



PARLAMENT EUROPEJSKI

2009 - 2014

Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia

2013/0110(COD)

28.11.2013

OPINIA

Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia

dla Komisji Prawnej

w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywy Rady 78/660/EWG i 83/349/EWG w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże spółki oraz grupy
(COM(2013)0207 – C7-0103/2013 - 2013/0110(COD))

Sprawozdawczyni komisji opiniodawczej: Mojca Kleva Kekuš

PA_Legam

ZWIĘZŁE UZASADNIENIE

Istotą przedmiotowego wniosku dotyczącego dyrektywy jest ukazanie znaczenia przedstawiania przez przedsiębiorstwa informacji niefinansowych. Dyrektywa ta koncentruje się na informacjach dotyczących kwestii środowiskowych, społecznych i pracowniczych, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji i łapownictwu.

Sprawozdawczyni komisji opiniodawczej uważa jednak, że niezwykle ważne jest włączenie w jej zakres również kwestii dotyczących aspektu płci. Zrównoważone połączenie niezbędnych elementów pozwoli na udzielenie akcjonariuszom rocznych informacji niefinansowych, które są kluczowe dla wyników działalności spółek.

Ponadto sprawozdawczyni komisji opiniodawczej uważa, że aby dyrektywa przyniosła pożądane skutki, powinna mieć zastosowanie do spółek zatrudniających ponad 250 pracowników i spółek, których suma bilansowa przekracza 20 milionów EUR lub obrót netto przekracza 40 milionów EUR. Proponowane wartości były uprzednio przytaczane w różnych aktach prawnych UE i są często stosowane, by odróżnić MŚP od dużych spółek. Poprawa przejrzystości odgrywa bowiem ważną rolę w skutecznym funkcjonowaniu jednolitego rynku. Zdolność do porównywania w łatwiejszy sposób informacji o działalności spółek może pomóc inwestorom i udziałowcom w podjęciu lepszej decyzji.

Obowiązkowe ujawnianie polityki różnorodności, a w szczególności polityki zmierzającej do zapewnienia różnorodności płci, ma duży wpływ na wyniki spółek. Ponadto zrównoważona reprezentacja kobiet i mężczyzn w zarządach jest dla spółek korzystna, gdyż odzwierciedla specyfikę demograficzną kluczowych grup zainteresowanych podmiotów, takich jak pracownicy, konsumenci i inwestorzy.

Aby zapewnić prawdziwą równość płci, spółki są zachęcane do prowadzenia analizy siły roboczej, w której dane powinny być podzielone ze względu na rodzaj wykonywanej pracy, typ umowy o pracę oraz płeć. Pula umiejętności, w której 60% europejskich absolwentów uczelni wyższych to kobiety, powinna być skuteczniej wykorzystywana. Dla osiągnięcia celów różnorodności płci, duże spółki i grupy powinny opracować strategie pozwalające kobietom pogodzić życie rodzinne z życiem zawodowym. Ponadto spółki powinny organizować szkolenia, umożliwiać rozwijanie potencjału oraz prowadzić wymianę najlepszych praktyk, a także stworzyć sieci współpracy oraz systemy mentorskie.

Państwa członkowskie powinny ustanowić kary administracyjne i finansowe dla spółek nieprzestrzegających dyrektywy oraz opracować strategie wprowadzania w życie dyrektywy i informować o wynikach ich realizacji. Jednakże Komisja Europejska powinna dać państwom członkowskim wytyczne w zakresie najlepszych praktyk, w których przewidziany zostanie również udział organizacji społeczeństwa obywatelskiego.

POPRAWKI

Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia zwraca się do Komisji Prawnej, jako do komisji przedmiotowo właściwej, o naniesienie w swoim sprawozdaniu następujących poprawek:

Poprawka 1

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 6

Tekst proponowany przez Komisję

(6) Aby zwiększyć zgodność i porównywalność informacji niefinansowych ujawnianych na terenie Unii, należy nałożyć na spółki obowiązek zamieszczania w rocznym sprawozdaniu z działalności sprawozdania niefinansowego zawierającego informacje dotyczące przynajmniej kwestii środowiskowych, społecznych i pracowniczych, poszanowania praw człowieka, przeciwdziałania korupcji i łapownictwu. Sprawozdanie takie powinno zawierać opis polityki, jej skutków oraz ryzyk związanych z powyższymi obszarami.

Poprawka

(6) Aby zwiększyć zgodność i porównywalność informacji niefinansowych ujawnianych na terenie Unii, należy nałożyć na spółki obowiązek zamieszczania w rocznym sprawozdaniu z działalności sprawozdania niefinansowego zawierającego informacje dotyczące przynajmniej kwestii środowiskowych, **równości płci i różnorodności, kwestii** społecznych i pracowniczych, poszanowania praw człowieka, przeciwdziałania korupcji i łapownictwu. Sprawozdanie takie powinno zawierać opis polityki, jej skutków oraz ryzyk związanych z powyższymi obszarami.

Poprawka 2

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 6 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(6a) Aby zapewnić większą przejrzystość, Komisja powinna wprowadzić obowiązek sprawozdawczości z podziałem na poszczególne kraje w odniesieniu do spółek transgranicznych we wszystkich sektorach, przewidując wymóg

ujawniania informacji takich jak charakter działalności spółki i jej wpływ na społeczeństwo, położenie geograficzne spółki, obroty, liczba pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, a także różnorodność płci, w szczególności na najwyższych stanowiskach kierowniczych, tak aby zagwarantować równe warunki działalności wśród europejskich spółek i inwestorów.

Poprawka 3

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 10 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(10a) Aby wspierać różnorodność, należy zachęcać spółki i przedsiębiorstwa do zwiększania udziału kobiet w zarządzie i kadrze kierowniczej, co przyczyni się do zwiększenia skuteczności procesu podejmowania decyzji jako podstawy działalności gospodarczej.

Należy zachęcać spółki i przedsiębiorstwa do stworzenia zespołu kobiet gotowych do zasiadania w zarządzie i na stanowiskach kierowniczych, który będzie pobudzał, wspierał i rozwijał talent kobiet na wszystkich szczeblach w ciągu całej kariery zawodowej.

Ważną byłaby w związku z tym współpraca ze wszystkimi zainteresowanymi stronami, takimi jak rekrutujący, grupy robocze i organizacje pozarządowe, oraz ich konstruktywne wysiłki służące wykorzystaniu w biznesie umiejętności kobiet poprzez dobrowolną zmianę napędzaną przedsiębiorczością, która obejmuje wymianę dobrych praktyk w UE i poza nią;

Należy zachęcać spółki do wspierania zwiększania świadomości, oferowania

systemu mentorskiego i tworzenia sieci wsparcia dla zatrudnionych kobiet w zakresie możliwości pracy na stanowiskach kierowniczych w ich organizacjach, w celu wykorzystania doradztwa i doświadczenia przedsiębiorców.

Poprawka 4

Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 11

Tekst proponowany przez Komisję

(11) Zasięg tych wymogów dotyczących ujawniania informacji niefinansowych powinien być zdefiniowany w zależności od średniej liczby pracowników, wielkości aktywów ogółem i obrotów. MŚP należy zwolnić z dodatkowych wymogów, a obowiązek zamieszczania w rocznym sprawozdaniu z działalności sprawozdania niefinansowego powinien być nałożony jedynie na spółki o średniej liczbie pracowników większej niż **500** i o sumie bilansowej wyższej niż 20 milionów EUR lub o obrocie netto wyższym niż 40 milionów EUR.

Poprawka

(11) Zasięg tych wymogów dotyczących ujawniania informacji niefinansowych powinien być zdefiniowany w zależności od średniej liczby pracowników, **ich płci**, wielkości aktywów ogółem i obrotów. MŚP należy zwolnić z dodatkowych wymogów, a obowiązek zamieszczania w rocznym sprawozdaniu z działalności sprawozdania niefinansowego powinien być nałożony jedynie na spółki o średniej liczbie pracowników większej niż **250** i o sumie bilansowej wyższej niż 20 milionów EUR lub o obrocie netto wyższym niż 40 milionów EUR.

Poprawka 5

Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 15

Tekst proponowany przez Komisję

(15) Zróżnicowanie kompetencji i poglądów członków organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych w spółkach sprzyja dobremu zrozumieniu organizacji przedsiębiorstwa i dotyczących go kwestii. Pozwala to członkom tych organów na konstruktywne kwestionowanie decyzji kierownictwa oraz

Poprawka

(15) Zróżnicowanie kompetencji i poglądów członków organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych, w **tym zbalansowanie udziału kobiet i mężczyzn** w spółkach sprzyja dobremu zrozumieniu organizacji przedsiębiorstwa i dotyczących go kwestii. **Potwierdzono, że różnorodność płci,**

na większą otwartość wobec innowacyjnych pomysłów, zapobiegając tym samym zjawisku ujednolicenia poglądów wśród członków organów spółki, tzw. „myśleniu grupowemu”. Tym samym przyczynia się to do skutecznego nadzoru nad kierownictwem i dobrego zarządzania spółką. Dlatego też ważne jest, aby zwiększyć przejrzystość **odnośnie do** polityki różnorodności stosowanej przez spółki. Dzięki temu uczestnicy rynku byłiby poinformowani o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego, a spółki odczuwałyby pośredni nacisk, aby wprowadzić większe zróżnicowanie składu swoich organów.

zwłaszcza na najwyższych stanowiskach, wpływa korzystnie na ład korporacyjny, jakość procesu decyzyjnego oraz wyniki osiągnięte przez spółkę. Ponadto zróżnicowanie składu zarządu jest korzystne dla spółek, gdyż odzwierciedla ono specyfikę demograficzną głównych grup zainteresowanych podmiotów, takich jak pracownicy, klienci i inwestorzy. Dodatkowo pozwala to członkom tych organów na konstruktywne kwestionowanie decyzji kierownictwa oraz na większą otwartość wobec innowacyjnych pomysłów, zapobiegając tym samym zjawisku ujednolicenia poglądów wśród członków organów spółki, tzw. „myśleniu grupowemu”. Tym samym przyczynia się to do skutecznego nadzoru nad kierownictwem i dobrego zarządzania spółką. Dlatego też ważne jest, aby zwiększyć przejrzystość **i ujednolicić kwestie dotyczące** polityki różnorodności, **zwłaszcza różnorodności płci**, stosowanej przez spółki. Dzięki temu uczestnicy rynku byłiby poinformowani o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego, a spółki odczuwałyby pośredni nacisk, aby wprowadzić większe zróżnicowanie składu swoich organów.

Poprawka 6

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 15 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(15a) Spółki powinny przyjąć strategie na rzecz różnorodności, które przyczyniają się do osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym i prywatnym oraz wspierają system mentorski, sieci współpracy oraz odpowiednie szkolenia dla osób na stanowiskach kierowniczych.

Poprawka 7

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 15 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(15a) Spółki powinny dopilnować, by aspekty równości płci były uwzględniane we wszystkich działaniach w takim samym stopniu jak inne aspekty, wspierać rozwój zasobów ludzkich oraz zagwarantować bezpieczne i zdrowe środowisko pracy.

Poprawka 8

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 16

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(16) Obowiązek ujawniania informacji na temat stosowanej przez spółki polityki różnorodności w organach administracyjnych, zarządzających i nadzorczych odnośnie do aspektów takich jak: wiek, ***płeć***, różnorodność pochodzenia geograficznego, wykształcenie i doświadczenie zawodowe, powinny mieć zastosowanie jedynie do dużych spółek notowanych na rynku regulowanym. Dlatego też na małe i średnie przedsiębiorstwa, które zgodnie z art. 27 dyrektywy 78/660/EWG mogą być zwolnione z określonych wymogów w zakresie rachunkowości, nie należy nakładać tego obowiązku. Zgodnie z art. 46a dyrektywy 78/660/EWG, ujawnienie dotyczące polityki różnorodności powinno stanowić część oświadczenia o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego. Na spółki, które nie posiadają takiej polityki różnorodności, nie należy nakładać obowiązku jej wprowadzenia; są one jednak zobowiązane do wyraźnego

(16) Obowiązek ujawniania informacji na temat stosowanej przez spółki polityki różnorodności w organach administracyjnych, zarządzających i nadzorczych odnośnie do ***aspektu płci i innych*** aspektów takich jak: wiek, różnorodność pochodzenia geograficznego, ***niepełnosprawność***, wykształcenie i doświadczenie zawodowe, powinny mieć zastosowanie jedynie do dużych spółek notowanych na rynku regulowanym ***i przedsiębiorstw publicznych***. Dlatego też na małe i średnie przedsiębiorstwa, które zgodnie z art. 27 dyrektywy 78/660/EWG mogą być zwolnione z określonych wymogów w zakresie rachunkowości, nie należy nakładać tego obowiązku. Zgodnie z art. 46a dyrektywy 78/660/EWG, ujawnienie dotyczące polityki różnorodności powinno stanowić część oświadczenia o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego. Na spółki, które nie posiadają takiej polityki różnorodności, nie

wyjaśnienia przyczyn takiej sytuacji.

należy nakładać obowiązek jej wprowadzenia; są one jednak zobowiązane do wyraźnego wyjaśnienia przyczyn takiej sytuacji.

Poprawka 9

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 16 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(16a) W Europejskim pakcie na rzecz równości płci na lata 2011–2020 przyjętym dnia 7 marca 2011 r. Rada uznała, że polityka w zakresie równości płci jest kluczowa dla wzrostu gospodarczego, dobrobytu i konkurencyjności, potwierdziła swoje zobowiązanie do zniwelowania różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn z myślą o osiągnięciu celów wyznaczonych w strategii „Europa 2020” i wezwała do podjęcia działań na rzecz wsparcia równego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych na wszystkich szczeblach i we wszystkich dziedzinach w celu pełnego wykorzystania talentów całej populacji. W kwestiach związanych z różnorodnością płci przepisy niniejszej dyrektywy powinny stanowić uzupełnienie przepisów przyszłej dyrektywy w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie i odnośnych środków.

Poprawka 10

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 18

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(18) Niniejsza dyrektywa nie narusza praw podstawowych ani zasad uznanych w

(18) Niniejsza dyrektywa nie narusza praw podstawowych ani zasad uznanych w

szczegółności w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej, w tym wolności działalności gospodarczej, poszanowania życia prywatnego oraz ochrony danych osobowych. Niniejsza dyrektywa powinna być wykonywana zgodnie z tymi prawami i zasadami.

szczegółności w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej, w tym **zasady niedyskryminacji, równości kobiet i mężczyzn**, wolności działalności gospodarczej, poszanowania życia prywatnego oraz ochrony danych osobowych. Niniejsza dyrektywa powinna być wykonywana zgodnie z tymi prawami i zasadami.

Poprawka 11

Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 1 – punkt 1 – litera a

Dyrektywa 78/660/EWG

Artykuł 46 – ustęp 1 – litera a – akapit pierwszy

Tekst proponowany przez Komisję

a) Roczne sprawozdanie z działalności zawiera rzetelną ocenę rozwoju i wyników spółki oraz jej sytuacji wraz z opisem najważniejszego ryzyka i niepewności, w obliczu których się znajduje.

Poprawka

a) Roczne sprawozdanie z działalności zawiera rzetelną ocenę rozwoju i wyników spółki oraz jej sytuacji wraz z opisem najważniejszego ryzyka i niepewności, w obliczu których się znajduje, **oraz opis skutków tej działalności wywieranych w zakresie płci i praw socjalnych, środowiska i praw człowieka.**

Poprawka 12

Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 1 – punkt 1 – litera a

Dyrektywa 78/660/EWG

Artykuł 46 – ustęp 1 – litera b – akapit pierwszy – podpunkt iii a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(iiia) opis stosowanej przez spółkę polityki różnorodności składu jej organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych odnośnie do aspektów takich jak wiek, płeć, różnorodność pochodzenia geograficznego, wykształcenie i

doświadczenie zawodowe, celów tej polityki różnorodności, sposobu jej realizacji oraz skutków w danym okresie sprawozdawczym.

Uzasadnienie

Nic nie uzasadnia tego, aby obowiązek informowania o polityce różnorodności w zarządzie spółki miał zastosowanie tylko do spółek, których papiery wartościowe są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym. Wszystkie duże spółki określone w tym artykule powinny składać sprawozdanie dotyczące ich polityki różnorodności. W związku z tym wniosek Komisji, by zmienić art. 46a, należy przenieść do art. 46 ust. 1, który obejmuje również duże spółki nienotowane na giełdzie.

Poprawka 13

Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 1 – punkt 1 – litera a

Dyrektywa 78/660/EWG

Artykuł 46 – ustęp 1 – litera b – akapit pierwszy – podpunkt iii a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(iiia) opis skutków wywieranych w zakresie płci, praw człowieka, skutków społecznych i środowiskowych działalności, wynikających z własnej działalności spółki lub z jej powiązań z osobami trzecimi;

Poprawka 14

Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 1 – punkt 1 – litera a

Dyrektywa 78/660/EWG

Artykuł 46 – ustęp 1 – litera b – akapit pierwszy – podpunkt iii b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(iiib) dane z podziałem na płeć dotyczące średniej płacy pracowników za godzinę w okresie sprawozdawczym;

Uzasadnienie

Sprawozdanie niefinansowe powinno także obejmować anonimowe informacje dotyczące różnicy między płacą kobiet i mężczyzn w spółce. Ukaże to indywidualne wyniki spółek w zakresie zmniejszania utrzymującej się dużej różnicy płac w UE.

Poprawka 15

Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 1 – punkt 1 – litera a

Dyrektywa 78/660/EWG

Artykuł 46 – ustęp 1 – litera b – akapit trzeci

Tekst proponowany przez Komisję

Przedstawiając te informacje *niefinansowe*, spółka *może opierać* się na *krajowych*, unijnych lub *międzynarodowych ramach prawnych* i wskazuje wówczas, z jakich ram *prawnych korzystała*.

Poprawka

Przedstawiając te informacje, spółka *opiera* się na *ramach* unijnych lub *na wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz na wytycznych Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, i wskazuje wówczas, z jakich ram *korzysta*.

Poprawka 16

Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 1 – punkt 1 – litera a

Dyrektywa 78/660/EWG

Artykuł 46 – ustęp 1 – litera c

Tekst proponowany przez Komisję

c) W stopniu koniecznym dla zrozumienia rozwoju, wyników lub sytuacji spółki analiza zawiera zarówno finansowe, *oraz*, w odpowiednich przypadkach, niefinansowe kluczowe wskaźniki wyników związanych z daną działalnością.

Poprawka

c) W stopniu koniecznym dla zrozumienia rozwoju, wyników lub sytuacji spółki *oraz kwestii środowiskowych, społecznych i dotyczących praw człowieka, w tym z perspektywy równości płci*, analiza zawiera zarówno finansowe, *jak i*, w odpowiednich przypadkach, niefinansowe kluczowe wskaźniki wyników związanych z daną działalnością.

Poprawka 17

Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 1 – punkt 1 – litera a

Dyrektywa 78/660/EWG

Artykuł 46 – ustęp 1 – litera c a (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

ca) W celu poprawy przejrzystości w zakresie równości płci w miejscu pracy spółki mogą przedstawić analizy ogółu siły roboczej, w tym wynagrodzeń pracowniczych, przy zastosowaniu podziału danych ze względu na rodzaj wykonywanej pracy, typ umowy o pracę oraz płeć.

Poprawka 18

Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 1 – punkt 2 – litera a

Dyrektywa 78/660/EWG

Artykuł 46 – ustęp 1 – litera g

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

g) opisy stosowanej przez spółkę polityki różnorodności składu jej organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych odnośnie do aspektów takich jak wiek, **pleć, różnorodności** pochodzenia geograficznego, wykształcenie i doświadczenie zawodowe, **celów** tej polityki różnorodności, **sposobu** jej realizacji oraz **skutków** w danym okresie sprawozdawczym. Jeśli spółka nie stosuje takiej polityki, sprawozdanie zawiera jasne wyjaśnienie uzasadniające taką decyzję.

g) opisy stosowanej przez spółkę **i notowane na rynku regulowanym przedsiębiorstwo publiczne** polityki różnorodności składu jej organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych odnośnie do **aspektu płci i innych** aspektów, takich jak wiek, **różnorodność** pochodzenia geograficznego, **niepełnosprawność**, wykształcenie i doświadczenie zawodowe, **cele** tej polityki różnorodności, **sposób** jej realizacji oraz **skutki** w danym okresie sprawozdawczym. **Skuteczne monitorowanie stosowania zasady równości szans, niedyskryminacji i różnorodności w miejscu pracy jest ważnym aspektem udoskonalonego zarządzania kapitałem ludzkim oraz praktyki równości.** Jeśli spółka nie stosuje

takiej polityki, sprawozdanie zawiera jasne wyjaśnienie uzasadniające taką decyzję.

Poprawka 19

Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 2 – punkt 1 – litera a

Dyrektywa 83/349/EWG

Artykuł 36 – ustęp 1 – akapit pierwszy

Tekst proponowany przez Komisję

1. Skonsolidowane roczne sprawozdanie z działalności musi zawierać rzetelną ocenę rozwoju i wyników oraz sytuacji jednostek objętych konsolidacją traktowanych jako całość wraz z opisem najważniejszego ryzyka i niepewności, w obliczu których się znajdują.

Poprawka

1. Skonsolidowane roczne sprawozdanie z działalności musi zawierać rzetelną ocenę rozwoju i wyników oraz sytuacji jednostek objętych konsolidacją traktowanych jako całość wraz z opisem najważniejszego ryzyka i niepewności, w obliczu których się znajdują, **oraz opisem skutków wywieranych w zakresie płci oraz skutków dla praw socjalnych, praw w zakresie ochrony środowiska i praw człowieka.**

Poprawka 20

Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 2 – punkt 1 – litera a

Dyrektywa 83/349/EWG

Artykuł 36 – ustęp 1 – akapit trzeci – wprowadzenie

Tekst proponowany przez Komisję

W przypadku jednostek dominujących jednostek podlegających konsolidacji, w których, traktowanych łącznie, średnia liczba pracowników w ciągu roku obrotowego przekracza **500**, a na dzień bilansowy ich suma bilansowa przekracza 20 milionów EUR lub ich obrót netto przekracza 40 milionów EUR, **ocenia** zawiera także sprawozdanie niefinansowe dotyczące przynajmniej kwestii środowiskowych, społecznych i **pracowniczych**, poszanowania praw

Poprawka

W przypadku jednostek dominujących jednostek podlegających konsolidacji, w których, traktowanych łącznie, średnia liczba pracowników w ciągu roku obrotowego przekracza **250**, a na dzień bilansowy ich suma bilansowa przekracza 20 milionów EUR lub ich obrót netto przekracza 40 milionów EUR, **ocena** zawiera także sprawozdanie niefinansowe dotyczące przynajmniej kwestii środowiskowych, **równości płci, kwestii społecznych, pracowniczych i kwestii**

człowieka, przeciwdziałania korupcji i łapownictwu, w tym:

dotyczących różnorodności, poszanowania praw człowieka, przeciwdziałania korupcji i łapownictwu, przy uwzględnieniu całego łańcucha dostaw spółki, w tym:

Uzasadnienie

Definicja dużej spółki powinna być zgodna z istniejącą definicją zawartą w czwartej dyrektywie o rachunkowości, zgodnie z którą spółka jest uznawana za dużą, jeżeli średnia liczba pracowników przekracza 250 osób oraz suma bilansowa przekracza 17,5 miliona EUR lub obrót netto przekracza 35 milionów EUR. Sprawozdanie na temat kwestii niefinansowych i związanego z nimi ryzyka będzie niekompletne bez odpowiednich informacji dotyczących całego łańcucha dostaw.

Poprawka 21

Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 2 – punkt 1 – litera a

Dyrektywa 83/349/EWG

Artykuł 36 – ustęp 1 – akapit trzeci – podpunkt iii

Tekst proponowany przez Komisję

- (iii) ryzyko związane z tymi kwestiami oraz sposób zarządzania tym ryzykiem przez spółkę.

Poprawka

- (iii) ryzyko **dla spółki i społeczeństwa**, związane z tymi kwestiami oraz sposób zarządzania tym ryzykiem przez spółkę.

Poprawka 22

Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 2 – punkt 1 – litera a

Dyrektywa 83/349/EWG

Artykuł 36 – ustęp 1 – akapit trzeci – punkt iii a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(iiia) opis stosowanej przez spółkę polityki różnorodności składu jej organów administracyjnych, zarządczych i nadzorczych odnośnie do takich aspektów jak wiek, płeć, różnorodności pochodzenia geograficznego, wykształcenie i doświadczenie zawodowe, celów tej polityki różnorodności, sposobu jej

realizacji oraz skutków w danym okresie sprawozdawczym;

Poprawka 23

Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 2 – punkt 1 – litera a

Dyrektywa 83/349/EWG

Artykuł 36 – ustęp 1 – akapit trzeci – punkt iii a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(iii) opis skutków wywieranych w zakresie płci, praw człowieka, skutków społecznych i środowiskowych działalności, wynikających z własnej działalności spółki lub z jej powiązań z osobami trzecimi;

Poprawka 24

Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 2 – punkt 1 – litera a

Dyrektywa 83/349/EWG

Artykuł 36 – ustęp 1 – litera a – akapit pierwszy – podpunkt iii b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(iiib) dane z podziałem na płeć dotyczące średniej płacy pracowników za godzinę w okresie sprawozdawczym;

Uzasadnienie

Sprawozdanie niefinansowe powinno także obejmować anonimowe informacje dotyczące różnicy między płacą kobiet i mężczyzn w spółce. Ukaże to indywidualne wyniki spółek w zakresie zmniejszania utrzymującej się dużej różnicy płac w UE.

Poprawka 25

Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 2 – punkt 1 – litera a

Dyrektywa 83/349/EWG
Artykuł 36 – ustęp 1 – akapit szósty

Tekst proponowany przez Komisję

W stopniu koniecznym dla zrozumienia rozwoju, wyników lub sytuacji **tych jednostek** analiza zawiera zarówno finansowe **oraz** niefinansowe kluczowe wskaźniki wyników związane z daną działalnością.

Poprawka

W stopniu koniecznym dla zrozumienia **takiego** rozwoju, wyników lub sytuacji, **oraz praw socjalnych, środowiskowych i praw człowieka, w tym z perspektywy równości płci**, analiza zawiera zarówno finansowe, **jak i** niefinansowe kluczowe wskaźniki wyników związane z daną działalnością.

Poprawka 26

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 2 – punkt 1 – litera a
Dyrektywa 83/349/EWG
Artykuł 36 – ustęp 1 – akapit szósty a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

6a. W celu poprawy przejrzystości w zakresie równości płci w miejscu pracy spółki mogą przedstawić analizy ogółu siły roboczej, w tym wynagrodzeń pracowniczych, przy zastosowaniu podziału danych ze względu na rodzaj wykonywanej pracy, typ umowy o pracę oraz płeć.

Poprawka 27

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 3 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję

1. Państwa członkowskie wprowadzą w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy nie później niż do dnia [...] ¹⁵. Niezwłocznie przekazują Komisji tekst tych przepisów.

Poprawka

1. **Państwa członkowskie zapewniają skuteczne środki w celu monitorowania i egzekwowania pełnego i dokładnego ujawnienia informacji niefinansowych przez spółki zgodnie z przepisami niniejszej dyrektywy.** Państwa członkowskie wprowadzą w życie przepisy

ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy nie później niż do dnia [...] ¹⁵. Niezwłocznie przekazują Komisji tekst tych przepisów.

¹⁵ Dwa lata po wejściu w życie.

¹⁵ Dwa lata po wejściu w życie.

Poprawka 28

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 3 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

Artykuł 3a

Wytyczne Komisji

Komisja określa najlepsze praktyki i w okresie roku od wejścia w życie niniejszej dyrektywy opracowuje wytyczne dotyczące najlepszych praktyk w zakresie sprawozdawczości spółek we współpracy z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, tak by wesprzeć spółki w ich sprawozdawczości.

PROCEDURA

Tytuł	Ujawnianie informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże spółki oraz grupy
Odsyłacze	COM(2013)0207 – C7-0103/2013 – 2013/0110(COD)
Komisja przedmiotowo właściwa Data ogłoszenia na posiedzeniu	JURI 21.5.2013
Opinia wydana przez Data ogłoszenia na posiedzeniu	FEMM 21.5.2013
Sprawozdawca(czyni) komisji opiniodawczej Data powołania	Mojca Kleva Kekuš 29.5.2013
Data przyjęcia	26.11.2013
Wynik głosowania końcowego	+: 14 -: 8 0: 7
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	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
Zastępca(y) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Iñaki Irazabalbeitia Fernández, Kent Johansson, Nicole Kiil-Nielsen, Doris Pack, Zuzana Roithová
Zastępca(y) (art. 187 ust. 2) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Birgit Collin-Langen, Jill Evans, María Irigoyen Pérez