



EUROPÄISCHES PARLAMENT

2009 – 2014

Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter

2013/0110(COD)

28.11.2013

STELLUNGNAHME

des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter

für den Rechtsausschuss

zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinien 78/660/EWG und 83/349/EWG des Rates im Hinblick auf die Offenlegung nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Gesellschaften und Konzerne
(COM(2013)0207 – C7-0103/2013 – 2013/0110(COD))

Verfasserin der Stellungnahme: Mojca Kleva Kekuš

PA_Legam

KURZE BEGRÜNDUNG

Der Vorschlag für eine Richtlinie stellt in den Vordergrund, wie wichtig die Offenlegung nichtfinanzieller Informationen durch die Gesellschaften ist. Die Richtlinie konzentriert sich auf Informationen zu Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Jedoch hält es die Verfasserin der Stellungnahme für sehr wichtig, auch die Geschlechterperspektive einzubeziehen. Eine ausgewogene Kombination der erforderlichen Elemente wird es ermöglichen, den Aktionären die jährlichen nichtfinanziellen Informationen zu liefern, die für das Geschäftsergebnis von Gesellschaften von entscheidender Bedeutung sind.

Ferner ist die Verfasserin der Stellungnahme der Ansicht, dass die Richtlinie für Gesellschaften mit mehr als 250 Mitarbeitern und entweder einer Bilanzsumme von mehr als 20 Mio. EUR oder einem Nettoumsatz von mehr als 40 Mio. EUR gelten sollte, damit sie die erwünschte Wirkung zeitigt. Die vorgeschlagenen Zahlen waren zuvor in verschiedenen EU-Rechtsakten genannt und werden häufig verwendet, um KMU und Großunternehmen zu unterscheiden. Die Transparenz zu verbessern, spielt nämlich eine wichtige Rolle bei einem reibungslosen Funktionieren des Binnenmarktes. Die Fähigkeit, Informationen über das operative Geschäft von Gesellschaften einfacher vergleichen zu können, kann Investoren und Aktionären dabei helfen, bessere Entscheidungen zu treffen.

Die verbindliche Offenlegung der Politik der Diversität, insbesondere einer Politik der Geschlechterdiversität, hat wesentlichen Einfluss auf das Geschäftsergebnis der Gesellschaften. Darüber hinaus kommt eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Unternehmensvorständen den Unternehmen zugute, da sie die demographischen Merkmale wichtiger Interessengruppen wie Beschäftigte, Kunden und Investoren widerspiegelt.

Um eine wirkliche Geschlechtergleichstellung zu gewährleisten, werden die Gesellschaften ermutigt, eine Analyse der Mitarbeiter durchzuführen, die Daten aufgeschlüsselt nach Art der Beschäftigung, Arbeitsvertrag und Geschlecht umfassen sollte. Das Talentreservoir, in dem 60% der Hochschulabsolventen in Europa Frauen sind, muss effizienter genutzt werden. Um die Ziele der Geschlechterdiversität in großen Gesellschaften und Konzernen zu erreichen, müssen die Gesellschaften politische Maßnahmen konzipieren, die Frauen in die Lage versetzen würden, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Des Weiteren sollten Gesellschaften Fortbildungskurse, Kapazitätsaufbau und den Austausch bewährter Verfahren organisieren sowie Netzwerke und Betreuungssysteme aufbauen.

Die Mitgliedstaaten sollten administrative und finanzielle Sanktionen für Gesellschaften festlegen, die gegen die Richtlinie verstoßen, sowie politische Maßnahmen konzipieren, um die Richtlinie umzusetzen und über die Ergebnisse Bericht zu erstatten. Die Europäische Kommission sollte jedenfalls den Mitgliedstaaten einen Leitfaden für bewährte Methoden an die Hand geben, der Raum für den Beitrag von Organisationen der Zivilgesellschaft schafft.

ÄNDERUNGSANTRÄGE

Der Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter ersucht den federführenden Rechtsausschuss, folgende Änderungsanträge in seinen Bericht zu übernehmen:

Änderungsantrag 1

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 6

Vorschlag der Kommission

(6) Um die Konsistenz und Vergleichbarkeit der offen gelegten nichtfinanziellen Informationen unionsweit zu erhöhen, sollten Gesellschaften verpflichtet sein, in ihren Lagebericht eine nichtfinanzielle Erklärung aufzunehmen, die mindestens Angaben zu Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung enthält. Diese Erklärung sollte eine Beschreibung der Politiken, Ergebnisse und Risiken in Bezug auf diese Belange umfassen.

Geänderter Text

(6) Um die Konsistenz und Vergleichbarkeit der offengelegten nichtfinanziellen Informationen unionsweit zu erhöhen, sollten Gesellschaften verpflichtet sein, in ihren Lagebericht eine nichtfinanzielle Erklärung aufzunehmen, die mindestens Angaben zu Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, **zur Geschlechtergleichstellung und Diversität**, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung enthält. Diese Erklärung sollte eine Beschreibung der Politiken, Ergebnisse und Risiken in Bezug auf diese Belange umfassen.

Änderungsantrag 2

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 6 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(6a) Um die Transparenz zu erhöhen und für gleiche Wettbewerbsbedingungen für die Unternehmen und Investoren in der EU zu sorgen, sollte die Kommission eine länderspezifische Berichterstattung für grenzüberschreitend tätige Unternehmen

in allen Sektoren einführen und verlangen, dass Informationen über die Art der Geschäftstätigkeit des Unternehmens, seinen geographischen Standort, den Umsatz, die Anzahl der Beschäftigten in Vollzeiteinheiten sowie die Berücksichtigung des Genderaspekts, besonders in Führungspositionen, offengelegt werden.

Änderungsantrag 3

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 10 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(10a) Zur Förderung der Diversität sollten Gesellschaften und Unternehmen darin bestärkt werden, die Vertretung von Frauen in Leitungsorganen und im Management zu fördern und voranzutreiben, um die Wirksamkeit der Entscheidungsprozesse zu verbessern und damit einer unternehmerischen und wirtschaftlichen Notwendigkeit zu genügen.

Gesellschaften und Unternehmen sollte empfohlen werden, einen Pool von Frauen einzurichten, die auf die Arbeit in Leitungsgremien und Führungspositionen vorbereitet sind, wobei fähige Mitarbeiterinnen auf allen Ebenen während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn unterstützt und gefördert werden.

Es wäre deshalb wichtig, kooperativ und konstruktiv mit allen Interessenvertretern, wie etwa Personalabteilungen, Arbeitsgruppen und nichtstaatlichen Organisationen, darauf hinzuarbeiten, die unternehmerischen Fähigkeiten von Frauen durch einen von den Unternehmen ausgehenden Wandel, der den Austausch bewährter Methoden

innerhalb der EU, EU-weit und über die Grenzen der EU hinaus umfasst, nutzbar zu machen.

Die Unternehmen sollten darin bestärkt werden, das Bewusstsein zu fördern und den weiblichen Beschäftigten im Zusammenhang mit möglichen Führungsaufgaben innerhalb ihrer Organisation Mentorenprogramme und Unterstützung beim Networking anzubieten, damit sie von professioneller Beratung und Erfahrung profitieren können.

Änderungsantrag 4

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 11

Vorschlag der Kommission

(11) Der Geltungsbereich dieser nichtfinanziellen Offenlegungspflichten sollte unter Bezugnahme auf die durchschnittliche Beschäftigtenzahl, das Gesamtvermögen und den Umsatz definiert werden. KMU sollten von zusätzlichen Anforderungen befreit werden, und die Pflicht zur Veröffentlichung einer nichtfinanziellen Erklärung im Lagebericht sollte nur für Gesellschaften gelten, die durchschnittlich mehr als 500 Mitarbeiter beschäftigen und entweder eine Bilanzsumme von mehr als 20 Mio. EUR oder einen Nettoumsatz von mehr als 40 Mio. EUR aufweisen.

Geänderter Text

(11) Der Geltungsbereich dieser nichtfinanziellen Offenlegungspflichten sollte unter Bezugnahme auf die durchschnittliche Beschäftigtenzahl, **das Geschlecht der Beschäftigten**, das Gesamtvermögen und den Umsatz definiert werden. KMU sollten von zusätzlichen Anforderungen befreit werden, und die Pflicht zur Veröffentlichung einer nichtfinanziellen Erklärung im Lagebericht sollte nur für Gesellschaften gelten, die durchschnittlich mehr als 250 Mitarbeiter beschäftigen und entweder eine Bilanzsumme von mehr als 20 Mio. EUR oder einen Nettoumsatz von mehr als 40 Mio. EUR aufweisen.

Änderungsantrag 5

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 15

(15) Vielfalt bei den Kompetenzen und Auffassungen der Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane von Gesellschaften erleichtert ein gutes Verständnis der organisatorischen und geschäftlichen Angelegenheiten. Sie versetzt die Mitglieder dieser Organe in die Lage, Entscheidungen der Geschäftsleitung konstruktiv zu hinterfragen und für innovative Ideen aufgeschlossener zu sein, da sie gleichgerichtetem Denken der Mitglieder, dem so genannten „Gruppendenken“, entgegenwirkt. Sie trägt so zu einer wirksamen Kontrolle der Geschäftsleitung und einer erfolgreichen Führung der Gesellschaft bei. Aus diesem Grund wäre es wichtig, **die Transparenz hinsichtlich der von Gesellschaften verfolgten Diversitätspolitik zu erhöhen**. Dadurch würde der Markt über die Unternehmensführungspraktiken informiert und indirekt Druck auf die Gesellschaften ausgeübt, die Vielfalt in den entsprechenden Organen zu erhöhen.

(15) Vielfalt bei den Kompetenzen und Auffassungen der Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane von Gesellschaften, **einschließlich der Geschlechterdiversität**, erleichtert ein gutes Verständnis der organisatorischen und geschäftlichen Angelegenheiten. **Es wurde anerkannt, dass Geschlechterdiversität, insbesondere in Spitzenpositionen, zur Unternehmensführung, zur Qualität der Entscheidungsfindung und zum Geschäftsergebnis der Gesellschaft beiträgt. Darüber hinaus ist Vielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen für Gesellschaften vorteilhaft, da die Zusammensetzung der Leitungsgremien die demographischen Merkmale wichtiger Interessengruppen wie Beschäftigte, Kunden und Investoren widerspiegelt**. Sie versetzt die Mitglieder dieser Organe überdies in die Lage, Entscheidungen der Geschäftsleitung konstruktiv zu hinterfragen und für innovative Ideen aufgeschlossener zu sein, da sie gleichgerichtetem Denken der Mitglieder, dem so genannten „Gruppendenken“, entgegenwirkt. Sie trägt so zu einer wirksamen Kontrolle der Geschäftsleitung und einer erfolgreichen Führung der Gesellschaft bei. Aus diesem Grund wäre es wichtig, **die Diversitätspolitik von Gesellschaften und insbesondere deren Geschlechterdiversitätsstrategien transparenter zu gestalten und diesbezüglich einen einheitlichen Ansatz zu verfolgen**. Dadurch würde der Markt über die Unternehmensführungspraktiken informiert und indirekt Druck auf die Gesellschaften ausgeübt, die Vielfalt in den entsprechenden Organen zu erhöhen.

Änderungsantrag 6

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 15 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(15a) Die Gesellschaften sollten eine Diversitätspolitik befolgen, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beiträgt, und Betreuung, Netzwerkaktivitäten und angemessene Fortbildung für Führungspositionen fördern.

Änderungsantrag 7

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 15 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(15a) Die Gesellschaften sollten dafür sorgen, dass Gleichstellungsaspekte bei all ihren Tätigkeiten in der gleichen Form wie andere Aspekte berücksichtigt werden, und sie sollten die Personalentwicklung unterstützen sowie ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld gewährleisten.

Änderungsantrag 8

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 16

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(16) Die Pflicht zur Offenlegung der Diversitätspolitik für die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Aspekte wie Alter, ***Geschlecht***, geografische Vielfalt, Bildungs- und Berufshintergrund sollte nur für große

(16) Die Pflicht zur Offenlegung der Diversitätspolitik für die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf ***Gleichstellungs- und sonstige*** Aspekte wie Alter, geografische Vielfalt, ***Behinderung***, Bildungs- und

börsennotierte Gesellschaften gelten. Für kleine und mittlere Gesellschaften, die nach Artikel 27 der Richtlinie 78/660/EWG von bestimmten Rechnungslegungspflichten befreit werden können, sollte diese Verpflichtung daher nicht gelten. Die Offenlegung der Diversitätspolitik sollte Bestandteil der Erklärung zur Unternehmensführung gemäß Artikel 46a der Richtlinie 78/660/EWG sein. Gesellschaften, die über keine Diversitätspolitik verfügen, sollten nicht zu deren Einführung verpflichtet sein, sondern unmissverständlich erläutern, warum dies der Fall ist.

Berufshintergrund sollte nur für große börsennotierte Gesellschaften **und für börsennotierte staatliche Unternehmen** gelten. Für kleine und mittlere Gesellschaften, die nach Artikel 27 der Richtlinie 78/660/EWG von bestimmten Rechnungslegungspflichten befreit werden können, sollte diese Verpflichtung daher nicht gelten. Die Offenlegung der Diversitätspolitik sollte Bestandteil der Erklärung zur Unternehmensführung gemäß Artikel 46a der Richtlinie 78/660/EWG sein. Gesellschaften, die über keine Diversitätspolitik verfügen, sollten nicht zu deren Einführung verpflichtet sein, sondern unmissverständlich erläutern, warum dies der Fall ist.

Änderungsantrag 9

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 16 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(16a) Im Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter 2011–2020 vom 7. März 2011 erklärte der Rat, dass eine Geschlechtergleichstellungspolitik für Wirtschaftswachstum, Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit von wesentlicher Bedeutung ist, bekräftigte seine Entschlossenheit, geschlechtsspezifische Unterschiede abzubauen, damit die Ziele der Strategie Europa 2020 erreicht werden können, und forderte mit Nachdruck eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen auf allen Ebenen und in allen Bereichen, damit keine Talente brachliegen. In Bezug auf die Geschlechterdiversität betreffende Angelegenheiten sollten die Bestimmungen dieser Richtlinie die Bestimmungen der künftigen Richtlinie zur Gewährleistung einer

ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen ergänzen.

Änderungsantrag 10

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 18

Vorschlag der Kommission

(18) Diese Richtlinie steht im Einklang mit den Grundrechten und den Grundsätzen, die insbesondere mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannt wurden, und achtet namentlich die unternehmerische Freiheit, das Recht auf Privatsphäre und den Schutz personenbezogener Daten. Sie muss im Einklang mit diesen Rechten und Grundsätzen umgesetzt werden.

Geänderter Text

(18) Diese Richtlinie steht im Einklang mit den Grundrechten und den Grundsätzen, die insbesondere mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannt wurden, und achtet namentlich ***Nichtdiskriminierung, die Gleichstellung von Frauen und Männern***, die unternehmerische Freiheit, das Recht auf Privatsphäre und den Schutz personenbezogener Daten. Sie muss im Einklang mit diesen Rechten und Grundsätzen umgesetzt werden.

Änderungsantrag 11

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 1 – Nummer 1 – Buchstabe a

Richtlinie 78/660/EWG

Artikel 46 – Absatz 1 – Buchstabe a – Unterabsatz 1

Vorschlag der Kommission

(a) Der Lagebericht stellt den Geschäftsverlauf, das Geschäftsergebnis und die Lage der Gesellschaft so dar, dass ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild entsteht, und beschreibt die wesentlichen Risiken und

Geänderter Text

(a) Der Lagebericht stellt den Geschäftsverlauf, das Geschäftsergebnis und die Lage der Gesellschaft so dar, dass ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild entsteht, beschreibt die wesentlichen Risiken und Ungewissheiten, denen sie ausgesetzt ist,

Ungewissheiten, denen sie ausgesetzt ist.

und enthält eine Darstellung ihrer geschlechtsspezifischen, sozialen und ökologischen Auswirkungen sowie ihrer Auswirkungen auf die Menschenrechte.

Änderungsantrag 12

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 1 – Nummer 1 – Buchstabe a

Richtlinie 78/660/EWG

Artikel 46 – Absatz 1 – Buchstabe b – Unterabsatz 1 – Ziffer iii a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(üia) eine Beschreibung der Diversitätspolitik des Unternehmens für deren Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Aspekte wie Alter, Geschlecht, geografische Vielfalt, Bildungs- und Berufshintergrund, der Ziele dieser Diversitätspolitik sowie der Art und Weise der Umsetzung dieser Politik und deren Ergebnisse im Berichtszeitraum.

Begründung

Es besteht kein Grund dafür, warum nur Unternehmen über die Diversitätspolitik der Unternehmensführung berichten sollten, deren Wertpapiere auf einem regulierten Markt für den Handel zugelassen sind. Alle großen Unternehmen, wie in diesem Artikel definiert, sollten über ihre Diversitätspolitik Bericht erstatten. Der Vorschlag der Kommission zur Änderung von Artikel 46a sollte in Artikel 46 Absatz 1 übernommen werden, der auch große nicht börsennotierte Unternehmen umfasst.

Änderungsantrag 13

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 1 – Nummer 1 – Buchstabe a

Richtlinie 78/660/EWG

Artikel 46 – Absatz 1 – Buchstabe b – Unterabsatz 1 – Ziffer iii a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(üia) eine Beschreibung der

geschlechtsspezifischen, sozialen und ökologischen Auswirkungen und der Auswirkungen auf die Menschenrechte infolge der Tätigkeit der Gesellschaft selbst oder ihrer Beziehungen zu Dritten;

Änderungsantrag 14

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 1 – Nummer 1 – Buchstabe a

Richtlinie 78/660/EWG

Artikel 46 – Absatz 1 – Buchstabe b – Unterabsatz 1 – Ziffer iii b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(iiib) nach Geschlechtern getrennte Angaben zum durchschnittlichen Stundenlohn der Beschäftigten während des Berichtszeitraums;

Begründung

Nichtfinanzielle Berichte sollten auch anonyme Angaben zum Lohngefälle zwischen den Geschlechtern innerhalb eines Unternehmens enthalten. Dadurch können die Bemühungen einzelner Unternehmen zur Verringerung der unverändert großen Einkommensunterschiede in der EU sichtbar gemacht werden.

Änderungsantrag 15

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 1 – Nummer 1 – Buchstabe a

Richtlinie 78/660/EWG

Artikel 46 – Absatz 1 – Buchstabe b – Unterabsatz 3

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Bei der Bereitstellung dieser Informationen **kann** sich die Gesellschaft auf **nationale**, EU-basierte oder **internationale** Rahmenwerke stützen und gibt gegebenenfalls an, welche Rahmenwerke zugrunde gelegt **wurden**.

Bei der Bereitstellung dieser Informationen **sollte** sich die Gesellschaft **entweder** auf EU-basierte Rahmenwerke oder **die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmenstätigkeit und Menschenrechte und die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung**

(OECD) für multinationale Unternehmen stützen, und sie gibt gegebenenfalls an, welche Rahmenwerke zugrunde gelegt werden.

Änderungsantrag 16

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 1 – Nummer 1 – Buchstabe a
Richtlinie 78/660/EWG
Artikel 46 – Absatz 1 – Buchstabe c

Vorschlag der Kommission

(c) Soweit dies für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses oder der Lage der Gesellschaft erforderlich ist, umfasst die Analyse sowohl die wichtigsten finanziellen als auch nichtfinanziellen Leistungsindikatoren, die für die betreffende Geschäftstätigkeit von Bedeutung sind.

Geänderter Text

(c) Soweit dies für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses oder der Lage des Unternehmens **sowie von Umwelt- und Sozialbelangen und der Achtung der Menschenrechte, einschließlich aus der Sicht der Gleichstellung der Geschlechter**, erforderlich ist, umfasst die Analyse sowohl die wichtigsten finanziellen als auch nichtfinanziellen Leistungsindikatoren, die für die betreffende Geschäftstätigkeit von Bedeutung sind.

Änderungsantrag 17

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 1 – Nummer 1 – Buchstabe a
Richtlinie 78/660/EWG
Artikel 46 – Absatz 1 – Buchstabe c a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(ca) Um die Transparenz in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz zu verbessern, können die Gesellschaften Analysen der Gesamtzahl der Mitarbeiter, einschließlich Löhnen und Gehältern, aufgeschlüsselt nach Art der Beschäftigung, Arbeitsvertrag und Geschlecht, bereitstellen.

Änderungsantrag 18

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 1 – Nummer 2 – Buchstabe a

Richtlinie 78/660/EWG

Artikel 46 a – Absatz 1 – Buchstabe g

Vorschlag der Kommission

(g) eine Beschreibung der Diversitätspolitik der Gesellschaft für deren Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Aspekte wie Alter, Geschlecht, geografische Vielfalt, Bildungs- und Berufshintergrund, der Ziele dieser Diversitätspolitik sowie der Art und Weise der Umsetzung dieser Politik und deren Ergebnisse im Berichtszeitraum. Verfügt die Gesellschaft nicht über eine derartige Politik, enthält die Erklärung eine unmissverständliche und ausführliche Begründung, warum dies der Fall ist.“

Geänderter Text

(g) eine Beschreibung der Diversitätspolitik der Gesellschaft **und des börsennotierten Unternehmens** für deren Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf **Gleichstellungs- und sonstige** Aspekte wie Alter, Geschlecht, geografische Vielfalt, **Behinderung**, Bildungs- und Berufshintergrund, der Ziele dieser Diversitätspolitik sowie der Art und Weise der Umsetzung dieser Politik und deren Ergebnisse im Berichtszeitraum. **Eine wirksame Beobachtung von Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und Diversität am Arbeitsplatz ist ein wichtiger Teil eines verbesserten Humankapitalmanagements und der Gleichstellungspraxis.** Verfügt die Gesellschaft nicht über eine derartige Politik, enthält die Erklärung eine unmissverständliche und ausführliche Begründung, warum dies der Fall ist.

Änderungsantrag 19

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 2 – Nummer 1 – Buchstabe a

Richtlinie 83/349/EWG

Artikel 36 – Absatz 1 – Unterabsatz 1

Vorschlag der Kommission

1. Der konsolidierte Lagebericht stellt den Geschäftsverlauf, das Geschäftsergebnis

Geänderter Text

1. Der konsolidierte Lagebericht stellt den Geschäftsverlauf, das Geschäftsergebnis

und die Lage der Gesamtheit der in die Konsolidierung einbezogenen Unternehmen so dar, dass ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild entsteht, und beschreibt die wesentlichen Risiken und Ungewissheiten, denen sie ausgesetzt sind.

und die Lage der Gesamtheit der in die Konsolidierung einbezogenen Unternehmen so dar, dass ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild entsteht, und beschreibt die wesentlichen Risiken und Ungewissheiten, denen sie ausgesetzt sind, **sowie ihre geschlechtsspezifischen, sozialen und ökologischen Auswirkungen und ihre Auswirkungen auf die Menschenrechte.**

Änderungsantrag 20

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 2 – Nummer 1 – Buchstabe a

Richtlinie 83/349/EWG

Artikel 36 – Absatz 1 – Unterabsatz 3 – Einleitung

Vorschlag der Kommission

Bei Mutterunternehmen von zu konsolidierenden Unternehmen, die im Durchschnitt des Geschäftsjahres insgesamt mehr als **500** Mitarbeiter beschäftigen und am Bilanzstichtag entweder eine Bilanzsumme von mehr als 20 Mio. EUR oder einen Nettoumsatz von mehr als 40 Mio. EUR aufweisen, umfasst der Lagebericht auch eine nichtfinanzielle Erklärung mit Angaben mindestens zu Umwelt-, Sozial- **und Arbeitnehmerbelangen**, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung einschließlich

Geänderter Text

Bei Mutterunternehmen von zu konsolidierenden Unternehmen, die im Durchschnitt des Geschäftsjahres insgesamt mehr als **250** Mitarbeiter beschäftigen und am Bilanzstichtag entweder eine Bilanzsumme von mehr als 20 Mio. EUR oder einen Nettoumsatz von mehr als 40 Mio. EUR aufweisen, umfasst der Lagebericht auch eine nichtfinanzielle Erklärung mit Angaben mindestens zu Umwelt-, **Gleichstellungs-, Sozial-, Arbeitnehmer- und Diversitätsbelangen**, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung **unter Berücksichtigung der gesamten Lieferkette der Gesellschaft** einschließlich

Begründung

Die Definition eines Großunternehmens sollte gemäß der bereits bestehenden Definition in der Vierten Rechnungslegungsrichtlinie gelten, nach der eine Gesellschaft als „groß“ gilt, wenn die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten 250 überschreitet und entweder die Bilanzsumme 17,5 Mio. EUR oder der Nettoumsatzerlös 35 Mio. EUR überschreitet. Ein Bericht über nichtfinanzielle Belange und die diesbezüglichen Risiken ist ohne relevante Informationen in Bezug auf die gesamte Lieferkette unvollständig.

Änderungsantrag 21

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 2 – Nummer 1 – Buchstabe a

Richtlinie 83/349/EWG

Artikel 36 – Absatz 1 – Unterabsatz 3 – Ziffer iii

Vorschlag der Kommission

- (iii) der Risiken im Zusammenhang mit diesen Belangen und der Handhabung dieser Risiken durch das Unternehmen.

Geänderter Text

- (iii) der Risiken **für das Unternehmen und die Gesellschaft** im Zusammenhang mit diesen Belangen und der Handhabung dieser Risiken durch das Unternehmen.

Änderungsantrag 22

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 2 – Nummer 1 – Buchstabe a

Richtlinie 83/349/EWG

Artikel 36 – Absatz 1 – Unterabsatz 3 – Ziffer iii a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(iiia) eine Beschreibung der Diversitätspolitik der Gesellschaft für deren Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Aspekte wie Alter, Geschlecht, geografische Vielfalt, Bildungs- und Berufshintergrund, der Ziele dieser Diversitätspolitik sowie der Art und Weise der Umsetzung dieser Politik und deren Ergebnisse im Berichtszeitraum;

Änderungsantrag 23

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 2 – Nummer 1 – Buchstabe a

Richtlinie 83/349/EWG

Artikel 36 – Absatz 1 – Unterabsatz 3 – Ziffer iii a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(iiia) eine Beschreibung der geschlechtsspezifischen, sozialen und ökologischen Auswirkungen und der Auswirkungen auf die Menschenrechte infolge der Tätigkeit der Gesellschaft selbst oder ihrer Beziehungen zu Dritten;

Änderungsantrag 24

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 2 – Nummer 1 – Buchstabe a

Richtlinie 83/349/EWG

Artikel 36 – Absatz 1 – Buchstabe a – Unterabsatz 1 – Ziffer iii b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(iiib) nach Geschlechtern getrennte Angaben zum durchschnittlichen Stundenlohn der Beschäftigten während des Berichtszeitraums;

Begründung

Nichtfinanzielle Berichte sollten auch anonyme Angaben zum Lohngefälle zwischen den Geschlechtern innerhalb eines Unternehmens enthalten. Dadurch können die Bemühungen einzelner Unternehmen zur Verringerung der unverändert großen Einkommensunterschiede in der EU sichtbar gemacht werden.

Änderungsantrag 25

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 2 – Nummer 1 – Buchstabe a

Richtlinie 83/349/EWG

Artikel 36 – Absatz 1 – Unterabsatz 6

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Soweit dies für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses oder der Lage der Gesellschaft erforderlich ist, umfasst die

Soweit dies für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses oder der Lage der Gesellschaft ***sowie von Umwelt- und***

Analyse sowohl die wichtigsten finanziellen als auch nichtfinanziellen Leistungsindikatoren, die für die betreffende Geschäftstätigkeit von Bedeutung sind.

Sozialbelangen und der Achtung der Menschenrechte, auch unter dem Aspekt der Gleichstellung der Geschlechter, erforderlich ist, umfasst die Analyse sowohl die wichtigsten finanziellen als auch nichtfinanziellen Leistungsindikatoren, die für die betreffende Geschäftstätigkeit von Bedeutung sind.

Änderungsantrag 26

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 2 – Nummer 1 – Buchstabe a
Richtlinie 83/349/EWG
Artikel 36 – Absatz 1 – Unterabsatz 6a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

6a. Um die Transparenz in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz zu verbessern, können die Gesellschaften Analysen der Gesamtzahl der Mitarbeiter, einschließlich Löhnen und Gehältern, aufgeschlüsselt nach Art der Beschäftigung, Arbeitsvertrag und Geschlecht, bereitstellen.

Änderungsantrag 27

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

1. Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie spätestens bis zum [...] ¹⁵ nachzukommen. Sie teilen der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Rechtsvorschriften mit.

1. Die Mitgliedstaaten sorgen für wirksame Maßnahmen, um die vollständige und genaue Offenlegung nichtfinanzieller Informationen durch die Gesellschaften im Einklang mit den Bestimmungen dieser Richtlinie zu überwachen und durchzusetzen. Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie spätestens bis zum [...] ¹⁵ nachzukommen. Sie teilen der

Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Vorschriften mit.

¹⁵ Zwei Jahre nach Inkrafttreten.

¹⁵ Zwei Jahre nach Inkrafttreten.

Änderungsantrag 28

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 3a

Leitlinien der Kommission

Die Kommission ermittelt bewährte Verfahren und erarbeitet innerhalb eines Jahres nach dem Inkrafttreten dieser Richtlinie in Zusammenarbeit mit Organisationen der Zivilgesellschaft Leitlinien für bewährte Verfahren in der Berichterstattung der Unternehmen, um die Gesellschaften bei ihrer Berichterstattung zu unterstützen.

VERFAHREN

Titel	Offenlegung nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Gesellschaften und Konzerne
Bezugsdokumente - Verfahrensnummer	COM(2013)0207 – C7-0103/2013 – 2013/0110(COD)
Federführender Ausschuss Datum der Bekanntgabe im Plenum	JURI 21.5.2013
Stellungnahme von Datum der Bekanntgabe im Plenum	FEMM 21.5.2013
Verfasser(in) der Stellungnahme Datum der Benennung	Mojca Kleva Kekuš 29.5.2013
Datum der Annahme	26.11.2013
Ergebnis der Schlussabstimmung	+: 14 –: 8 0: 7
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	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
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter(innen)	Iñaki Irazabalbeitia Fernández, Kent Johansson, Nicole Kiil-Nielsen, Doris Pack, Zuzana Roithová
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 187 Abs. 2)	Birgit Collin-Langen, Jill Evans, María Irigoyen Pérez