

Informe de la Comisión  
de Nombramientos,  
Retribuciones y Gobierno  
Corporativo sobre la  
Política de  
Remuneraciones de los  
consejeros para los  
ejercicios 2021, 2022 y  
2023

Mayo 2021

El presente Informe se elabora por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (la “**CNRGC**”) de Indra Sistemas, S.A. (en adelante “**Indra**” o la “**Sociedad**”) conforme a lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital (la “**LSC**”), que establece que la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros se someterá a la aprobación por la junta general de accionistas como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios, será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones (en adelante, el “**Informe**”).

Conforme a lo establecido en el artículo 529 *quindecies* de la LSC corresponde a la CNRGC proponer al Consejo de Administración de la Sociedad la Política de Remuneraciones de los consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia. Asimismo el artículo 19 del Reglamento del Consejo de Administración establece la responsabilidad de la CNRGC de revisar periódicamente la adecuación de la política de remuneraciones vigente a la estrategia de la Sociedad y la creación de valor a largo plazo.

En relación con todo lo anterior la CNRGC considera conveniente sustituir la Política de Remuneraciones vigente hasta la fecha (aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de junio de 2020) para establecer el sistema retributivo correspondiente a la nueva estructura de gobierno de la Compañía que se propone a la Junta General de Accionistas donde los roles de Presidente y de Consejeros Delegados están separados, sin que el Presidente del Consejo de Administración asuma funciones ejecutivas.

Esta nueva Política mantendrá su vigencia durante tres ejercicios (2021, 2022 y 2023), aunque la CNRGC podría proponer al Consejo de Administración para aprobación por la Junta General una nueva política antes de su finalización, si se considera apropiado.

En relación con los Consejeros Ejecutivos, la Política es continuista con la vigente hasta la fecha (aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de junio de 2020), si bien introduce algunos ajustes que permiten reforzar el alineamiento del sistema retributivo con las prioridades estratégicas de la Compañía, con las recomendaciones de gobierno corporativo y con las prácticas de sectores y compañías comparables. A estos efectos, se ha considerado la información recibida por parte de inversores institucionales y *proxy advisors*, así como las recomendaciones en materia de remuneración de los consejeros del Código de Buen Gobierno Corporativo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Respecto al Presidente del Consejo de Administración (no ejecutivo), la Política establece las remuneraciones fijas, específicas para el cargo.

Asimismo, a efectos de la elaboración de la presente Política de Remuneraciones se han tenido en cuenta los nuevos requisitos sobre políticas de remuneraciones introducidos en la LSC por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas, que entrarán en vigor el 13 de octubre de 2021 (en adelante, la “Ley 5/2021”).

Destacan como principales novedades de la Política las siguientes:

- Adecuación de la retribución fija de cada uno de los Consejeros Delegados de 550.000€ a 600.000€ para reflejar el mayor alcance en su responsabilidad derivado de la nueva distribución de funciones.
- Inclusión de las novedades resultantes del nombramiento de un presidente no ejecutivo, consistentes en la definición de los conceptos por los que será remunerado y los importes aplicables.
- Revisión del importe máximo de la Retribución a Medio Plazo que pasa del 133% al 150% del importe *target* y calibración consecuentemente de los niveles de exigencia de cumplimiento de los objetivos ligados a este elemento retributivo.
- Introducción de la posibilidad de consolidación parcial en el caso de cumplimiento o sobrecumplimiento de los objetivos operativos del Incentivo a Medio Plazo como fórmula para compatibilizar el alto nivel de exigencia de los objetivos y herramienta de motivación y retención. Su aplicación representa un porcentaje muy poco significativo de dicho incentivo (3%-6%), en ningún caso incrementará el porcentaje de consecución global que resulte de la evaluación que se realice al final del período, ni implica la entrega anual de acciones.
- Clarificación de las obligaciones de retención de las acciones.
- Formalización de la cláusula *malus* sobre la retribución variable.
- Desglose de las causas de aplicación de cláusulas *malus* y *clawback*.
- Desvinculación del Plan de Prejubilación y Ahorro a Largo Plazo de las indemnizaciones y compensaciones por extinción del contrato, en línea con la práctica habitual de mercado.
- Modificación de la denominación del Plan de Prejubilación y Ahorro a Largo Plazo por Plan de Ahorro a Largo Plazo.

Para la elaboración de la Política de Remuneraciones y del presente Informe, la CNRGC:

- Ha contado con el asesoramiento externo de Willis Towers Watson para el diseño y comprobación de la adecuación y alineamiento de las retribuciones con respecto al mercado.
- Ha constatado que la propuesta que eleva el Consejo se adecúa a lo establecido, con carácter general, para las sociedades de capital en el apartado 4 del artículo 217 LSC, que establece que:

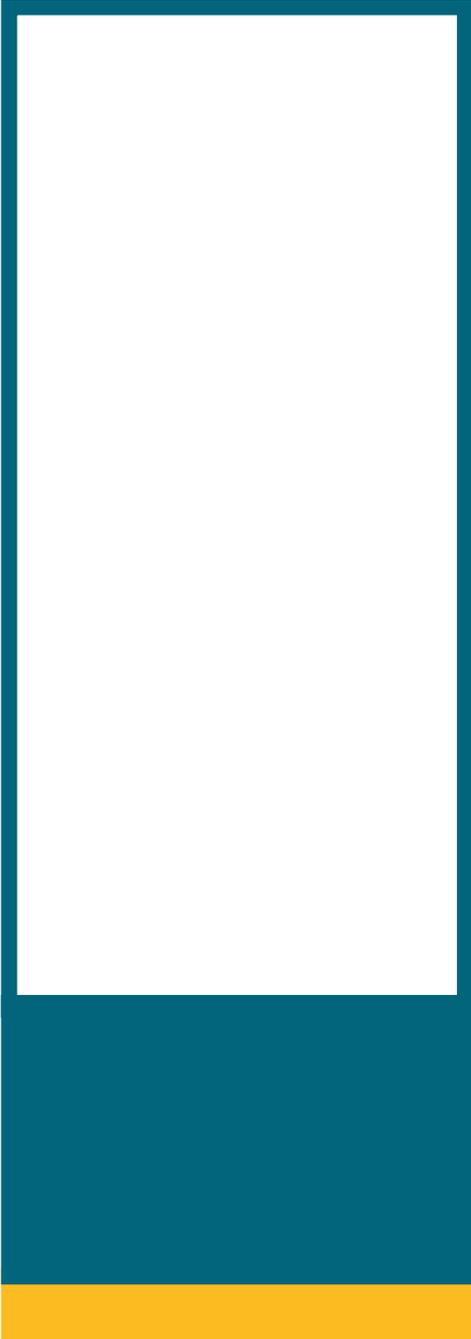
*“La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.”*

- Ha tenido en cuenta las tendencias y mejores prácticas nacionales e internacionales en políticas retributivas para consejeros y altos directivos y tomado en consideración las opiniones de los accionistas y de *proxy advisors*.

- Ha analizado las modificaciones normativas, la evolución del sistema regulatorio y de supervisión en materia de remuneraciones.

Por todo lo anterior la CNRGC ha concluido que la Política de Remuneraciones que se propone resulta acorde con la normativa, las recomendaciones y con las mejores prácticas, siguiendo los criterios de buen gobierno y transparencia.

En consecuencia, la CNRGC emite el presente Informe justificativo, para que se eleve, junto con la Propuesta de Política de Remuneraciones de los consejeros, a la aprobación de la próxima Junta General ordinaria de Accionistas 2021.



[indracompany.com](http://indracompany.com)

**indra**