

## Aspecto: Diversidad e igualdad de oportunidades

Véanse las referencias 31, 82, 87, 90, 91, 93, 99, 114 y 117.

G4-LA12

### COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DESGLOSE DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO, EDAD, PERTENENCIA A MINORÍAS Y OTROS INDICADORES DE DIVERSIDAD

- a. Indique qué porcentaje de personas pertenecientes a las siguientes categorías de diversidad forma parte de los órganos de gobierno de la organización:
- sexo;
  - edad: menos de 30 años, entre 30 y 50, más de 50;
  - grupos minoritarios; y
  - otros indicadores de diversidad, si procede.
- b. Indique qué porcentaje de los empleados pertenecen a las siguientes categorías de diversidad, desglosado por categoría profesional:
- sexo;
  - edad: menos de 30 años, entre 30 y 50, más de 50;
  - grupos minoritarios; y
  - otros indicadores de diversidad, si procede.

## Aspecto: Igualdad de retribución entre mujeres y hombres

Véanse las referencias 27, 31, 82, 99 y 117.

G4-LA13

### RELACIÓN ENTRE EL SALARIO BASE DE LOS HOMBRES CON RESPECTO AL DE LAS MUJERES, DESGLOSADA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y POR UBICACIONES SIGNIFICATIVAS DE ACTIVIDAD

- a. Indique la relación entre el salario base y la remuneración de las mujeres en comparación con los hombres para cada categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad.
- b. Facilite la definición empleada para establecer los «lugares con operaciones significativas».

## Aspecto: No discriminación

*Véanse las referencias 27, 31, 82, 87, 89, 90, 91, 93, 99, 114 y 117.*

G4-HR3

### NÚMERO DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y MEDIDAS CORRECTIVAS ADOPTADAS

- a. Indique el número de casos de discriminación ocurridos durante el periodo objeto de la memoria.
- b. Describa la situación actual y las medidas adoptadas, refiriendo si:
  - la organización ha analizado el caso;
  - se está poniendo en práctica un plan correctivo;
  - se ha aplicado un plan correctivo y se han revisado los resultados mediante un proceso rutinario de gestión interna; y
  - el caso ya no es objeto de ninguna medida.