



EUROPAPARLAMENTET

2009 - 2014

Utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män

2013/0110(COD)

28.11.2013

YTTRANDE

från utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män

till utskottet för rättsliga frågor

över förslaget till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av rådets direktiv 78/660/EEG och 83/349/EEG om redovisning av stora företags och koncerners icke-finansiella information och mångfaldspolitik (COM(2013)0207 – C7-0103/2013 – 2013/0110(COD))

Föredragande: Mojca Kleva Kekuš

PA_Legam

KORTFATTAD MOTIVERING

I förslaget till direktiv betonas vikten av att företag redovisar icke-finansiell information. I direktivet ligger fokus på information om miljörelaterade, sociala och personalrelaterade frågor, respekt för mänskliga rättigheter samt bekämpning av korruption och bestickning. Föredraganden anser dock att det är ytterst viktigt att även inkludera jämställdhetsperspektivet. En balanserad kombination av nödvändiga delar kommer att göra det möjligt att ge aktieägarna årlig icke-finansiell information som är central för företagens resultat.

Föredraganden anser vidare att direktivet, för att få nödvändig verkan, bör tillämpas på företag som har över 250 anställda och som antingen har en balansomsättning på över 20 miljoner euro eller en nettoomsättning på över 40 miljoner euro. De antal och belopp som föreslås har tidigare nämnts i olika lagstiftningsakter från EU och används ofta för att särskilja små och medelstora företag från stora företag. Att öka öppenheten har nämligen stor betydelse för att den inre marknaden ska fungera effektivt. Om det blir enklare för investerare och aktieägare att jämföra information om företagens verksamhet kan de fatta bättre beslut.

Obligatorisk redovisning av mångfaldspolitiken, särskilt könsfördelningsspolitiken, påverkar i hög grad företagens resultat. En jämnare fördelning mellan kvinnor och män i företagens styrelser gynnar dessutom företagen då en sådan fördelning avspeglar de demografiska särdragen hos viktiga intressegrupper såsom anställda, kunder och investerare.

För att säkra verklig jämställdhet uppmantras företagen att göra en analys av arbetsstyrkan och då specificera uppgifterna för anställningsform, anställningsavtal och kön. Kompetensreserven, där 60 procent av de universitetsutbildade är kvinnor, måste utnyttjas mer effektivt. För att nå könsfördelningsmålen i stora företag och koncerner måste företagen utforma en politik som gör det möjligt för kvinnor att kombinera familjeliv och yrkesliv. Företagen bör dessutom sörja för utbildning, kapacitetsuppbyggnad och utbyte av bästa praxis samt inrätta system för nätverkande och mentorskap.

Medlemsstaterna bör fastställa administrativa och finansiella sanktioner för företag som bryter mot direktivet samt utforma en politik för att genomföra direktivet och rapportera om utfallet. Europeiska kommissionen bör dock tillhandahålla medlemsstaterna riktlinjer för bästa praxis och ge organisationer i det civila samhället möjlighet att bidra till denna praxis.

ÄNDRINGSFÖRSLAG

Utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män uppmanar utskottet för rättsliga frågor att som ansvarigt utskott infoga följande ändringsförslag i sitt betänkande:

Ändringsförslag 1

Förslag till direktiv Skäl 6

Kommissionens förslag

(6) För att göra redovisningen av icke-finansiell information mer konsekvent och jämförbar i hela unionen bör företagen vara skyldiga att i sina förvaltningsberättelser inkludera en redovisning av icke-finansiell information som minst innehåller information om miljörelaterade, sociala och personalrelaterade frågor, respekt för mänskliga rättigheter samt bekämpning av korruption och bestickning. Denna redovisning bör innehålla en beskrivning av politik, resultat och risker förenade med dessa frågor.

Ändringsförslag

(6) För att göra redovisningen av icke-finansiell information mer konsekvent och jämförbar i hela unionen bör företagen vara skyldiga att i sina förvaltningsberättelser inkludera en redovisning av icke-finansiell information som minst innehåller information om miljörelaterade, **jämställdhets- och mångfaldsrelaterade**, sociala och personalrelaterade frågor, respekt för mänskliga rättigheter samt bekämpning av korruption och bestickning. Denna redovisning bör innehålla en beskrivning av politik, resultat och risker förenade med dessa frågor.

Ändringsförslag 2

Förslag till direktiv Skäl 6a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(6a) För att skapa ökad insyn bör kommissionen införa landsspecifik rapportering för gränsöverskridande företag inom alla sektorer genom att kräva redovisning av information om till exempel företagets verksamhet och dess påverkan på samhället, dess geografiska

läge, omsättning, antal anställda i heltidsekvivalenter samt könsfördelning, särskilt könsfördelningen i den högsta ledningen, i syfte att säkerställa lika villkor för europeiska företag och investerare.

Ändringsförslag 3

Förslag till direktiv Skäl 10a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(10a) För att bidra till mångfalden bör företag uppmuntras att främja kvinnorepresentationen i styrelsen och ledningen som ett sätt att öka effektiviteten i beslutsfattandet, som ett affärsmässigt och ekonomiskt imperativ.

Företag bör uppmuntras att se till att det finns en grupp av kvinnor som står redo att gå in i styrelser och ledningar, i syfte att främja, stödja och utveckla kvinnliga talanger på alla nivåer och genom deras hela karriärer.

Det är således viktigt att samarbeta konstruktivt med alla berörda parter, till exempel rekryterare, arbetsgrupper och icke-statliga organisationer, för att ta till vara kvinnors kompetens i näringslivet genom frivilliga, företagsledda förändringar som omfattar utbyte av bästa praxis inom och utanför EU.

Företagen bör uppmuntras att bidra till att öka medvetenheten och erbjuda mentorprogram och nätverksstöd till de kvinnliga arbetstagarna med avseende på möjligheter till högre positioner inom den egna organisationen, med målet att ta till vara de affärs erfarnas råd och erfarenhet.

Ändringsförslag 4

Förslag till direktiv Skäl 11

Kommissionens förslag

(11) Tillämpningsområdet för dessa redovisningskrav för icke-finansiell information bör definieras utifrån företagens genomsnittliga antal anställda, totala tillgångar och omsättning. Små och medelstora företag bör undantas från ytterligare krav, och skyldigheten att redovisa icke-finansiell information i förvaltningsberättelsen bör endast gälla de företag som i genomsnitt har över **500** anställda och som antingen har en balansomslutning på över 20 miljoner euro eller en nettoomsättning på över 40 miljoner euro.

Ändringsförslag 5

Förslag till direktiv Skäl 15

Kommissionens förslag

(15) Mångfald när det gäller kompetens och åsikter hos ledamöterna i företagets förvaltnings-, lednings- och tillsynsorgan skapar ökad förståelse av företagets organisation och verksamhet. Det gör att ledamöterna konstruktivt kan utmana ledningens beslut och vara mer öppna för innovativa idéer, vilket motverkar en likriktning av ledamöternas åsikter, s.k. grupptänkande. Det bidrar därmed till en effektiv tillsyn av ledningen och en framgångsrik styrning av företaget. Det är därför viktigt att öka öppenheten **när det gäller** företagets mångfaldspolitik. På så sätt får marknaden information om företagsstyrningen vilket därmed indirekt sätter press på företagen att öka

Ändringsförslag

(11) Tillämpningsområdet för dessa redovisningskrav för icke-finansiell information bör definieras utifrån företagens genomsnittliga antal anställda **och dessas kön samt** totala tillgångar och omsättning. Små och medelstora företag bör undantas från ytterligare krav, och skyldigheten att redovisa icke-finansiell information i förvaltningsberättelsen bör endast gälla de företag som i genomsnitt har över **250** anställda och som antingen har en balansomslutning på över 20 miljoner euro eller en nettoomsättning på över 40 miljoner euro.

Ändringsförslag

(15) Mångfald när det gäller kompetens och åsikter hos ledamöterna i företagets förvaltnings-, lednings- och tillsynsorgan, **inbegripet jämn könsfördelning**, skapar ökad förståelse av företagets organisation och verksamhet. **Det har konstaterats att en jämn könsfördelning, särskilt i högre positioner, bidrar till bolagsstyrningen och förbättrar kvaliteten på besluten och företagets resultat. Vidare är mångfald i styrelsen en fördel för företagen, eftersom styrelsens sammansättning då återspeglar de demografiska särdragen hos viktiga intressegrupper såsom anställda, kunder och investerare.** Det gör **dessutom** att ledamöterna konstruktivt kan utmana ledningens beslut och vara mer öppna för

mångfalden i styrelserna.

innovativa idéer, vilket motverkar en likriktning av ledamöternas åsikter, s.k. grupptänkande. Det bidrar därmed till en effektiv tillsyn av ledningen och en framgångsrik styrning av företaget. Det är därför viktigt att öka öppenheten **och harmonisera frågeställningarna kring företagens mångfaldspolitik, särskilt könsfördelningen**. På så sätt får marknaden information om företagsstyrningen vilket därmed indirekt sätter press på företagen att öka mångfalden i styrelserna.

Ändringsförslag 6

Förslag till direktiv
Skäl 15a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(15a) Företagen bör anta en mångfaldspolitik som främjar balansen mellan arbetsliv och privatliv och uppmuntra mentorskap, nätverkande och lämplig ledarskapsutbildning.

Ändringsförslag 7

Förslag till direktiv
Skäl 15a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(15a) Företagen bör se till att jämställdhetsaspekten beaktas i deras all verksamhet i samma grad som andra aspekter, stödja utvecklingen av mänskliga resurser och garantera en trygg och hälsosam arbetsmiljö.

Ändringsförslag 8

Förslag till direktiv Skäl 16

Kommissionens förslag

(16) Skyldigheten att redovisa företagens mångfaldspolitik för förvaltnings-, lednings- och tillsynsorganen när det gäller aspekter *som* ålder, *kön*, geografisk spridning samt utbildnings- och yrkesbakgrund bör endast gälla stora börsnoterade bolag. Små och medelstora företag som kan undantas från vissa redovisningsskyldigheter enligt artikel 27 i direktiv 78/660/EEG bör inte omfattas av denna skyldighet. Redovisningen av mångfaldspolitiken bör ingå i årsberättelsen om företagsstyrningen i enlighet med artikel 46a i direktiv 78/660/EEG. Företag som inte har någon sådan mångfaldspolitik bör inte vara skyldiga att upprätta någon, men de bör tydligt förklara varför de inte har någon.

Ändringsförslag 9

Förslag till direktiv Skäl 16a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(16) Skyldigheten att redovisa företagens mångfaldspolitik för förvaltnings-, lednings- och tillsynsorganen när det gäller ***kön och andra*** aspekter *såsom* ålder, geografisk spridning, ***funktionsnedsättning*** samt utbildnings- och yrkesbakgrund bör endast gälla stora börsnoterade bolag ***och börsnoterade offentliga företag***. Små och medelstora företag som kan undantas från vissa redovisningsskyldigheter enligt artikel 27 i direktiv 78/660/EEG bör inte omfattas av denna skyldighet. Redovisningen av mångfaldspolitiken bör ingå i årsberättelsen om företagsstyrningen i enlighet med artikel 46a i direktiv 78/660/EEG. Företag som inte har någon sådan mångfaldspolitik bör inte vara skyldiga att upprätta någon, men de bör tydligt förklara varför de inte har någon.

(16a) I den europeiska jämställdhetspakten 2011–2020, antagen den 7 mars 2011, framhöll rådet att jämställdhetspolitiken är av avgörande betydelse för ekonomisk tillväxt, välbefinnande och konkurrenskraft. Rådet bekräftade sitt åtagande att överbrygga klyftorna mellan könen i syfte att uppnå målen i Europa 2020-strategin och uppmanade samtidigt till insatser för att främja en jämn könsfördelning i beslutsfattandet på alla nivåer och inom alla områden, för att

i full utsträckning utnyttja all tillgänglig kompetens. I frågor som rör könsfördelning bör bestämmelserna i detta direktiv komplettera bestämmelserna i det framtida direktivet om en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder.

Ändringsförslag 10

Förslag till direktiv Skäl 18

Kommissionens förslag

(18) Detta direktiv respekterar de grundläggande rättigheter och principer som erkänns särskilt i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, bland annat näringsfriheten, respekten för privatlivet och skyddet av personuppgifter. Detta direktiv måste genomföras i enlighet med dessa rättigheter och principer.

Ändringsförslag

(18) Detta direktiv respekterar de grundläggande rättigheter och principer som erkänns särskilt i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, bland annat **icke-diskriminering, jämställdhet**, näringsfriheten, respekten för privatlivet och skyddet av personuppgifter. Detta direktiv måste genomföras i enlighet med dessa rättigheter och principer.

Ändringsförslag 11

Förslag till direktiv Artikel 1 – led 1 – led a Direktiv 78/660/EEG Artikel 46 – punkt 1 – led a – stycke 1

Kommissionens förslag

a) Förvaltningsberättelsen ska innehålla en rättvisande översikt över utvecklingen och resultatet av **bolagets** verksamhet och dess ställning, tillsammans med en beskrivning av de väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer som det står inför.

Ändringsförslag

a) Förvaltningsberättelsen ska innehålla en rättvisande översikt över utvecklingen och resultatet av **företagets** verksamhet och dess ställning, tillsammans med en beskrivning av de väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer som det står inför, **liksom en beskrivning av vilken inverkan företagets verksamhet har på jämställdhet, sociala förhållanden, miljö**

och mänskliga rättigheter.

Ändringsförslag 12

Förslag till direktiv

Artikel 1 – led 1 – led a

Direktiv 78/660/EEG

Artikel 46 – punkt 1 – led b – stycke 1 – led iiiia (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

iiiia) En beskrivning av företagets mångfaldspolitik för förvaltnings-, lednings- och tillsynsorganen när det gäller aspekter som ålder, kön, geografisk spridning, utbildnings- och yrkesbakgrund samt mångfaldspolitikens mål, hur den har genomförts och dess resultat under redovisningsperioden.

Motivering

Det finns ingenting som motiverar att rapportering om mångfaldspolitiken i ett företags ledning uteslutande bör gälla företag vilkas värdepapper är upptagna till handel på en reglerad marknad. Alla stora företag, såsom de definieras i denna artikel, bör redovisa sin mångfaldspolitik. Därför bör kommissionens förslag om ändring av artikel 46a flyttas till artikel 46.1, som även omfattar stora icke börsnoterade företag.

Ändringsförslag 13

Förslag till direktiv

Artikel 1 – led 1 – led a

Direktiv 78/660/EEG

Artikel 46 – punkt 1 – led b – stycke 1 – led iiiia (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

iiiia) En beskrivning av vilken inverkan företagets verksamhet har på jämställdhet, mänskliga rättigheter, sociala förhållanden och miljö, där denna inverkan är en följd av företagets egen verksamhet eller av dess förbindelser med tredje part.

Ändringsförslag 14

Förslag till direktiv

Artikel 1 – led 1 – led a

Direktiv 78/660/EEG

Artikel 46 – punkt 1 – led b – stycke 1 – led iib (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

iib) Könsspecifika uppgifter om de anställdas genomsnittliga timlön under redovisningsperioden.

Motivering

Den icke-finansiella redovisningen bör även omfatta anonym information om löneklyftan mellan könen inom ett företag. Detta kommer att kasta ljus över företagens enskilda resultat när det gäller att minska den ihållande löneklyftan i EU.

Ändringsförslag 15

Förslag till direktiv

Artikel 1 – led 1 – led a

Direktiv 78/660/EEG

Artikel 46 – punkt 1 – led b – stycke 3

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

När företaget tillhandahåller denna information *får* det stödja sig på ***nationella, EU-baserade*** eller ***internationella ramar***, och *ska* i så fall redovisa ***vilken ram det har använt*** sig av.

När företaget tillhandahåller denna information ***bör*** det stödja sig ***antingen*** på ***EU-ramar*** eller ***FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och OECD:s riktlinjer för multinationella företag***, och i så fall ***ska företaget*** redovisa ***vilka ramar det använder*** sig av.

Ändringsförslag 16

Förslag till direktiv

Artikel 1 – led 1 – led a

Direktiv 78/660/EEG

Artikel 46 – punkt 1 – led c

Kommissionens förslag

c) I den utsträckning som behövs för att förstå ***bolagets*** utveckling, resultat eller ställning ska analysen innefatta både de finansiella och icke-finansiella ***centrala resultatindikatorer*** som är relevanta för den aktuella verksamheten.

Ändringsförslag

c) I den utsträckning som behövs för att förstå ***företagets*** utveckling, resultat eller ställning ***samt miljörelaterade, sociala och människorättsrelaterade frågor, även ur ett jämställdhetsperspektiv***, ska analysen innefatta både de finansiella och icke-finansiella ***nyckeltal*** som är relevanta för den aktuella verksamheten.

Ändringsförslag 17

Förslag till direktiv

Artikel 1 – led 1 – led a

Direktiv 78/660/EEG

Artikel 46 – punkt 1 – led ca (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

ca) För att öka insynen i jämställdheten på arbetsplatsen får företagen tillhandahålla analyser av den totala arbetsstyrkan, inklusive de anställdas löner, med uppgifter fördelade efter anställningsform, anställningsavtal och kön.

Ändringsförslag 18

Förslag till direktiv

Artikel 1 – led 2 – led a

Direktiv 78/660/EEG

Artikel 46a – punkt 1 – led g

Kommissionens förslag

g) En beskrivning av företagets

Ändringsförslag

g) En beskrivning av företagets ***och det***

mångfaldspolitik för förvaltnings-, lednings- och tillsynsorganen när det gäller aspekter *som* ålder, *kön*, geografisk spridning, utbildnings- och yrkesbakgrund samt mångfaldspolitikens mål, hur den har genomförts och dess resultat under redovisningsperioden. Om företaget inte har någon sådan politik, ska redovisningen innehålla en klar motivering av detta.”

börsnoterade offentliga företagens mångfaldspolitik för förvaltnings-, lednings- och tillsynsorganen när det gäller *kön och företagens verksamhet andra* aspekter *såsom* ålder, geografisk spridning, *funktionsnedsättning och* utbildnings- och yrkesbakgrund samt mångfaldspolitikens mål, hur den har genomförts och dess resultat under redovisningsperioden. *En effektiv bevakning av lika möjligheter, diskrimineringsbekämpning och mångfald på arbetsplatsen är en viktig del i en bättre förvaltning av det mänskliga kapitalet och i jämställdhetsarbetet.* Om företaget inte har någon sådan politik, ska redovisningen innehålla en klar motivering av detta.”

Ändringsförslag 19

Förslag till direktiv

Artikel 2 – led 1 – led a

Direktiv 83/349/EEG

Artikel 36 – punkt 1 – stycke 1

Kommissionens förslag

1. Den sammanställda förvaltningsberättelsen ska innehålla en rättvisande översikt över verksamhetens utveckling och resultat och över ställningen i de företag, betraktade som en helhet, som omfattas av den sammanställda redovisningen, tillsammans med en beskrivning av de väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer som företagen står inför.

Ändringsförslag

1. Den sammanställda förvaltningsberättelsen ska innehålla en rättvisande översikt över verksamhetens utveckling och resultat och över ställningen i de företag, betraktade som en helhet, som omfattas av den sammanställda redovisningen, tillsammans med en beskrivning av de väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer som företagen står inför, *liksom en beskrivning av vilken inverkan företagets verksamhet har på jämställdhet, sociala förhållanden, miljö och mänskliga rättigheter.*

Ändringsförslag 20

Förslag till direktiv

AD\1008751SV.doc

13/18

PE519.762v02-00

Artikel 2 – led 1 – led a

Direktiv 83/349/EEG

Artikel 36 – punkt 1 – stycke 3 – inledningen

Kommissionens förslag

För moderföretag till företag som ska omfattas av den sammanställda redovisningen och som tillsammans under räkenskapsåret i genomsnitt har över **500** anställda och som på balansdagen antingen har en balansomslutning på över **20** miljoner euro eller en nettoomsättning på över 40 miljoner euro ska översikten även innehålla en redovisning av icke-finansiell information som minst innehåller information om miljörelaterade, sociala och **personalrelaterade** frågor, respekt för mänskliga rättigheter samt bekämpning av korruption och bestickning, bland annat följande:

Ändringsförslag

För moderföretag till företag som ska omfattas av den sammanställda redovisningen och som tillsammans under räkenskapsåret i genomsnitt har över **250** anställda och som på balansdagen antingen har en balansomslutning på över **20** miljoner euro eller en nettoomsättning på över 40 miljoner euro ska översikten även innehålla en redovisning av icke-finansiell information som minst innehåller information om miljörelaterade, **jämställdhetsrelaterade**, sociala **samt personal-** och **mångfaldsrelaterade** frågor, respekt för mänskliga rättigheter samt bekämpning av korruption och bestickning, **med hänsyn till företagets hela leveranskedja**, bland annat följande:

Motivering

Definitionen av vad som är ett stort företag bör tolkas i enlighet med den befintliga definitionen i det fjärde redovisningsdirektivet, enligt vilket ett företag är stort om det har ett genomsnittligt antal anställda över 250 och antingen en balansräkning på över 17,5 miljoner euro eller en nettoomsättning på över 35 miljoner euro. Redovisningen av icke-finansiella frågor och den risk dessa är förenade med blir inte fullständig utan relevant information om hela leveranskedjan.

Ändringsförslag 21

Förslag till direktiv

Artikel 2 – led 1 – led a

Direktiv 83/349/EEG

Artikel 36 – punkt 1 – stycke 3 – led iii

Kommissionens förslag

– iii) Risker förenade med dessa frågor och hur företaget hanterar dessa risker.

Ändringsförslag

– iii) Risker **för företaget och samhället** förenade med dessa frågor och hur företaget hanterar dessa risker.

Ändringsförslag 22

Förslag till direktiv

Artikel 2 – led 1 – led a

Direktiv 83/349/EEG

Artikel 36 – punkt 1 – stycke 3 – led iiiia (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

iiiia) En beskrivning av företagets mångfaldspolitik för förvaltnings-, lednings- och tillsynsorganen när det gäller aspekter som ålder, kön, geografisk spridning, utbildnings- och yrkesbakgrund samt mångfaldspolitikens mål, hur den har genomförts och dess resultat under redovisningsperioden.

Ändringsförslag 23

Förslag till direktiv

Artikel 2 – led 1 – led a

Direktiv 83/349/EEG

Artikel 36 – punkt 1 – stycke 3 – led iiiia (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

iiiia) En beskrivning av vilken inverkan företagets verksamhet har på jämställdhet, mänskliga rättigheter, sociala förhållanden och miljö, där denna inverkan är en följd av företagets egen verksamhet eller av dess förbindelser med tredje part.

Ändringsförslag 24

Förslag till direktiv

Artikel 2 – led 1 – led a

Direktiv 83/349/EEG

Artikel 36 – punkt 1 – led a – stycke 1 – led iiib (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

iiib) Könsspecifika uppgifter om de anställdas genomsnittliga timlön under redovisningsperioden.

Motivering

Den icke-finansiella redovisningen bör även omfatta anonym information om löneklyftan mellan könen i ett företag. Detta kommer att kasta ljus över företagens enskilda resultat när det gäller att minska den ihållande löneklyftan i EU.

Ändringsförslag 25

Förslag till direktiv

Artikel 2 – led 1 – led a

Direktiv 83/349/EEG

Artikel 36 – punkt 1 – stycke 6

Kommissionens förslag

I den utsträckning som behövs för att förstå utveckling, resultat eller ställning ska analysen innefatta både de finansiella och de icke-finansiella **centrala resultatindikatorer** som är relevanta för den aktuella verksamheten.

Ändringsförslag

I den utsträckning som behövs för att förstå utveckling, resultat eller ställning **samt sociala, miljörelaterade och människorättsrelaterade frågor, även ur ett jämställdhetsperspektiv**, ska analysen innefatta både de finansiella och de icke-finansiella **nyckeltal** som är relevanta för den aktuella verksamheten.

Ändringsförslag 26

Förslag till direktiv

Artikel 2 – led 1 – led a

Direktiv 83/349/EEG

Artikel 36 – punkt 1 – stycke 6a (nytt)

Kommissionens förslag

För att öka insynen i jämställdheten på arbetsplatsen får företagen tillhandahålla analyser av den totala arbetsstyrkan, inklusive de anställdas löner, med uppgifter fördelade efter

Ändringsförslag

anställningsform, anställningsavtal och kön.

Ändringsförslag 27

Förslag till direktiv Artikel 3 – punkt 1

Kommissionens förslag

1. Medlemsstaterna ska senast [...] ¹⁵ sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv. De ska till kommissionen genast överlämna texten till dessa bestämmelser.

¹⁵ Två år efter ikraftträdandet.

Ändringsförslag

1. ***Medlemsstaterna ska se till att det finns verkningfulla medel att övervaka och säkerställa att företagen fullständigt och korrekt redovisar icke-finansiell information i enlighet med bestämmelserna i detta direktiv.*** Medlemsstaterna ska senast [...] ¹⁵ sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv. De ska till kommissionen genast överlämna texten till dessa bestämmelser.

¹⁵ Två år efter ikraftträdandet.

Ändringsförslag 28

Förslag till direktiv Artikel 3a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

Artikel 3a

Kommissionens riktlinjer

Kommissionen ska fastställa bästa praxis och inom ett år efter det att detta direktiv har trätt i kraft ta fram riktlinjer för bästa praxis för företagens redovisning i samarbete med organisationer i det civila samhället, i syfte att bistå företagen i deras redovisning.

ÄRENDETS GÅNG

Titel	Redovisning av stora företags och koncerners icke-finansiella information och mångfaldspolitik
Referensnummer	COM(2013)0207 – C7-0103/2013 – 2013/0110(COD)
Ansvarigt utskott Tillkännagivande i kammaren	JURI 21.5.2013
Yttrande från Tillkännagivande i kammaren	FEMM 21.5.2013
Föredragande av yttrande Utnämning	Mojca Kleva Kekuš 29.5.2013
Antagande	26.11.2013
Slutomröstning: resultat	+: 14 –: 8 0: 7
Slutomröstning: närvarande ledamöter	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
Slutomröstning: närvarande suppleanter	Iñaki Irazabalbeitia Fernández, Kent Johansson, Nicole Kiil-Nielsen, Doris Pack, Zuzana Roithová
Slutomröstning: närvarande suppleanter (art. 187.2)	Birgit Collin-Langen, Jill Evans, María Irigoyen Pérez