



Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas

2019

El contenido del presente Informe es el mismo que el del Informe Anual sobre Remuneraciones registrado en la CNMV de conformidad con el modelo establecido al efecto por ésta

Índice

A. Política de remuneraciones de la Sociedad para el ejercicio en curso	2
B. Resumen global de cómo se aplicó la Política de Retribuciones durante el ejercicio cerrado	13
C. Detalle de las retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los consejeros.....	22
D. Otras informaciones de interés	29

A. Política de remuneraciones de la Sociedad para el ejercicio en curso

A.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- **Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.**
- **Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.**
- **Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.**

La Política de Remuneraciones vigente fue aprobada por la Junta General de Accionistas el 28 de junio de 2018 para el período 2018- 2020.

De conformidad con lo establecido por el Reglamento del Consejo, las propuestas relativas a las políticas de remuneraciones de los consejeros –así como a los sistemas concretos a aplicar, sus componentes y cuantías- son elaboradas por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (CNRGC), que las eleva al Consejo de Administración, para decisión por parte de éste -dentro del marco y los límites fijados por los Estatutos, los acuerdos de la Junta General y el Reglamento del Consejo- o sometimiento, en su caso, a la Junta General.

Para elaborar sus propuestas la CNRGC analiza periódicamente las tendencias y mejores prácticas en políticas retributivas para consejeros y altos directivos; las opiniones de los inversores y “*proxy advisors*” así como los resultados de las votaciones en Junta General de las propuestas relacionadas con aspectos retributivos.

La CNRGC contó con el asesoramiento externo de Willis Towers Watson en los trabajos de diseño y elaboración del esquema retributivo de los consejeros que contempla la Política de Remuneraciones vigente, habiendo valorado positivamente la independencia de dicho asesor externo con anterioridad a su contratación. Asimismo dicha consultora proporcionó a la Sociedad información sobre el posicionamiento de las remuneraciones de los ejecutivos de la Sociedad frente a distintos comparables, la cual fue tenida en cuenta para fijar las cuantías de remuneración fija y para el establecimiento de los importes máximos de los componentes variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos. Dicha consultora estableció dos grupos de comparación: uno ad hoc integrado por 14 compañías que operan en los distintos sectores de actividad de Indra entre las que se encuentran Siemens, Airbus, Thales, Capgemini, Atos, Amadeus y Accenture España; y otro integrado por 12 empresas del Ibex 35, excluyendo entidades financieras, entre las que se encuentran Telefónica, Repsol, Acciona, Amadeus, Abertis, Meliá y Enagas. En el caso del Presidente Ejecutivo se consideró también el Ibex 35 completo, excluyendo entidades reguladas y las que tienen la matriz fuera de España.

Los miembros de la CNRGC son exclusivamente consejeros externos, en su mayoría independientes, uno de los cuales es su presidente. A la fecha de formulación del presente Informe la CNRGC está compuesta por cinco miembros, tres de ellos independientes y los dos restantes

consejeros dominicales, que representan a los dos principales accionistas de la Sociedad.

En las sesiones del Consejo en las que se tratan las propuestas relativas a la retribución específica de los consejeros ejecutivos, éstos no están presentes ni participan en modo alguno en las deliberaciones y toma de decisiones correspondientes.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), la retribución de los consejeros es revisada periódicamente para que guarde una proporción razonable con el tamaño de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. Asimismo, en el diseño y propuestas de modificación del sistema de remuneración vigente el Consejo vela en cada momento porque la retribución esté orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpore las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

a) Retribución por pertenencia a los órganos de Administración

El sistema retributivo vigente incorpora los siguientes principios y fundamentos, recogidos en la Política de Remuneraciones:

- Que la retribución de los consejeros externos sea incentivadora para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, pero que no constituya en el caso de los consejeros independientes un obstáculo para su independencia.
- Que la retribución no incorpore componentes vinculados a los beneficios o al valor bursátil, al objeto de desligarla de objetivos y variables a corto plazo y que sea satisfecha íntegramente en efectivo.
- Dado el alto grado de asistencia por parte de los consejeros a las sesiones del Consejo y de sus Comisiones y a que es una exigencia de primer orden su dedicación y disponibilidad, la retribución se establece sobre la base de una asignación fija, que se determina en función de los cargos desempeñados por cada consejero.

b) Retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas

Los consejeros ejecutivos devengan adicionalmente la retribución correspondiente en virtud de su relación contractual con la Sociedad por el desempeño de las funciones ejecutivas que tienen encomendadas.

Esta retribución es determinada individualmente para cada uno de los consejeros ejecutivos por el Consejo de Administración a propuesta de la CNRGC.

Es práctica continuada de la Sociedad establecer el marco retributivo de los consejeros ejecutivos para periodos de tres años.

La política retributiva vigente incorpora los siguientes criterios y principios:

- Que resulte eficaz para atraer y retener a los mejores profesionales, manteniendo ajustadas sus compensaciones a las mejores prácticas y a las condiciones de mercado.
- Que motive su permanencia y oriente su gestión con exigencia y especial enfoque al largo plazo, con una vinculación razonable a la evolución del valor bursátil exclusivamente en dicho horizonte temporal.
- Que atienda a la situación actual, perspectivas y objetivos de crecimiento sostenible de la Sociedad.
- Que incluya componentes fijos y variables; de carácter anual y plurianual; en efectivo, en especie y en elementos referenciados al valor bursátil; determinados de conformidad con los siguientes criterios:
 - i. Que la retribución fija se mantenga invariable para el periodo de tres años, salvo que se pongan de manifiesto circunstancias específicas que aconsejaran su

revisión.

- ii. Que la retribución variable represente una parte muy sustancial de la retribución total.
 - iii. Que la retribución a medio plazo tenga un peso relevante.
 - iv. Que la retribución referenciada al valor bursátil sea significativa.
 - v. Que la percepción de una parte significativa de la retribución variable se difiera en el tiempo.
 - vi. Que la ponderación de los diferentes elementos retributivos esté en línea con las mejores prácticas de mercado.
- Que en los respectivos contratos se incorpore una cláusula “clawback”, que permita a la Sociedad reclamar el reembolso de cualesquiera retribuciones variables satisfechas en el supuesto de que se compruebe posteriormente de manera objetiva que su determinación se basaba en datos incorrectos o inexactos.

El esquema retributivo vigente no incluye opciones sobre acciones.

Los principios, fundamentos, estructura y conceptos retributivos de la Política de Remuneraciones vigente cumplen con lo establecido en la LSC y están adaptados las mejores prácticas nacionales e internacionales en materia de remuneraciones. Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración revisa periódicamente el mantenimiento de dicho alineamiento, proponiendo en caso de considerarlo oportuno, modificaciones a la Política.

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.**

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Los únicos componentes variables en la retribución del Consejo son los que corresponden a los consejeros ejecutivos como parte de su retribución adicional por el desempeño de sus funciones de gestión.

En aplicación de los principios y fundamentos de la Política de Remuneraciones vigente, la retribución de los consejeros ejecutivos, por el ejercicio de sus funciones de gestión, está integrada por los siguientes conceptos retributivos:

- Retribución Fija (RF): que representa un 25% de la retribución total anualizada.
- Retribución Variable Anual (RVA): que representa un 35% de la retribución total anualizada para un cumplimiento de objetivos del 100%.
- Retribución a Medio Plazo (RMP): que representa un 40% de la retribución total anualizada para un cumplimiento de objetivos del 100%.

Como se ha indicado anteriormente, estas ponderaciones implican que los componentes variables representan una parte muy sustancial (75%) de la retribución total de los consejeros ejecutivos.

La ponderación de los elementos retributivos descrita así como los procedimientos de determinación de objetivos y valoración de su cumplimiento, que se analizarán más adelante, constituyen medidas objetivas de reducción de la exposición a riesgos excesivos y permiten ajustar la retribución de los consejeros ejecutivos a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

El sistema de Gobierno Corporativo, la normativa interna, los sistemas de control y los programas de cumplimiento existentes en la Sociedad establecen mecanismos de supervisión específicos y contrapesos para evitar la concentración de la capacidad de decisión en ámbitos que puedan implicar una elevada asunción de riesgos por la Sociedad así como para evitar y en su caso gestionar adecuadamente las situaciones de conflicto de interés que puedan presentarse.

Adicionalmente, como se ha indicado en el apartado anterior, los contratos de los consejeros ejecutivos incorporan cláusulas “clawback”, que permiten la reclamación de los importes retributivos indebidamente satisfechos en los términos que se detallan en dicho apartado.

Respecto a los períodos de devengo y diferimiento cabe señalar que la RVA se devenga una vez cerrado el ejercicio correspondiente y su importe depende de la valoración del cumplimiento de los objetivos fijados para cada consejero ejecutivo que realizan la CNRGC y el Consejo. El cobro del 30% del importe de la RVA resultante (equivalente a un 10,5% de la retribución total *target*) se difiere a lo largo de tres años por terceras partes, sujeto a la permanencia del consejero ejecutivo, y se percibe íntegramente en acciones de la Sociedad.

En cuanto a la RMP (2018-2020) se percibe íntegramente en acciones de la Sociedad – cuyo número *target* se determina en el momento inicial – en función del cumplimiento de los objetivos fijados para el período trianual. Del número de acciones asignadas al inicio del Plan se entregará al finalizar el mismo (año 2020) un porcentaje entre el 0% y el 133%, calculado en función del cumplimiento de los objetivos específicos vinculados a la RMP (“*Performance Share Plan*”). Por tanto el devengo sólo se produce una vez finalizado el período de tres años y su percepción está condicionada a la permanencia del consejero ejecutivo en la Sociedad hasta dicho momento.

Como se ha señalado, los contratos de los consejeros ejecutivos incorporan sendas cláusulas “clawback” en virtud de las cuales la Sociedad puede reclamar el importe de las retribuciones variables satisfechas cuando se compruebe que su abono ha sido indebido.

- Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

La retribución de los consejeros en su condición de tales se determina en función de su pertenencia a los distintos órganos de administración. Consiste exclusivamente en una asignación fija, que se determina atendiendo a criterios de responsabilidad y dedicación requerida, determinada a partir de las siguientes cuantías anuales: 80 m€ por pertenencia al Consejo; 40 m€ por pertenencia a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento (CAC); 24 m€ por pertenencia a la CNRGC; y 24 m€ por pertenencia a la Comisión de Sostenibilidad, percibiendo los presidentes de cada órgano 1,5 veces las cuantías indicadas.

Estos importes han permanecido invariables desde el ejercicio 2015.

La Política de Remuneraciones vigente fija el límite máximo anual de la remuneración de los consejeros en su condición de tales en 2.250.000€, el Dicho límite se estableció en función de la retribución media por consejero y del número máximo de consejeros y miembros de sus comisiones contemplados en los Estatutos Sociales así como en previsión de que se pueda crear alguna

comisión adicional a las ya existentes. Este límite se mantendrá vigente hasta que la Junta General de Accionistas acuerde su modificación. En dicha Política se prevé que el Consejo pueda modificar las cuantías retributivas mencionadas anteriormente siempre dentro de referido límite máximo.

Sin perjuicio de que esta asignación fija es satisfecha íntegramente en efectivo, todos los consejeros han comunicado a la Sociedad su decisión de destinar una parte relevante de su retribución (aproximadamente un 50% del importe neto) a la compra de acciones de Indra, manifestando igualmente su compromiso de mantener la propiedad de estas acciones mientras permanezcan en su cargo.

- Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

La Retribución Fija (RF) anual es percibida por los consejeros ejecutivos íntegramente en efectivo.

Las cuantías de la RF en el ejercicio en curso para los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones de gestión son las siguientes:

- Presidente: 775m€
- Consejera Directora General de TI: 550 m€
- Consejero Director General de T&D: 550 m€

- Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

Por razón de su pertenencia a los órganos de administración los consejeros no perciben ninguna remuneración en especie.

En virtud de lo previsto en sus contratos de prestación de servicios, los consejeros ejecutivos perciben una remuneración en especie que consiste en un seguro de vida con cobertura en caso de fallecimiento e invalidez.

Asimismo son beneficiarios de un seguro de asistencia sanitaria en las condiciones de la póliza colectiva contratada por la Sociedad para los altos directivos.

Los consejeros ejecutivos Sra. Ruiz y Sr. Mataix tienen derecho al uso de un vehículo de empresa de conformidad con la política establecida al efecto por la Sociedad.

Los importes de la remuneración en especie del ejercicio 2020 serán similares a las cuantías reportadas en el presente informe en relación al ejercicio 2019.

- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Como se ha indicado anteriormente los únicos componentes variables en la retribución del Consejo son los que corresponden a los consejeros ejecutivos como parte de su retribución adicional por el desempeño de sus funciones de gestión.

a) Retribución Variable Anual (RVA)

De conformidad con lo indicado en la Política de Remuneraciones vigente, el propósito de esta remuneración es recompensar la creación de valor a través de la consecución de los objetivos específicos fijados así como de su gestión individual.

A tal fin el Consejo, previo informe de la CNRGC, realiza una concertación anual de objetivos de RVA para cada consejero ejecutivo, siendo los mismos tanto cuantitativos como cualitativos, alineados con los intereses sociales e individualizados en los planes estratégicos de la Sociedad.

Los objetivos cuantitativos tienen un peso, como mínimo, del 50% en el conjunto de la RVA. Están compuestos por métricas que garantizan el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad.

Los objetivos cualitativos tienen un peso, como máximo, del 50% en el conjunto del incentivo. Principalmente, están vinculados a la evaluación del desempeño individual de los consejeros ejecutivos.

Para determinar el grado de cumplimiento de cada objetivo se establece un valor central -equivalente a un 100% de logro del objetivo- que en caso de los cuantitativos, se corresponde como mínimo con el cumplimiento del presupuesto anual de la Compañía en cada uno de estos parámetros. Se establece por el Consejo un porcentaje mínimo y máximo de cumplimiento para cada uno de los objetivos que se fija.

Con la finalidad de garantizar que la RVA guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, a la hora de determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se eliminan aquellos resultados extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los criterios de evaluación.

La Política de Remuneraciones vigente contempla que la CNRGC podrá proponer al Consejo ajustes sobre la RVA antes de su devengo, se difiera o no, bajo circunstancias excepcionales debidas a factores internos o externos, debiendo desglosar dichos ajustes en el Informe de Remuneraciones. Asimismo prevé la posibilidad de ponderar otros objetivos distintos de los inicialmente establecidos, pudiendo ser de carácter cuantitativo o cualitativo.

La Política de Remuneraciones vigente establece una cuantía Target de RVA (correspondiente a un cumplimiento del 100% de los objetivos) equivalente a 1,4 veces la Retribución Fija de cada consejero ejecutivo. Asimismo, para el caso de sobrecumplimiento de objetivos, establece un límite máximo de RVA del 120% de la cuantía Target, que equivaldría a 1,68 veces la Retribución Fija y establece igualmente un límite mínimo de cumplimiento de objetivos por debajo del cual la RVA resultante para el mismo es cero.

Para un cumplimiento de objetivos del 100% (Target), la RVA representa un 35% de la retribución total anualizada del consejero ejecutivo. Como se ha indicado anteriormente, el cobro de un 30% de la misma (equivalente a un 10,5% de la retribución total anual target) se difiere a lo largo de tres años por terceras partes y se percibe íntegramente en acciones de la Sociedad, cuyo número se fija -en función del precio medio de cotización en las treinta sesiones de Bolsa anteriores - en la fecha de devengo de la RVA.

A propuesta de la CNRGC, el Consejo ha aprobado los siguientes objetivos para la RVA 2020 de los consejeros ejecutivos:

- Objetivos Compañía: Contratación, Cash Flow y EBIT del Grupo con una ponderación conjunta del 60% para los tres consejeros ejecutivos.
- Objetivos individuales: que tendrán una ponderación del 40% para los tres consejeros ejecutivos:
 - Presidente: (i) gestión de la crisis del coronavirus; (ii) colaboración, trabajo en equipo, desarrollo de personas y sostenibilidad; y (iii) valoración global de su

gestión por el Consejo de Administración.

- Consejera Directora General de TI: (i) gestión de la crisis del coronavirus; (ii) Colaboración, trabajo en equipo, desarrollo de personas y sostenibilidad; (iii) contribución individual al avance del proyecto de Transformación Cultural; (iv) contribución individual a la maximización de las sinergias comerciales entre T&D y Minsait y a la concreción de oportunidades compartidas entre los dos negocios; y (v) desarrollo de la estrategia a medio plazo de TI.
- Consejero Director General de T&D: (i) gestión de la crisis del coronavirus; (ii) Colaboración, trabajo en equipo, desarrollo de personas y sostenibilidad; (iii) contribución individual a la maximización de las sinergias comerciales entre T&D y Minsait y a la concreción de oportunidades compartidas entre los dos negocios; y (iv) desarrollo de la estrategia a medio plazo de T&D.

Se incluye a continuación tabla con la ponderación de cada objetivo:

Objetivo	Presidente
	Consejera Directora General TI Consejero Director General T&D
Contratación Grupo	15%
Cash flow Grupo	15%
EBIT Grupo	30%
Individuales	40%
Total	100%

Teniendo en consideración las extraordinarias circunstancias en el ejercicio 2020 derivadas de la aparición del Coronavirus COVID-19 y la incertidumbre sobre las consecuencias que vaya a tener en la situación económica general y en las operaciones de Indra en particular, la CNRGC y el Consejo acordaron expresamente que en la evaluación de la gestión de los consejeros ejecutivos en 2020 se podrán ponderar otros logros y consecución de objetivos distintos de los anteriores.

b) Retribución Variable a Medio Plazo (RMP)

De conformidad con lo indicado en la Política de Remuneraciones vigente, el propósito de esta remuneración es recompensar la creación de valor sostenible a largo plazo a través de la consecución de una combinación de objetivos económico-financieros y operativos del Plan Estratégico y de creación de valor para el accionista.

A tal fin la RMP se estructura en un ciclo único de 3 años de duración y se percibe íntegramente en acciones de la Sociedad. El Consejo realiza una asignación inicial de acciones. Del número acciones asignadas al inicio del Plan se entregará al finalizar el mismo un porcentaje entre el 0% y el 133%, calculado en función del cumplimiento de los objetivos específicos vinculados a la RMP ("Performance Share Plan").

En la RMP los objetivos cuantitativos financieros y operativos tendrán un peso máximo conjunto del

80% y los referidos a la revalorización de la acción un peso máximo del 30%.

Los objetivos cualitativos tienen un peso máximo del 50% y están referidos a aspectos estratégicos y de gestión en el medio plazo.

Para la RMP 2018-2020 los objetivos y sus respectivas ponderaciones tanto para el Presidente como para los consejeros directores generales se fijan en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General y son los siguientes:

- 20% Retorno Total para el Accionista (RTA) relativo en comparación con el Ibex 35, excluyendo las entidades financieras del mismo. El periodo sobre el que se medirá el RTA será el comprendido entre enero de 2018 y diciembre de 2020.
- 30% Free Cash Flow recurrente acumulado en el periodo 2018-2020.
- 50% Ejecución del Plan Estratégico 2018-2020, en el caso del Presidente y ejecución del Plan Estratégico para los negocios de TI/ T&D, respectivamente, en el caso de los consejeros directores generales.

Para determinar el grado de cumplimiento de cada objetivo se establece un valor central -equivalente a un 100% de logro del objetivo-; que se corresponde como mínimo con el cumplimiento del presupuesto de la Compañía en cada uno de estos parámetros. Se establece un porcentaje mínimo y un máximo de cumplimiento para cada objetivo. Para niveles de cumplimiento por debajo del umbral mínimo de cada objetivo, la RMP resultante para el mismo sería cero.

Cada métrica tiene asociada una escala de cumplimiento, fijada al inicio del Plan, que incluye un umbral mínimo por debajo del cual se considera incumplida; un nivel target, que corresponde al cumplimiento de objetivos al 100%; y un nivel máximo, específico para cada objetivo.

En el caso del RTA relativo, se prevé que el número de acciones a entregar sea cero si la evolución del RTA de la acción de Indra no alcanza la posición 15 del ranking (mediana); 60% del número de acciones inicialmente asignadas si dicha evolución alcanza la posición 15; el 100% para el caso de que el RTA de la acción se sitúe en la posición 10 y el 150% para el caso de que se sitúe entre la posición 1-5 del Grupo de Comparación, calculándose el porcentaje por interpolación lineal para los casos intermedios.

En la valoración del cumplimiento de los objetivos el Consejo y la CNRGC podrán tener en cuenta las circunstancias fuera del curso ordinario del negocio (tales como adquisiciones, reestructuraciones, operaciones societarias...) que hayan influido –positiva o negativamente- en la consecución de los mismos y que estén fuera del ámbito de gestión directa del consejero ejecutivo. Asimismo, en la valoración de los objetivos podrán ponderar otras circunstancias como, por ejemplo, la situación macroeconómica o el comportamiento relativo de Indra frente al mercado/sector o empresas comparables.

La CNRGC podrá proponer al Consejo ajustes sobre la RMP antes de su devengo bajo circunstancias excepcionales debidas a factores internos o externos. El detalle sobre estos ajustes se desglosaría en el informe de remuneraciones correspondiente.

La Política de Remuneraciones vigente para el período 2018-2020 establece una cuantía Target de RMP (correspondiente a un cumplimiento del 100% de los objetivos) equivalente a 1,6 veces la Retribución Fija anual de cada consejero ejecutivo. Asimismo, para el caso de sobrecumplimiento de objetivos, establece un límite máximo de RMP equivalente a 2,13 veces dicha Retribución Fija.

Para un cumplimiento de objetivos del 100% (Target) la RMP representa un 40% de la retribución total anualizada de los consejeros ejecutivos.

La Sociedad hizo público mediante Hecho Relevante los acuerdos adoptados en la Junta General de Accionistas de 28 de junio de 2018, informando en el mismo sobre el número máximo de acciones que se podrán entregar a los consejeros ejecutivos en aplicación de la RMP vigente (2018-2020), que asciende a un máximo de: 444.129 acciones en el caso del Presidente Ejecutivo;

315.188 acciones a la Consejera Directora General de TI; y 315.188 acciones al Consejero Director General de T&D. Estos números de acciones son brutos y se corresponden con el supuesto de

máximo sobrecumplimiento (133%) de todos los objetivos de la RMP determinados en la Política de Remuneraciones.

No se contempla en la Política de Remuneraciones vigente ningún concepto adicional de retribución variable.

Adicionalmente, los consejeros ejecutivos tienen la obligación de cumplir con la Política de Tenencia de acciones: vigente, en virtud de la cual han de mantener la titularidad del número de acciones de la Sociedad que resulte de haber invertido en su compra un importe equivalente a dos veces su Retribución Fija bruta mientras permanezcan en el cargo. Se concede un plazo máximo de seis años desde su nombramiento para realizar dicha inversión.

- **Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.**

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

Por razón de su pertenencia a los órganos de administración los consejeros en su condición de tales no son beneficiarios de sistema alguno de ahorro a largo plazo, de previsión, jubilación, planes de pensiones o similar.

Los consejeros ejecutivos, son beneficiarios de un Plan de Prejubilación y Ahorro a Largo Plazo (PPALP) articulado mediante un fondo de aportación definida externalizado a través de una póliza de seguro. La Sociedad realiza aportaciones anuales al PPALP para cada consejero ejecutivo, las cuales se definen como un porcentaje de su retribución total target anualizada.

El PPALP no es un plan de pensiones y su percepción por el consejero ejecutivo es contingente. Así el consejero ejecutivo únicamente tendrá derecho a percibir el saldo acumulado en el PPALP en el momento que cumpla 62 años o con anterioridad si cesa en su cargo por causa no imputable a él, incluyendo entre éstas el cambio de control en la Sociedad. Sin embargo, en caso de cese por incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de baja voluntaria en la Sociedad o de fallecimiento antes de los 62 años el consejero ejecutivo no percibe el PPALP.

El importe máximo que se puede percibir del PPALP está limitado en todo caso a una vez su retribución total target anualizada (2.200 m€) en el caso de la Sra. Ruiz y del Sr. Mataix y al importe equivalente a 45 días de su retribución total target anualizada por año de servicio en el caso del Presidente ejecutivo.

Las aportaciones anuales que la Sociedad realiza al PPALP son las previstas en la Política de Remuneraciones vigente y son las siguientes:

- Presidente: 465m€ (15% de su retribución total target anualizada);
- Dña. Cristina Ruiz: 148m€ (6,72% de su retribución total target anualizada);
- D. Ignacio Mataix: 364m€ (16,56% de su retribución total target anualizada).

Los consejeros ejecutivos no son beneficiarios de planes de pensiones ni de ningún otro sistema de previsión, ahorro o prestación diferida distinto del PPALP.

El PPALP es compatible con el derecho transitorio a percibir una indemnización que tienen los consejeros ejecutivos, como se indicará a continuación.

- **Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia postcontractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.**

Ver apartado siguiente.

- **Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia postcontractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.**

Los consejeros ejecutivos mantienen con la Sociedad una relación de carácter mercantil articulada a través de sendos contratos de prestación de servicios, que regulan las condiciones aplicables a su relación profesional con la Sociedad.

La duración de dichos contratos es indefinida. En caso de cese por causa no imputable a ellos, los tres consejeros ejecutivos tienen un derecho transitorio a percibir una indemnización equivalente a la diferencia positiva entre el importe equivalente a una anualidad de su retribución total target y el saldo acumulado a su favor en el PPALP en ese momento.

Los contratos de los tres consejeros ejecutivos establecen asimismo la obligación de la Sociedad de dar un preaviso de 3 meses a la finalización de la relación profesional. En el caso de que la Sociedad incumpla dicho preaviso, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a una compensación, equivalente al importe de su retribución total target anualizada por el período del plazo de preaviso incumplido.

Asimismo dichos contratos incorporan un pacto de no concurrencia post-contractual por un periodo de un año a partir de la finalización de su relación con la Sociedad, compensado con una cuantía equivalente a 0,75 veces su retribución total target anualizada.

Los contratos de los tres consejeros ejecutivos incorporan una cláusula “clawback” que reconoce a la Sociedad el derecho a reclamarles los importes de las retribuciones variables indebidamente satisfechos en el caso de que se ponga de manifiesto el carácter erróneo de cualquier dato que hubiese servido para determinar dichos importes.

- **La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.**

No está previsto que los consejeros devenguen ninguna remuneración suplementaria en el ejercicio en curso.

- **Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.**

Tal y como contempla la Política de Remuneraciones para el período 2018-2020, la Sociedad tiene en vigor una política de concesión de anticipos y préstamos aplicable a los consejeros ejecutivos

que establece un capital máximo (equivalente a dos mensualidades brutas de su Retribución Fija anual) y unas condiciones de amortización determinadas en función del plazo en el que el consejero ejecutivo devuelva dicho préstamo. La concesión de estos préstamos está sujeta a su aprobación por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la CNRGC, y a la formalización del oportuno contrato previsto en la política.

- **La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.**

No está previsto que los consejeros devenguen ninguna remuneración suplementaria en el ejercicio en curso.

A.2 Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de

- **Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.**
- **Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.**
- **Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.**

En noviembre de 2019 el Consejo de Administración, previo informe favorable de la CNRGC, acordó crear una Comisión de Sostenibilidad y suprimir la Comisión Ejecutiva. La remuneración de los consejeros por su pertenencia a esta nueva comisión es la misma que la que había para la Comisión ejecutiva (24.000€).

No se ha producido ningún cambio en la Política de Remuneraciones vigente aprobada en la última Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 28 de junio de 2018.

Asimismo, a la fecha de formulación del presente Informe, el Consejo de Administración no tiene previsto presentar a la próxima Junta General de Accionistas ninguna modificación de la Política de Remuneraciones vigente para el ejercicio en curso.

A.3 Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

https://www.indracompany.com/sites/default/files/d7/Accionistas/2018/politicascorporativa/politica_de_remuneraciones_esp.pdf

A.4 Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

Indra mantiene un contacto continuo con sus accionistas, “stakeholders” y “proxy advisors”, tomando en consideración los comentarios y sugerencias recibidos en esos contactos a la hora de elevar cualquier propuesta a la Junta General de Accionistas. En la Junta General Ordinaria del ejercicio

2019, el Informe Anual de Remuneraciones recibió el apoyo mayoritario de los accionistas. El porcentaje de abstenciones obtenido en dicho punto del orden del día de la Junta, tal y como se informó tras la misma, se debió a la abstención del accionista significativo SEPI (Sociedad Estatal de Participaciones Industriales). Por política general dicho accionista se abstiene en todas las Juntas de las sociedades cotizadas en las que participa en aquellos puntos relativos a remuneraciones de consejeros y directivos.

B. Resumen global de cómo se aplicó la Política de Retribuciones durante el ejercicio cerrado

B.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Tal y como se ha indicado anteriormente, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, es el órgano competente para fijar la retribución de los consejeros dentro de los límites y parámetros determinados en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas.

Por lo que se refiere a la retribución por pertenencia a los órganos de administración la retribución ha consistido exclusivamente en una asignación fija, que se ha percibido íntegramente en efectivo de acuerdo con las cuantías contempladas en la Política de Remuneraciones vigente. La aplicación de estos importes dio lugar, en función de la pertenencia de cada consejero a los distintos órganos de administración, a los importes individuales reflejados en el apartado C siguiente.

Por lo que se refiere a los consejeros ejecutivos, la Retribución Fija es la establecida en el apartado B.6. Respecto a la Retribución Variable Anual, una vez cerrado el ejercicio 2019, la CNRGC y el Consejo en sus respectivas sesiones del 18 y 25 de febrero han llevado a cabo el proceso de evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a la RVA de dicho ejercicio, obteniéndose los resultados que se indican en el apartado B.7 siguiente.

B.2 Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Como se ha indicado en el apartado A.1 anterior, el diseño del sistema retributivo de los consejeros por su pertenencia a los órganos de administración se ha realizado con el objetivo específico de desligar esta retribución de objetivos y variables de corto plazo.

Asimismo, en cuanto a la retribución específica de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones de gestión, el actual esquema retributivo da un peso relevante (más del 50%, incluyendo la parte diferida de la RVA), a los componentes de medio plazo y a los componentes

variables (75%) frente a la retribución fija (25%), tal y como se recoge a lo largo de este Informe.

Los procedimientos de determinación de objetivos y de valoración de su cumplimiento prestan especial atención a las variables de evolución de la actividad más relevantes para la creación de valor sostenible a medio y largo plazo.

El sistema de Gobierno Corporativo, la normativa interna, los sistemas de control y los programas de cumplimiento existentes en la Sociedad establecen mecanismos de supervisión específicos y contrapesos para evitar la concentración de la capacidad de decisión en ámbitos que puedan implicar una elevada asunción de riesgos por la Sociedad así como para evitar y en su caso gestionar adecuadamente las situaciones de conflicto de interés que puedan presentarse.

Como se ha indicado en el apartado A, los contratos de los consejeros ejecutivos incorporan cláusulas “clawback”, que permiten la reclamación de los importes retributivos indebidamente satisfechos en los términos que se detallan en dicho apartado.

B.3 Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Los importes retributivos devengados por los consejeros por cada uno de los conceptos previstos en la Política de Remuneraciones resultan de la aplicación de los criterios y cuantías previstos en la misma y se encuentran dentro de los límites vigentes establecidos. Los principios que rigen la citada Política, tanto en lo que respecta a la remuneración de los consejeros por su pertenencia a los órganos de administración como por el desarrollo de sus funciones ejecutivas, han sido adecuadamente aplicados.

En el caso del Presidente el 70% de la RVA está ligada al cumplimiento de objetivos cuantitativos (Contratación, Ebit y FCF) de la Sociedad y en el caso de los consejeros directores generales está adicionalmente vinculada a los objetivos (Contratación, Cash Flow y EBIT) de sus respectivos negocios de TI / T&D, por ello la RVA devengada en el ejercicio guarda relación directa con los resultados de la Sociedad.

En los apartados que siguen se detalla la aplicación de la Política de Remuneraciones en los distintos ámbitos y para la determinación y aprobación de cada uno de los componentes retributivos. En concreto, en el apartado B.7 se informa sobre el porcentaje de consecución de los objetivos de cada uno de los consejeros ejecutivos en función de la valoración del cumplimiento de los mismos llevada a cabo por la CNRGC y por el Consejo.

B.4 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	127.921.215	72,41%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	6.803.521	5,3185%
Votos a favor	87.813.661	68,6467%
Abstenciones	33.304.033	26,0348%

Observaciones

Se deja constancia de que el accionista significativo SEPI por política general en todas las Juntas de las sociedades cotizadas en las que participa se abstiene en aquellos puntos relativos a remuneraciones de consejeros y directivos. Del total de abstenciones indicado el voto de SEPI representa el 25,84%.

B.5 Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.

Como se ha indicado, la retribución ha consistido exclusivamente en una asignación fija que se ha percibido íntegramente en efectivo. Las cuantías de la asignación fija correspondientes al ejercicio 2018 fueron las siguientes: 80 m€ por pertenencia al Consejo; 40 m€ por pertenencia a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento; 24 m€ por pertenencia a la CNRGC; y 24 m€ por pertenencia a la Comisión Ejecutiva (de enero a noviembre)/Comisión de Sostenibilidad (mes de diciembre) percibiendo los presidentes de cada órgano 1,5 veces las cuantías indicadas.

Las cuantías de la asignación fija por pertenencia a los órganos de administración permanecen invariables desde 2015.

La aplicación de estos importes dio lugar, en función de la pertenencia de cada consejero a los distintos órganos de administración, a los importes individuales reflejados en el apartado C siguiente.

El importe total devengado en 2019 por el conjunto de los consejeros en su condición de tales (por su pertenencia al Consejo y Comisiones) ascendió a 1.638 m€ muy por debajo del límite máximo anual (2.250 m€) aprobado por la Junta General de Accionistas y previsto en la Política de Remuneraciones.

B.6 Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Durante el ejercicio 2019 la retribución específica de los consejeros ejecutivos se determinó de conformidad con los criterios y componentes previstos en la Política de Remuneraciones vigente.

Las cuantías de la RF de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2019 por el ejercicio de sus funciones de gestión han sido las siguientes:

- Presidente: 775m€.
- Consejera Directora General de TI: 550 m€.
- Consejero Director General de T&D: 550 m€.

Dichas cuantías se han mantenido invariables respecto al ejercicio anterior y en el caso del Presidente desde 2015.

B.7 Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos

Como se ha indicado anteriormente, los únicos componentes variables en la retribución del Consejo son los que corresponden a los consejeros ejecutivos como parte de su retribución adicional por el desempeño de sus funciones de gestión.

En cuanto a la Retribución Variable Anual (RVA), el Consejo, a propuesta de la CNRGC, realizó la concertación anual de objetivos para cada consejero ejecutivo, siendo dichos objetivos para el ejercicio 2019 los siguientes:

- a) **Objetivos cuantitativos** con una ponderación conjunta del 70% para los tres consejeros ejecutivos y con el siguiente desglose:
 - **Objetivos Compañía:** Contratación, Cash flow y EBIT del Grupo con una ponderación conjunta del 70% en el caso del Presidente y del 35% de su RVA en el caso de los consejeros directores generales.
 - **Objetivos de Negocio:** Sólo para los consejeros directores generales, la Contratación, Cash flow y EBIT del Negocio TI / T&D, respectivamente, con una ponderación conjunta del 35% de su RVA.

Con el siguiente desglose:

	Presidente	Consejera Directora General TI	Consejero Director General T&D
Contratación Indra	17,5%	8,75%	8,75%
Cash flow Indra	17,5%	8,75%	8,75%
Ebit Indra	35%	17,5%	17,5%
Contratación TI / T&D	-	8,75%	8,75%
Cash flow TI / T&D	-	8,75%	8,75%
Ebit TI / T&D	-	17,5%	17,5%
Total	70%	70%	70%

Para determinar el grado de cumplimiento de los referidos objetivos se estableció un valor central -equivalente a un 100% de logro– correspondiendo como mínimo al cumplimiento del presupuesto anual de la Compañía y de los objetivos del negocio en el caso de los consejeros directores generales en cada uno de los parámetros, así como las siguientes pendientes de logro:

	Cumplimiento objetivos	% pago	Cumplimiento objetivos	% pago	Cumplimiento objetivos	% pago	Ponderación
Cash flow	< 85%	0%	85%-100%	25%-100%	100%-110%	100%-120%	25%
EBIT	< 85%	0%	85%-100%	25%-100%	100%-110%	100%-120%	50%
Contratación	< 90%	0%	90%-100%	25%-100%	100%-110%	100%-120%	25%

b) **Objetivos cualitativos** individuales y con una ponderación del 30% para cada uno de los tres consejeros ejecutivos, fueron los siguientes:

- **Presidente:** valoración global de su gestión por el Consejo.
- **Consejeros directores generales:** alineados con la ejecución del Plan Estratégico y el funcionamiento del nuevo modelo organizativo en el negocio de TI / T&D, respectivamente. En concreto, los objetivos cualitativos comunes a ambos consejeros están vinculados al desarrollo de personas, contribución individual a la maximización de sinergias comerciales entre TI y T&D y ejecución de la estrategia. A la Sra. Ruiz se le fijó asimismo el objetivo de contribución individual al proyecto de Transformación Cultural de la Compañía y al Sr. Mataix la implantación de la nueva organización de Defensa y la Dirección de Operaciones.

La selección de los referidos objetivos se llevó a cabo tomando en consideración su relevancia para la consecución de los objetivos globales de la Sociedad y de los objetivos generales de cada negocio en el caso de los consejeros directores generales, así como las necesidades específicas identificadas sobre las que se quería poner mayor énfasis en la gestión. Una vez cerrado el ejercicio 2019, la CNRGC y el Consejo han llevado a cabo el proceso de evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a la RVA, obteniéndose los siguientes resultados:

- En cuanto al **Presidente**, en función de la ponderación de cada objetivo, el porcentaje de consecución global alcanzado se sitúa en el 80%, que se corresponde con una cantidad bruta de 867m€.

- En cuanto al **Consejero Director General de T&D**, el porcentaje de consecución global de sus objetivos se sitúa en el 88%, que se corresponde con un importe bruto de 675m€.
- En cuanto a la **Consejera Directora General de TI**, la aplicación de las métricas fijadas a estos objetivos se corresponde con un porcentaje de consecución global de los mismos del 82%. De conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones vigente, a propuesta de la CNRGC, el Consejo ha acordado ajustar dicha valoración al 88%, ponderando objetivos distintos de los inicialmente establecidos de gran valor para la Compañía. Así, aunque no se hayan cumplido los objetivos cuantitativos en algún parámetro, los resultados de 2019 del área de TI son excelentes, muy por encima de la media de empresas comparables, destacando un incremento del EBIT de más del 41% respecto del ejercicio anterior; por otra parte, a nivel cualitativo, se han tomado también en consideración, entre otros logros, el cambio radical de gestión llevado a cabo en Minsait, la adquisición estratégica de SIA en un procedimiento muy competitivo, y el avance superior al previsto en el proceso de transformación cultural. El porcentaje del 88% se corresponde con un importe bruto de 675m€.

De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones vigente el 70% de la RVA se percibe en efectivo en marzo de 2020.

El 30% restante se percibirá en acciones, cuyo número bruto se ha determinado en función del precio medio de la acción en las 30 sesiones bursátiles anteriores a la fecha de aprobación por el Consejo de la RVA, que ha resultado ser 10,84€. Lo anterior ha determinado los siguientes números de acciones devengadas: Presidente 23.994 acciones; Consejera Directora General de TI 18.680 acciones; y Consejero Director General de T&D 18.680 acciones. Estas acciones se entregarán a los consejeros ejecutivos por terceras partes iguales en 2021, 2022 y 2023.

De conformidad con el diferimiento explicado anteriormente, el pasado 24 de febrero de 2020 se ha realizado la entrega de acciones correspondiente al tercer tercio de la RVA de 2016, segundo tercio de la RVA 2017 y primer tercio de la RVA 2018 percibiendo el Presidente, la Consejera Directora General de TI y el Consejero Director General de T&D por este concepto 24.415 acciones, 11.512 acciones y 7.500 acciones, respectivamente.

Los anteriores importes y números de acciones son brutos y sujetos, por tanto, a las retenciones fiscales que en cada momento de pago sean de aplicación.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

Dado que la RMP (2018-2020) se devenga al final del período para el que ha sido establecida y que su percepción está condicionada a la permanencia del consejero ejecutivo en la Sociedad durante dicho período, no se consigna importe alguno por este concepto en el ejercicio 2019.

B.8 Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Durante el ejercicio 2019 no se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de componentes variables consolidados.

B.9 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Como se ha indicado en el apartado A 1 anterior, por razón de su pertenencia a los órganos de administración los consejeros en su condición de tales no son beneficiarios de sistema alguno de ahorro a largo plazo, de previsión, jubilación, planes de pensiones o similar.

La Política de Remuneraciones vigente, prevé que los consejeros ejecutivos son beneficiarios de un Plan de Prejubilación y Ahorro a Largo Plazo (PPALP) articulado mediante un fondo de aportación definida externalizado a través de una póliza de seguro. La Sociedad realiza aportaciones anuales al PPALP para cada consejero ejecutivo, las cuales se definen como un porcentaje de su retribución total target anualizada.

Como se ha señalado, el PPALP no es un plan de pensiones y su percepción por el consejero ejecutivo es contingente. Así el consejero ejecutivo únicamente tendrá derecho a percibir el saldo acumulado en el PPALP en el momento que cumpla 62 años o con anterioridad si cesa en su cargo por causa no imputable a él, incluyendo entre éstas el cambio de control en la Sociedad. Sin embargo, en caso de cese por incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de baja voluntaria en la Sociedad o de fallecimiento antes de los 62 años el consejero ejecutivo no percibe el PPALP.

El importe máximo que se puede percibir del PPALP está limitado en todo caso a una vez su retribución total target anualizada en el caso de la Sra. Ruiz y del Sr. Mataix y al importe equivalente a 45 días de su retribución total target anualizada por año de servicio en el caso del Presidente.

Las aportaciones realizadas por la Sociedad al PPALP en 2019 son las previstas en la Política de Remuneraciones vigente:

- Presidente: 465m€ (15% de su retribución total target anualizada);
- Dña. Cristina Ruiz: 148m€ (6,72% de su retribución total target anualizada);
- D. Ignacio Mataix: 364m€ (16,56% de su retribución total target anualizada).

Los consejeros ejecutivos no son beneficiarios de planes de pensiones ni de ningún otro sistema de previsión, ahorro o prestación diferida distinto del PPALP.

En el apartado C siguiente se incluyen las aportaciones realizadas por la Sociedad al PPALP de cada uno de los consejeros ejecutivos, así como los importes acumulados en el mismo.

B.10 Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

Durante el ejercicio 2019 el anterior Consejero Delegado, D. Javier de Andrés, devengó en virtud del pacto de no concurrencia suscrito con la Sociedad una compensación de 1.605m€.

B.11 Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

Durante el ejercicio 2019 no se han producido modificaciones en los contratos de los consejeros ejecutivos.

B.12 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No existe remuneración suplementaria alguna a favor de los consejeros de la Sociedad.

B.13 Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Tal y como se ha explicado en el apartado A.1., la Sociedad tiene en vigor una política de concesión de anticipos y préstamos aplicable a los consejeros ejecutivos.

Durante el ejercicio cerrado la Sociedad no ha concedido préstamos ni anticipos a los consejeros ejecutivos.

B.14 Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

En virtud de lo previsto en los contratos reguladores de su relación profesional, los consejeros ejecutivos perciben una remuneración en especie que consiste en un seguro de vida con cobertura en caso de fallecimiento e invalidez. Asimismo son beneficiarios de un seguro de asistencia sanitaria en las condiciones de la póliza colectiva contratada por la Sociedad para los altos directivos.

Los consejeros ejecutivos Sra. Ruiz y Sr. Mataix tienen derecho al uso de un vehículo de empresa de conformidad con la política establecida al efecto por la Sociedad.

Las cuantías individuales correspondientes a cada uno de los conceptos señalados han sido:

- Presidente: (i) prima de seguro de vida 21m€; (ii) asistencia sanitaria 9m€.
- Consejera ejecutiva directora General de TI: (i) prima de seguro de vida 3m€; (ii) asistencia sanitaria 1m€; y (iii) uso de vehículo: 6m€.
- Consejero ejecutivo director General de T&D: (i) prima de seguro de vida 30m€; (ii) asistencia sanitaria 4m€; y (iii) uso de vehículo: 8m€.

Dichos importes se incluyen en el apartado iv del apartado C.1. a) detalle de otros conceptos”.

Como se ha indicado anteriormente, los consejeros no perciben remuneración en especie alguna por razón de su pertenencia a los órganos de administración.

B.15 Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Ningún consejero devenga remuneración en virtud de pagos que realice la Sociedad a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero.

B.16 Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Los consejeros no perciben ninguna otra remuneración distinta de las explicadas en los epígrafes anteriores.

C. Detalle de las retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los consejeros

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
F. Abril-Martorell	Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
J. De Andrés	Ejecutivo	Desde 1/01/2019 hasta el 16/12/2019
J. C. Aparicio	Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/1/2019
A. Cuevas	Dominical	Desde 01/02/2019 hasta 31/12/2019
E. De Leyva	Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
S. Iranzo	Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
L. Lada	Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 24/6/2019
S. Martínez-Conde	Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
I. Martín	Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
I. Mataix	Ejecutivo	Desde 1/01/2019 hasta 31/12/2019
A. Menéndez	Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/1/2019
M. Rotondo	Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
C. Ruiz	Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
I. Santillana	Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
M. Sebastián	Dominical	Desde 01/02/2019 hasta 31/12/2019
A. Terol	Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
I Torremocha	Independiente	Desde 24/06/2019 hasta 31/12/2019

C.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i. Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
F. Abril-Martorell	120		33	775	606,9	0			1.534,9	1.425
J. de Andrés						0		1.605	1.605	1.650
C. Ruiz	80			550	472,5	0			1.102,5	1.113
I. Mataix	80			550	472,5	0			1.102,5	1.037
J. C. Aparicio	7		3			0			10	120
A. Cuevas	73,3		44						117,3	0
E. De Leyva	80		74			0			154	144
S. Iranzo	80		27			0			107	104
L. Lada	40		32			0			72	134
S. Martínez-Conde	80		86			0			166	158
I. Martín	80		26			0			106	52
A. Menéndez	6,7		4			0			10,7	128
M. Rotondo	80		40			0			120	120
I. Santillana	80		72			0			152	164
M. Sebastián	73		37						110	0
A. Terol	80		60			0			140	140
I. Torremocha	40		20						60	0

Observaciones

En el apartado "Otros conceptos" de D. Javier de Andrés, anterior Consejero Delegado, se incluye en 2019 y 2018 la compensación correspondiente al pacto de no concurrencia suscrito con la Sociedad.

ii. Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio t		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio t		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio t	
		Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes
F. Abril-Martorell	RVA 2015, 2016, 2017 y 2018	24.352	24.352				23.994	10,84	260,1		48.346	48.346
Cristina Ruiz	RVA 2015, 2016, 2017 y 2018	16.980	16.980				18.680	10,84	202,5		35.660	35.660
Ignacio Mataix	RVA 2018	15.000	15.000				18.680	10,84	202,5		33.680	33.680

Observaciones

Todos los números de acciones indicados en el cuadro son brutos.

iii. Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la Sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
F. Abril-Martorell			465	465			2.570	1.894
I. Mataix			364	318			704	320
C.Ruiz			148	148			306	148

Observaciones

Como se ha señalado, el PPALP no es un plan de pensiones y su percepción por el consejero ejecutivo es contingente. Así el consejero ejecutivo únicamente tendrá derecho a percibir el saldo acumulado en el PPALP en el momento que cumpla 62 años o con anterioridad si cesa en su cargo por causa no imputable a él, incluyendo entre éstas el cambio de control en la Sociedad. Sin embargo, en caso de cese por incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de baja voluntaria en la Sociedad o de fallecimiento antes de los 62 años el consejero ejecutivo no percibe el PPALP.

iv. Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
D. Fernando Abril-Martorell	Primas seguro de vida y asistencia sanitaria	30
Dña. Cristina Ruiz	Primas seguro de vida, asistencia sanitaria y vehículo	10
D. Ignacio Mataix	Primas seguro de vida, asistencia sanitaria y vehículo	42

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la Sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo

N/A

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019
F. Abril-Martorell	1.534,9	260,1	465	30	2.290					0
J. de Andrés	1.605	--	--		1.605					
C. Ruiz	1.102,5	202,5	148	10	1.463					0
I. Mataix	1.102,5	202,5	364	42	1.711					0
J. C. Aparicio	10				10					0
A. Cuevas	117,3				117,3					
E. de Leyva	154				154					0
S. Iranzo	107				107					0
L. Lada	72				72					0
S. Martínez-Conde	166				166					0
I. Martín	106				106					0
A. Menéndez	10,7				10,7					0

M. Rotondo	120				120					0
I. Santillana	152				152					0
M. Sebastián	110				110					
A. Terol	140				140					0
I. Torremocha	60				60					0
TOTALES	6.669,9	665,1	977	82	8.394					0

Observaciones

Incluye la compensación devengada en el periodo por el Sr. De Andrés anterior Consejero Delegado, correspondiente al pacto de no concurrencia suscrito con la Sociedad.

D. Otras informaciones de interés

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de 23 de marzo de 2020.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí No

Nombre o denominación social del miembro del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos

Avda. de Bruselas, 35
28018 Alcobendas
Madrid, España
T +34 914 805 000

indracompany.com

indra