej správe a riadeniu spoločnosti. Preto by bolo dôležité

*Pozmeňujúci návrh*

(15) Rozmanitosť kompetencií a názorov členov správnych, riadiacich a dozorných orgánov spoločností **vrátane rodovej rozmanitosti** uľahčuje dobré pochopenie organizácie a záležitostí podniku. **Uznáva sa, že rodová rozmanitosť, najmä v najvyšších pozíciách, má pozitívny vplyv na správu a riadenie spoločnosti, kvalitu rozhodovania a výkonnosť spoločnosti. Okrem toho rozmanitosť v radoch predstavenstva znamená pre spoločnosti prínos, pretože zloženie predstavenstva tak odráža demografickú charakteristiku**

zlepšovať transparentnosť, **pokiaľ ide o politiku** rozmanitosti, ktorú spoločnosti uplatňujú. Trh by bol týmto spôsobom informovaný o postupoch správy a riadenia spoločnosti, čím sa na spoločnosti vyvíja nepriamy nátlak, aby mali rozmanitejšie predstavenstvá.

**klúčových skupín zainteresovaných strán, ako sú zamestnanci, zákazníci a investori.** Členom týchto orgánov **d'alej** umožňuje konštruktívne spochybňovať riadiace rozhodnutia a byť otvorenejší voči inovačným myšlienkam, čím sa zamedzí podobnosti názorov členov, tzv. fenoménu „skupinového myslenia“. Prispieva tak k účinnému dohľadu nad manažmentom a úspešnej správe a riadeniu spoločnosti. Preto by bolo dôležité zlepšovať transparentnosť **a zosúladiť otázky týkajúce sa politiky** rozmanitosti, **najmä rodovej rozmanitosti**, ktorú spoločnosti uplatňujú. Trh by bol týmto spôsobom informovaný o postupoch správy a riadenia spoločnosti, čím sa na spoločnosti vyvíja nepriamy nátlak, aby mali rozmanitejšie predstavenstvá.

## **Pozmeňujúci návrh 6**

### **Návrh smernice Odôvodnenie 15 a (nové)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**(15a) Spoločnosti by si mali osvojiť politiky rozmanitosti, ktoré prispievajú k zosúladeniu pracovného a osobného života, a podporovať mentorstvo, vytváranie sietí a primeranú odbornú prípravu pre riadiace pozície.**

## **Pozmeňujúci návrh 7**

### **Návrh smernice Odôvodnenie 15 a (nové)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**(15a) Spoločnosti by mali zabezpečiť, aby sa rodové hľadisko zohľadňovalo vo všetkých činnostiach v rovnakom rozsahu**

*ako iné hľadiská, podporovať rozvoj ľudských zdrojov a zaručiť bezpečné a zdravé pracovné prostredie.*

## Pozmeňujúci návrh 8

### Návrh smernice Odôvodnenie 16

*Text predložený Komisiou*

(16) Povinnosť zverejniť politiky rozmanitosti pre správne, riadiace a dozorné orgány, pokiaľ ide o **vek**, pohlavie, **geografickú** rozmanitosť, vzdelanie a profesionálne skúsenosti, by sa mala vzťahovať len na veľké kótované spoločnosti. Táto povinnosť by sa nemala vzťahovať na malé a stredné podniky, ktoré môžu byť oslobodené od niektorých účtovných povinností vyplývajúcich z článku 27 smernice 78/660/EHS.

Zverejnenie politiky rozmanitosti by malo byť súčasťou vyhlásenia o správe a riadení podniku, ako je stanovené v článku 46a smernice 78/660/EHS. Spoločnosti, ktoré nemajú takúto politiku rozmanitosti, by nemali byť povinné ju zaviesť, ale mali by jednoznačne vysvetliť, prečo je to tak.

*Pozmeňujúci návrh*

(16) Povinnosť zverejniť politiky rozmanitosti pre správne, riadiace a dozorné orgány, pokiaľ ide o pohlavie **a ďalšie aspekty, ako je vek, geografická** rozmanitosť, **zdravotné postihnutie**, vzdelanie a profesionálne skúsenosti, by sa mala vzťahovať len na veľké kótované spoločnosti **a kótované spoločnosti, ktoré sú verejnými podnikmi**. Táto povinnosť by sa nemala vzťahovať na malé a stredné podniky, ktoré môžu byť oslobodené od niektorých účtovných povinností vyplývajúcich z článku 27 smernice 78/660/EHS. Zverejnenie politiky rozmanitosti by malo byť súčasťou vyhlásenia o správe a riadení podniku, ako je stanovené v článku 46a smernice 78/660/EHS. Spoločnosti, ktoré nemajú takúto politiku rozmanitosti, by nemali byť povinné ju zaviesť, ale mali by jednoznačne vysvetliť, prečo je to tak.

## Pozmeňujúci návrh 9

### Návrh smernice Odôvodnenie 16 a (nové)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**(16a) V Európskom pakte pre rodovú rovnosť na obdobie 2011 – 2020, ktorý bol prijatý 7. marca 2011, Rada potvrdila, že politika rodovej rovnosti má podstatný**



*význam pre hospodársky rast, prosperitu a konkurencieschopnosť, opätovne potvrdila svoj záväzok odstrániť rodové rozdiely v záujme splnenia cieľov stratégie Európa 2020 a naliehavo požadovala prijatie opatrení na podporu rovnakého zastúpenia žien a mužov v rozhodovacom procese na všetkých úrovniach a vo všetkých oblastiach s cieľom maximálneho využitia všetkých dostupných talentovaných ľudí. V otázkach súvisiacich s rodovou rozmanitosťou by ustanovenia tejto smernice mali byť doplnkom k ustanoveniam smernice o zlepšení rodovej vyváženosti medzi nevykonnými členmi správnej rady spoločností kótovaných na burze a súvisiacich opatreniach.*

## **Pozmeňujúci návrh 10**

### **Návrh smernice Odôvodnenie 18**

*Text predložený Komisiou*

(18) Táto smernica rešpektuje základné práva a dodržiava zásady uznané predovšetkým Chartou základných práv Európskej únie vrátane slobody podnikania, rešpektovania súkromného života a ochrany osobných údajov. Táto smernica sa musí vykonávať v súlade s týmito právami a zásadami.

*Pozmeňujúci návrh*

(18) Táto smernica rešpektuje základné práva a dodržiava zásady uznané predovšetkým Chartou základných práv Európskej únie vrátane **nediskriminácie, rovnosti medzi ženami a mužmi**, slobody podnikania, rešpektovania súkromného života a ochrany osobných údajov. Táto smernica sa musí vykonávať v súlade s týmito právami a zásadami.

## **Pozmeňujúci návrh 11**

**Návrh smernice**  
**Článok 1 – bod 1 – písmeno a**  
Smernica 78/660/EHS  
Článok 46 – odsek 1 – písmeno a – pododsek 1

*Text predložený Komisiou*

(a) Výročná správa obsahuje verný prehľad vývoja a výkonnosti podnikania spoločnosti a jej pozície spolu s opisom základných rizík a neistôt, ktorým čelí.

*Pozmeňujúci návrh*

a) Výročná správa obsahuje verný prehľad vývoja a výkonnosti podnikania spoločnosti a jej pozície spolu s opisom základných rizík a neistôt, ktorým čelí, ***a opisom jej vplyvov na rodovú rovnosť, sociálnych a environmentálnych vplyvov a vplyvov na ľudské práva.***

**Pozmeňujúci návrh 12**

**Návrh smernice**

**Článok 1 – bod 1 – písmeno a**

Smernica 78/660/EHS

Článok 1 – odsek 1 – písmeno b – pododsek 1 – bod iii a (nový)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

***iiia) opisu politiky rozmanitosti, ktorú spoločnosť uplatňuje na svoje správne, riadiace a dozorné orgány, pokiaľ ide o aspekty ako vek, pohlavie, geografická rozmanitosť, vzdelanie a profesionálne skúsenosti, ciele tejto politiky rozmanitosti, ako sa vykonáva a výsledky vo vykazovanom období.***

*Odôvodnenie*

*Neexistuje dôvod na to, aby sa podávanie správ o politike rozmanitosti v riadení spoločnosti vzťahovalo iba na spoločnosti, ktorých cenné papiere sú prijaté na obchodovanie na regulovanom trhu. Všetky veľké spoločnosti, ako sú vymedzené v tomto článku, by mali podávať správy o svojich politikách rozmanitosti. Návrh Komisie na zmenu článku 46a by sa mal presunúť do článku 46 ods. 1, ktorý sa vzťahuje aj na veľké nekótované spoločnosti.*

**Pozmeňujúci návrh 13**

**Návrh smernice**

**Článok 1 – bod 1 – písmeno a**

Smernica 78/660/EHS

Článok 46 – odsek 1 – písmeno b – pododsek 1 – bod iii a (nový)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

*iiia) opisu vplyvov jej činností na rodovú rovnosť, ľudské práva a sociálnych a environmentálnych vplyvov, ktoré vyplývajú z činností spoločnosti alebo z jej vzťahov s tretími stranami;*

#### **Pozmeňujúci návrh 14**

**Návrh smernice**

**Článok 1 – bod 1 – písmeno a**

Smernica 78/660/EHS

Článok 46 – odsek 1 – písmeno b – pododsek 1 – bod iii b (nový)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

*iiib) rodovo rozdelených údajov o priemernej hodinovej mzde zamestnancov za vykazované obdobie;*

#### *Odôvodnenie*

*Podávanie nefinančných správ by malo zahŕňať aj anonymné informácie týkajúce sa rozdielu v odmeňovaní žien a mužov v rámci spoločnosti. Objasní sa tým individuálna výkonnosť spoločností pri znižovaní trvale veľkého rozdielu v odmeňovaní žien a mužov v EÚ.*

#### **Pozmeňujúci návrh 15**

**Návrh smernice**

**Článok 1 – bod 1 – písmeno a**

Smernica 78/660/EHS

Článok 46 – odsek 1 – písmeno b – pododsek 3

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

Pri poskytovaní *takýchto* informácií *môže* spoločnosť vychádzať z *vnútroštátnych rámcov, rámcov EÚ alebo medzinárodných rámcov*, a v takom prípade spresní, z ktorých rámcov vychádzala.

Pri poskytovaní *týchto* informácií *by* spoločnosť *mala* vychádzať *bud'* z *rámca EÚ alebo z usmerňujúcich zásad Organizácie Spojených národov týkajúcich sa podnikania a ľudských práv a z usmernení Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD)*

*pre nadnárodné podniky, a v takom prípade spoločnosť spresní, z ktorých rámcov vychádza.*

## **Pozmeňujúci návrh 16**

### **Návrh smernice**

#### **Článok 1 – bod 1 – písmeno a**

Smernica 78/660/EHS

Článok 46 – odsek 1 – písmeno c

*Text predložený Komisiou*

(c) Analýza obsahuje finančné aj nefinančné hlavné ukazovatele výkonnosti relevantné pre konkrétne podnikanie, a to v rozsahu potrebnom na pochopenie vývoja, výkonnosti alebo pozície spoločnosti.

*Pozmeňujúci návrh*

(c) Analýza obsahuje finančné aj nefinančné hlavné ukazovatele výkonnosti relevantné pre konkrétne podnikanie, a to v rozsahu potrebnom na pochopenie vývoja, výkonnosti alebo pozície spoločnosti, **a tiež environmentálnych, sociálnych a ľudskoprávných záležitostí, a to aj z hľadiska rodovej rovnosti.**

## **Pozmeňujúci návrh 17**

### **Návrh smernice**

#### **Článok 1 – bod 1 – písmeno a**

Smernica 78/660/EHS

Článok 46 – odsek 1 – písmeno c a (nové)

*Text predložený Komisiou*

*ca) V záujme zvýšenia transparentnosti v otázke rodovej rovnosti na pracovisku môžu spoločnosti poskytnúť analýzy celkovej pracovnej sily vrátane miezd zamestnancov, pričom údaje rozčlenia podľa druhu zamestnania, pracovnej zmluvy a rodovej príslušnosti.*

*Pozmeňujúci návrh*

## **Pozmeňujúci návrh 18**

### **Návrh smernice**

**Článok 1 – bod 2 – písmeno a**  
Smernica 78/660/EHS  
Článok 46 a – odsek 1 – písmeno g

*Text predložený Komisiou*

(g) opis politiky rozmanitosti, ktorú spoločnosť **uplatňuje** na svoje správne, riadiace a dozorné orgány, pokiaľ ide o aspekty ako vek, pohlavie, geografická rozmanitosť, vzdelanie a profesionálne skúsenosti, ciele tejto politiky rozmanitosti, ako sa vykonáva a výsledky vo vykazovanom období. Ak spoločnosť nemá takúto politiku, výkaz obsahuje jasné a odôvodnené vysvetlenie, prečo je to tak.

*Pozmeňujúci návrh*

(g) opis politiky rozmanitosti, ktorú spoločnosť **a kótované spoločnosti, ktoré sú verejnými podnikmi, uplatňujú** na svoje správne, riadiace a dozorné orgány, pokiaľ ide **o rodové a ďalšie** aspekty ako vek, pohlavie, geografická rozmanitosť, **zdravotné postihnutie**, vzdelanie a profesionálne skúsenosti, ciele tejto politiky rozmanitosti, ako sa vykonáva a výsledky vo vykazovanom období.  
**Účinné monitorovanie antidiskriminačných opatrení v oblasti rovnakých príležitostí a rozmanitosti na pracovisku je dôležitou súčasťou lepšieho riadenia ľudského kapitálu a uplatňovania rovnosti.** Ak spoločnosť nemá takúto politiku, výkaz obsahuje jasné a odôvodnené vysvetlenie, prečo je to tak.

**Pozmeňujúci návrh 19**

**Návrh smernice**

**Článok 2 – bod 1 – písmeno a**  
Smernica 83/349/EHS  
Článok 36 – odsek 1 – pododsek 1

*Text predložený Komisiou*

1. Konsolidovaná výročná správa obsahuje verný prehľad vývoja a výkonnosti podnikania a pozície podnikov zahrnutých do konsolidácie branej ako celok spolu s opisom hlavných rizík a neistôt, ktorým čelia.

*Pozmeňujúci návrh*

1. Konsolidovaná výročná správa obsahuje verný prehľad vývoja a výkonnosti podnikania a pozície podnikov zahrnutých do konsolidácie branej ako celok spolu s opisom hlavných rizík a neistôt, ktorým čelia, **a opisom jej vplyvov na rodovú rovnosť, sociálnych a environmentálnych vplyvov a vplyvov na ľudské práva.**

## Pozmeňujúci návrh 20

### Návrh smernice

#### Článok 2 – bod 1 – písmeno a

Smernica 83/349/EHS

Článok 36 – odsek 1 – pododsek 3 – uvádzacia veta

#### *Text predložený Komisiou*

V prípade materských podnikov **podnikov**, ktoré sa majú konsolidovať a ktorých celkový priemerný počet zamestnancov počas účtovného obdobia prekračuje **500** a ktoré k súvahovému dňu buď vykazujú bilančnú sumu presahujúcu 20 miliónov EUR, alebo čistý obrat presahujúci 40 miliónov EUR, prehľad obsahuje aj nefinančný výkaz obsahujúci informácie týkajúce sa minimálne environmentálnych, sociálnych a zamestnaneckých záležitostí, dodržiavania ľudských práv a boja proti korupcii a úplatkárstvu vrátane:

#### *Pozmeňujúci návrh*

V prípade materských podnikov, ktoré sa majú konsolidovať a ktorých celkový priemerný počet zamestnancov počas účtovného obdobia prekračuje **250** a ktoré k súvahovému dňu buď vykazujú bilančnú sumu presahujúcu 20 miliónov EUR, alebo čistý obrat presahujúci 40 miliónov EUR, prehľad obsahuje aj nefinančný výkaz obsahujúci informácie týkajúce sa minimálne environmentálnych, sociálnych a zamestnaneckých záležitostí **a záležitostí v oblasti rodovej rovnosti a rozmanitosti**, dodržiavania ľudských práv a boja proti korupcii a úplatkárstvu, **a to so zohľadnením celého** dodávateľského reťazca spoločnosti, vrátane:

#### *Odôvodnenie*

*Vymedzenie pojmu veľká spoločnosť by sa malo vykladať v súlade s existujúcim vymedzením uvedeným v 4. smernici o ročnej účtovnej uzávierke, podľa ktorej je spoločnosť veľká vtedy, ak priemerný počet jej zamestnancov presahuje 250 a buď vykazuje celkovú bilančnú sumu vyššie 17,5 milióna EUR, alebo je jej čistý obrat vyšší ako 35 miliónov EUR. Správa o nefinančných záležitostiach a riziku týkajúcom sa týchto záležitostí nie je úplná bez relevantných informácií o celom dodávateľskom reťazci.*

## Pozmeňujúci návrh 21

### Návrh smernice

#### Článok 2 – bod 1 – písmeno a

Smernica 83/349/EHS

Článok 36 – odsek 1 – pododsek 3 – bod iii

#### *Text predložený Komisiou*

- (iii) rizík súvisiacich s týmito záležitosťami a spôsobu riadenia týchto rizík spoločnosťou.

#### *Pozmeňujúci návrh*

- iii) rizík **pre podnik a spoločnosť** súvisiacich s týmito záležitosťami a spôsobu riadenia týchto rizík

spoločnosťou.

## **Pozmeňujúci návrh 22**

### **Návrh smernice**

#### **Článok 2 – bod 1 – písmeno a**

Smernica 83/349/EHS

Článok 36 – odsek 1 – pododsek 3 – bod iii a (nový)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

*iii) opisu politiky rozmanitosti, ktorú spoločnosť uplatňuje na svoje správne, riadiace a dozorné orgány, pokiaľ ide o aspekty ako vek, pohlavie, geografická rozmanitosť, vzdelanie a profesionálne skúsenosti, ciele tejto politiky rozmanitosti, ako sa vykonáva a výsledky vo vykazovanom období;*

## **Pozmeňujúci návrh 23**

### **Návrh smernice**

#### **Článok 2 – bod 1 – písmeno a**

Smernica 83/349/EHS

Článok 36 – odsek 1 – pododsek 3 – bod iii a (nový)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

*iii) opisu vplyvov jej činností na rodovú rovnosť, ľudské práva a sociálnych a environmentálnych vplyvov, ktoré vyplývajú z činností spoločnosti alebo z jej vzťahov s tretími stranami;*

## **Pozmeňujúci návrh 24**

### **Návrh smernice**

#### **Článok 2 – bod 1 – písmeno a**

Smernica 83/349/EHS

Článok 1 – odsek 1 – písmeno a – pododsek 1 – bod iii b (nový)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**iiib) rodovo rozdelených údajov o priemernej hodinovej mzde zamestnancov za vykazované obdobie;**

*Odôvodnenie*

*Podávanie nefinančných správ by malo zahŕňať aj anonymné informácie týkajúce sa rozdielu v odmeňovaní žien a mužov v rámci spoločnosti. Objasní sa tým individuálna výkonnosť spoločností pri znižovaní trvale veľkého rozdielu v odmeňovaní žien a mužov v EÚ.*

## **Pozmeňujúci návrh 25**

**Návrh smernice**

**Článok 2 – bod 1 – písmeno a**

Smernica 83/349/EHS

Článok 36 – odsek 1 – pododsek 6

*Text predložený Komisiou*

Analýza obsahuje finančné aj nefinančné hlavné ukazovatele výkonnosti relevantné pre konkrétne podnikanie, a to v rozsahu potrebnom na pochopenie takéhoto vývoja, výkonnosti alebo pozície.

*Pozmeňujúci návrh*

Analýza obsahuje finančné aj nefinančné hlavné ukazovatele výkonnosti relevantné pre konkrétne podnikanie, a to v rozsahu potrebnom na pochopenie takéhoto vývoja, výkonnosti alebo pozície **a tiež jej sociálnych, environmentálnych vplyvov a vplyvov na ľudské práva, a to aj z hľadiska rodovej rovnosti.**

## **Pozmeňujúci návrh 26**

**Návrh smernice**

**Článok 2 – bod 1 – písmeno a**

Smernica 83/349/EHS

Článok 36 – odsek 1 – pododsek 6 a (nový)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**6a. V záujme zvýšenia transparentnosti v otázke rodovej rovnosti na pracovisku môžu spoločnosti poskytnúť analýzy celkovej pracovnej sily vrátane miezd zamestnancov, pričom údaje rozčlenia**



*podľa druhu zamestnania, pracovnej zmluvy a rodovej príslušnosti.*

## **Pozmeňujúci návrh 27**

### **Návrh smernice Článok 3 – odsek 1**

*Text predložený Komisiou*

1. Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr [...]. Komisii bezodkladne oznámia znenie týchto ustanovení.

---

<sup>15</sup> Dva roky po nadobudnutí účinnosti.

*Pozmeňujúci návrh*

1. **Členské štáty zabezpečia účinné prostriedky na monitorovanie a presadzovanie úplného a presného zverejňovania nefinančných informácií spoločnosťami v súlade s ustanoveniami tejto smernice.** Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr [...]<sup>15</sup>. Komisii bezodkladne oznámia znenie týchto ustanovení.

---

<sup>15</sup> Dva roky po nadobudnutí účinnosti.

## **Pozmeňujúci návrh 28**

### **Návrh smernice Článok 3 a (nový)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

#### **Článok 3a**

##### **Usmernenia Komisie**

**Komisia určí najlepšie postupy a do jedného roka po nadobudnutí účinnosti tejto smernice vypracuje v spolupráci s organizáciami občianskej spoločnosti usmernenia pre najlepšie postupy podávania správ podnikmi, aby tak podnikom pomohla pri podávaní správ.**

## POSTUP

<b>Názov</b>	Zverejňovanie nefinančných informácií a informácií týkajúcich sa rozmanitosti niektorými veľkými spoločnosťami a skupinami
<b>Referenčné čísla</b>	COM(2013)0207 – C7-0103/2013 – 2013/0110(COD)
<b>Gestorský výbor</b> dátum oznámenia na schôdzi	JURI 21.5.2013
<b>Výbor požiadaný o stanovisko</b> dátum oznámenia na schôdzi	FEMM 21.5.2013
<b>Spravodajkyňa výboru požiadaného o stanovisko</b> dátum vymenovania	Mojca Kleva Kekuš 29.5.2013
<b>Dátum prijatia</b>	26.11.2013
<b>Výsledok záverečného hlasovania</b>	+: 14 -: 8 0: 7
<b>Poslanci prítomní na záverečnom hlasovaní</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>Náhradníci prítomní na záverečnom hlasovaní</b>	Iñaki Irazabalbeitia Fernández, Kent Johansson, Nicole Kiil-Nielsen, Doris Pack, Zuzana Roithová
<b>Náhradníci (čl. 187 ods. 2) prítomní na záverečnom hlasovaní</b>	Birgit Collin-Langen, Jill Evans, María Irigoyen Pérez