



**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS
CONSEJEROS
DE INDRA SISTEMAS, S.A.**

24 de mayo de 2018

Contenido

I. Principios de la Política de Remuneraciones	3
a) De los consejeros en su condición de tales	4
b) De los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas	4
II. Política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales	5
III. Política de remuneraciones para los consejeros por el desempeño de funciones de ejecutivas	6
IV. Período de vigencia	13
V. Información adicional	13

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE INDRA SISTEMAS, S.A.

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital (la “**LSC**”), corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar la política de remuneraciones de los consejeros, al menos cada tres años, como punto separado del Orden del Día.

El presente documento establece la Política de Remuneraciones de los consejeros de Indra Sistemas, S.A. (“**Indra**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”) que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas que se celebrará el próximo 28 de junio de 2018 y tendrá vigencia durante el período 2018-2020. Esta Política concreta y modifica ciertos aspectos de la aprobada en la pasada Junta General de Accionistas de 29 de junio de 2017.

La presente Política de Remuneraciones se acompaña del correspondiente informe justificativo de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (“**CNRGC**”), de conformidad con el artículo 529 *novodecies* de la LSC.

I. Principios de la Política de Remuneraciones

La retribución de los miembros del Consejo de Administración se determina de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y en los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 217 de la LSC, dicha retribución 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, estructura y conceptos retributivos del sistema de remuneración vigente en cada momento el Consejo vela 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) Principios y fundamentos de remuneración de los consejeros en su condición de tales.

- Que la retribución de los consejeros externos sea incentivadora para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, pero que no constituya un obstáculo para su independencia.

- Que la retribución no incorpore componentes vinculados a los beneficios o al valor bursátil de la Sociedad, al objeto de desligarla de objetivos y variables a corto plazo; y que sea satisfecha íntegramente en efectivo.
- Que, dado el alto grado de asistencia presencial 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, consista en una asignación fija, que se determina en función de los cargos desempeñados por cada consejero.

b) Principios y fundamentos de la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

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

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

Esta Política de Remuneraciones se fundamenta en los siguientes principios y criterios:

- 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 en el largo plazo, con una vinculación razonable a la evolución del valor bursátil 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 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.

- Incorporar en los respectivos contratos una cláusula 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.

II. Política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales

De conformidad con el artículo 27 de los Estatutos Sociales, la remuneración de los consejeros en su condición de tales consiste en una asignación fija y en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones, que son íntegramente satisfechas en efectivo. El importe global de la retribución del Consejo de Administración que corresponda percibir a sus miembros en su condición de tales no podrá exceder anualmente del límite máximo que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas.

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 *septdecies* de la LSC, el importe anual máximo de esta remuneración es determinado por la Junta General de Accionistas en la Política de Remuneraciones que haya aprobado.

A estos efectos, se propone fijar el límite máximo anual de la remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales en el importe de 2.250.000 €. Dicho límite máximo se establece en función de la retribución media por consejero y del número máximo de consejeros y miembros de sus comisiones contemplado 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.

Con sujeción a dicho límite, el Consejo de Administración determina la remuneración que corresponda a cada Consejero en su condición de tal, tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno, la pertenencia a comisiones del Consejo, los cargos que desempeñan y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

A continuación se desglosan los elementos clave de la política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales.

Tabla 1. Política de remuneraciones de consejeros en su condición de tales.

	Propósito	Cuantías	Forma de pago
Asignación Fija	Remunerar convenientemente la dedicación que el cargo exija, pero sin alcanzar niveles que comprometan la independencia del consejero.	<p>Importe bruto anual por consejero:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por pertenencia al Consejo: 80.000€ • Por pertenencia a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 40.000€ • Por pertenencia a la CNRGC: 24.000€ • Por pertenencia a la Comisión Ejecutiva: 24.000€ <p>Los presidentes de cada órgano perciben 1,5 veces las cuantías indicadas.</p> <p>El Consejo podrá modificar los anteriores importes con sujeción en todo caso al límite máximo aprobado por la Junta para el conjunto del Consejo en la presente Política de Remuneraciones.</p>	Se abona íntegramente en efectivo.

Como se ha indicado esta retribución no incorpora componentes vinculados a los beneficios o al valor bursátil de la Sociedad, al objeto de desligarla de objetivos y variables a corto plazo; y se satisface íntegramente en efectivo.

La Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales no prevé la concesión de créditos, anticipos o garantías por la Sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración. Tampoco se contempla la participación de los consejeros no ejecutivos en sistemas de previsión social.

Los consejeros de la Sociedad no tienen derecho a compensación alguna en caso de terminación de sus funciones como consejero. Tampoco tienen en su condición de tales derecho a ninguna otra remuneración adicional a la descrita en este apartado.

La Sociedad tiene suscrita una póliza de responsabilidad civil para sus consejeros.

III. Política de remuneraciones para los consejeros por el desempeño de funciones de ejecutivas

La CNRGC aplica los principios y criterios detallados anteriormente a la hora de determinar el esquema retributivo de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

La presente Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos se elabora de conformidad con los siguientes criterios:

- Que una parte relevante de los componentes variables se difiera en el tiempo (“*deferred bonus*”) y que el pago de dicha parte diferida se realice en acciones.
- Que los contratos de los altos directivos incorporen 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.

- Que el peso que representan las acciones en la retribución alcance el 50% del total.
- Mantener una política obligatoria de tenencia de acciones mientras continúe la relación contractual con la Sociedad.

Para la elaboración de esta Política de Remuneraciones el Consejo y la CNRGC han contado con el asesoramiento externo de una firma internacional de consultoría especializada en la materia.

La aplicación de los referidos criterios se traduce en que la remuneración de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas está integrada por los siguientes componentes:

- Retribución fija (RF), que representa un 25% de la retribución total anualizada (sin incluir las aportaciones al PPALP y la retribución en especie) y se mantendrá invariable durante el período de tres años de vigencia de la Política de Remuneraciones, salvo circunstancias extraordinarias.
- Retribución Variable Anual (RVA), que representa un 35% de la retribución total anualizada para un cumplimiento de objetivos del 100%. 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 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. Se abonará igualmente un importe en efectivo equivalente a los dividendos satisfechos por la Sociedad desde la fecha de asignación de las acciones.
- Retribución a Medio Plazo (RMP), que representa un 40% de la retribución total anualizada para un cumplimiento de objetivos del 100%. 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 (“*Performance Share Plan*”).

Con la referida forma de pago resulta que:

- La Retribución Fija representa un 25% del total y la variable un 75%.
- La retribución que se percibe en acciones representa un 50% del total.
- La Retribución a Medio Plazo representa un 50% del total, computando la parte diferida de la Retribución Variable Anual.
- Retribución en especie, consistente en un seguro de vida y un seguro de salud (asistencia sanitaria) a través de una póliza colectiva contratada por la Sociedad para el conjunto de

los altos directivos. En el caso de los consejeros directores generales consiste además en el uso de un vehículo de conformidad con la política establecida al efecto por la Sociedad.

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 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 los consejeros directores generales y al importe equivalente a 45 días de su retribución total target anualizada por año de servicio en el caso del Presidente.

Asimismo, en las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos se incluye:

- a) Un preaviso de tres meses para su terminación.
- b) Una indemnización para los supuestos de extinción por causa distinta a la baja voluntaria o el incumplimiento de obligaciones por el consejero ejecutivo equivalente a la diferencia positiva entre una anualidad de su retribución total y el saldo acumulado a su favor a esa fecha en el PPALP.
- c) Un pacto de no competencia post-contractual con una duración de un año.

Los consejeros ejecutivos tienen el compromiso de cumplir la siguiente política de tenencia de acciones de manera permanente mientras estén en el cargo: mantener la titularidad del número de acciones de la Sociedad que resulte de haber invertido en la compra de éstas un importe equivalente a dos veces su retribución fija bruta. Se concede un plazo máximo de seis años, a contar desde su nombramiento, para realizar dicha inversión, a partir del cual deberá mantenerla mientras permanezca en el cargo.

A continuación se detallan los componentes de la Política de Remuneraciones de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas:

Tabla 2. Política de remuneraciones - Consejeros Ejecutivos

	Propósito	Límites	Funcionamiento
Retribución Fija (RF)	Recompensar el desempeño atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional.	<p>Cuantía:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presidente 775m€. • Consejera Directora General de TI: 550m€. • Consejero Director General de T&D: 550m€. <p>La RF se mantendrá invariable durante el plazo de vigencia de esta política, salvo circunstancias extraordinarias</p>	<p>Se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas asociadas al cargo y la información retributiva comparativa para sociedades cotizadas comparables a Indra</p> <p>En determinadas situaciones la CNRGC podrá reconocer, por ejemplo, un cambio de responsabilidad, el desarrollo en el puesto o cuestiones de retención del consejero. En estas circunstancias, a propuesta de la CNRGC, el Consejo podrá aprobar un incremento de la RF. Las razones subyacentes se justificarán adecuadamente en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente. En todo caso los incrementos que pudieran acordarse bajo los indicados criterios para cada uno de los consejeros ejecutivos durante la vigencia de esta Política, no podrán ser superiores a un 10 % de la RF indicada.</p>
Retribución Variable Anual (RVA)	Recompensar la creación de valor a través de la consecución de los objetivos fijados.	<p>Target (100%) 140% de la retribución fija anual. Máximo (120% del target) 168% de la retribución fija anual.</p> <p>Métricas</p> <p>Se vincula al desempeño individual y a la consecución de objetivos económico-financieros, de negocio y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social, contemplados en los planes estratégicos de la Sociedad, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de ponderar otros objetivos, pudiendo ser de carácter cuantitativo o cualitativo.</p> <p>Los objetivos cuantitativos tendrán un peso, como mínimo, del 50% en el conjunto del incentivo. Estarán compuestos por métricas que garanticen el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad.</p> <p>Los objetivos cualitativos tendrán un peso, como máximo del 50% en el conjunto del incentivo. Principalmente, estarán vinculados a la evaluación del desempeño individual de los consejeros ejecutivos.</p> <p>Los objetivos se determinarán anualmente para cada consejero ejecutivo en cada uno de los 3 ejercicios que comprenden esta Política de Remuneraciones mediante su aprobación por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, dando cuenta de ello en los correspondientes Informes Anuales de Remuneraciones.</p> <p>Para determinar el grado de cumplimiento de cada objetivo se establece un valor central -equivalente a un 100% de logro del objetivo- que, en el caso de los cuantitativos, se corresponde como mínimo con lo previsto por la Compañía en cada uno de estos parámetros. Se establecerá por el Consejo un porcentaje mínimo y máximo de cumplimiento para cada uno de los objetivos que se fijan.</p>	<p>Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC; la aprobación de los objetivos, al inicio de cada ejercicio, y la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el mismo.</p> <p>Una vez finalizado el año, el Consejo determina la retribución variable devengada en el ejercicio a partir del nivel de cumplimiento de los objetivos cuantitativos y de los objetivos cualitativos. Con la finalidad de garantizar que la retribución variable anual 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 el Consejo y la CNRGC podrán no tener en cuenta aquellos resultados extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los criterios de evaluación.</p> <p>La escala de cumplimiento, fijada al inicio de cada ejercicio, incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo, un nivel target, que corresponde al cumplimiento de los objetivos al 100%, y un nivel máximo, específicos para cada objetivo.</p> <p>Para el cálculo del importe de la retribución variable se considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos –individual y/o global- y se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Sociedad para sus directivos.</p> <p>La RVA se percibe en un 70% en efectivo, antes del 31 de marzo del ejercicio siguiente al de su devengo y un 30% 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 la fecha de aprobación por el Consejo de la RVA en función del precio medio de cotización en las treinta sesiones de Bolsa anteriores. Se abonará en su caso un importe en efectivo equivalente a los dividendos satisfechos por la Sociedad desde la fecha de asignación de las acciones.</p> <p>La CNRGC podrá proponer al Consejo ajustes sobre la retribución variable antes de su devengo, se difiera o no, bajo circunstancias excepcionales debidas a factores internos o externos. El detalle sobre estos ajustes se desglosaría en el Informe de Remuneraciones correspondiente.</p> <p>Control ex - post</p> <p>Los contratos de los consejeros ejecutivos prevén una cláusula “<i>clawback</i>” que establece el derecho de la Sociedad a reclamarles los importes de las retribuciones variables indebidamente satisfechos si se pusiere de manifiesto de manera objetiva el carácter erróneo de</p>



	Propósito	Límites	Funcionamiento
		En los Informes Anuales de Remuneraciones se facilitará también para cada consejero ejecutivo el porcentaje global de consecución alcanzado.	cualquier dato que hubiese servido para determinar dichos importes.

<p>Retribución a Medio Plazo (RMP)</p>	<p>Recompensar la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo.</p>	<p>Target (100%)</p> <p>160% de la retribución fija anual.</p> <p>Máximo Global (133% del Target)</p> <p>213% de la retribución fija anual.</p> <p>Individualmente el valor máximo de cumplimiento de cada objetivo puede alcanzar el 150% del Target, pero sin que conjuntamente se pueda superar el Máximo Global.</p> <p>Métricas</p> <p>Combinación de objetivos económico-financieros y operativos del Plan Estratégico y de creación de valor para el accionista.</p> <p>Los objetivos cuantitativos financieros y operativos tendrán un peso máximo conjunto del 80%. Los referidos a la revalorización de la acción tendrán un peso máximo del 30%.</p> <p>Los objetivos cualitativos tendrán un peso máximo del 50% y estarán referidos a aspectos estratégicos y de gestión en el medio plazo.</p> <p>En concreto, para la RMP 2018-2020, los objetivos y sus ponderaciones, tanto para el Presidente como para los consejeros directores generales, son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20% Retorno Total para el Accionista (RTA) relativo en comparación con el Ibx 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. <p>Para determinar el grado de cumplimiento de cada objetivo se establecerá un valor central –equivalente a un 100% de logro del objetivo- que se corresponde con el cumplimiento de lo previsto de la Compañía en cada uno de estos parámetros. Se establecerá un porcentaje Mínimo y máximo de cumplimiento de cada objetivo. Para niveles de cumplimiento por debajo del umbral mínimo, el incentivo será cero.</p>	<p>El Plan se estructura en un ciclo único de 3 años de duración. Se realiza una concesión inicial de acciones. Del número de 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 las métricas vinculadas a la RMP. El número de acciones a asignar se determinará en función del precio medio de cotización de la acción en las 60 sesiones de Bolsa anteriores a la fecha de celebración de la Junta General de Accionistas 2018.</p> <p>Cada métrica tiene asociada una escala de cumplimiento, fijada al inicio del Plan, que incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo, un nivel target, que corresponde al cumplimiento de los objetivos al 100%, y un nivel máximo, específicos para cada objetivo.</p> <p>En la valoración del cumplimiento de los objetivos el Consejo y la CNRGC podrán no tener en cuenta las circunstancias fuera del curso ordinario del negocio (tales como adquisiciones, reestructuraciones, operaciones societarias...) que hayan influido en la consecución de los mismos y que estén fuera del ámbito de gestión directa del directivo. Asimismo, el Consejo y la CNRGC 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</p> <p>La CNRGC podrá proponer al Consejo ajustes sobre el 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.</p> <p>Control ex – post</p> <p>Los contratos de los consejeros ejecutivos prevén una cláusula “<i>clawback</i>” que establece el derecho de la Sociedad a reclamarles los importes de las retribuciones variables indebidamente satisfechos si se pusiere de manifiesto de manera objetiva el carácter erróneo de cualquier dato que hubiese servido para determinar dichos importes.</p>
---	--	--	--

	Conceptos	Coste Anual	Funcionamiento
Retribuciones en especie	Pólizas de seguro de vida	El coste anual conjunto de las primas para los consejeros ejecutivos es inferior a 100 m€.	La Sociedad tiene suscritas sendas pólizas de seguro de vida para la cobertura del riesgo de fallecimiento e invalidez de los consejeros ejecutivos.
	Asistencia sanitaria	El coste anual conjunto de las primas para los consejeros ejecutivos es inferior a 30 m€.	Los consejeros ejecutivos son beneficiarios de un seguro de salud colectivo que la Sociedad ha contratado para los altos directivos.
	Uso de vehículo	El coste anual conjunto para los consejeros Directores Generales de TI y T&D es inferior a 40 m€.	De conformidad con la política establecida al efecto por la Sociedad.

	Propósito	Aportación anual	Funcionamiento
Plan de Prejubilación y Ahorro a Largo Plazo (PPALP)	Retribución diferida vinculada a la retención del consejero ejecutivo en la Sociedad	Máximo <ul style="list-style-type: none"> Presidente: 15% de su retribución total anualizada. Consejera Directora General de TI: 6,72% de su retribución total anualizada. Consejero Director General de T&D: 16,56% de su retribución total anualizada. 	<p>El Plan de Prejubilación y Ahorro a Largo Plazo (PPALP) está articulado mediante un fondo de aportación definida externalizado a través de una póliza de seguro, con individualización de las aportaciones; siendo el único compromiso de la Sociedad realizar las aportaciones anuales indicadas.</p> <p>Las aportaciones se definen como un porcentaje de la retribución total en base anual (es decir, computando la parte proporcional de la RMP) y se realizarán mientras esté vigente su relación contractual con la Sociedad y hasta que alcancen la edad de sesenta y dos años, momento en el que el consejero ejecutivo percibirá el fondo acumulado con independencia de su posible continuidad en la Sociedad (o en el momento anterior en que cesara su relación con la Sociedad por causa no imputable a él, incluyendo en ésta el cambio de control), bien en forma de capital, como renta vitalicia o como un mix de ambos.</p> <p>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 los consejeros directores generales y al importe equivalente a 45 días de su Retribución Total Target anualizada por año de servicio en el caso del Presidente</p>

Anticipos, créditos y garantías

Indra tiene en vigor una política de concesión de anticipos y préstamos a favor de los miembros del Comité de Dirección, del que forman parte los consejeros ejecutivos, estableciéndose 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 directivo 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.

Condiciones contractuales

El contrato que en la actualidad regula el desempeño de las funciones y responsabilidades de los consejeros ejecutivos es de naturaleza mercantil e incorpora las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos.

Tabla 3. Indemnización en caso de extinción de la relación contractual

	Causas sobrevenidas	Cese voluntario	Causas objetivas
Preaviso	Preaviso pactado de 3 meses. En caso de incumplimiento del plazo, la Sociedad deberá indemnizar al consejero ejecutivo. La indemnización es equivalente al importe de su retribución total anualizada correspondiente al período de preaviso incumplido.	Preaviso pactado de 3 meses. En caso de incumplimiento del plazo, el consejero ejecutivo deberá indemnizar a la Sociedad. La indemnización es equivalente al importe de su retribución total anualizada correspondiente al período de preaviso incumplido.	Se aplican los mismos términos descritos para las causas sobrevenidas.
Indemnización	Los consejeros ejecutivos tienen un derecho transitorio a percibir una indemnización equivalente a la diferencia positiva entre el saldo acumulado a su favor en ese momento en el PPALP y el importe equivalente a una anualidad de su retribución total.	En caso de que el consejero ejecutivo decida extinguir su relación con la Sociedad, como consecuencia de una modificación sustancial de las condiciones de prestación de sus servicios, debido a un cambio significativo en la titularidad de la Sociedad que tenga por efecto una renovación de los órganos rectores de la Sociedad o en el contenido y planteamiento de su actividad principal, siempre que la decisión de extinguir la relación se produzca en los seis meses siguientes a la producción de tales cambios, la indemnización será la misma indicada para causas sobrevenidas.	El cese está motivado por la infracción grave de las obligaciones como consejero ejecutivo. No se contempla indemnización alguna en este supuesto.

La indemnización contractual de los consejeros ejecutivos, equivalente a la diferencia positiva entre el saldo acumulado a su favor en ese momento en el PPALP y el importe equivalente a una anualidad de su retribución total, tiene un carácter transitorio y decreciente, extinguiéndose totalmente en el momento en que el saldo acumulado a su favor en el PPALP alcance el importe equivalente a dicha anualidad.

Esta indemnización, que cumple plenamente con la Recomendación 64 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas vigente en España y cuyo importe es inferior a la media de las sociedades del Ibex-35, excluyendo a las entidades financieras que están sujetas a una regulación específica en esta materia, no se devenga en los casos de baja voluntaria o extinción de la relación con la Sociedad por incumplimiento de sus obligaciones contractuales por el consejero ejecutivo.

Tabla 4. Exclusividad y no competencia

	Funcionamiento
No competencia	Los contratos de los consejeros ejecutivos 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 anualmente con una cuantía equivalente 0,75 veces su retribución total anualizada.

Política de tenencia de acciones

Los consejeros ejecutivos tienen vigente el compromiso de cumplir la siguiente política de tenencia de acciones de manera permanente mientras estén en el cargo: mantener la titularidad del número de acciones de la Sociedad que resulte de haber invertido en la compra de éstas un importe equivalente a dos veces su Retribución Fija bruta. Se concede un plazo máximo de seis años desde la fecha de su nombramiento para realizar dicha inversión.

Política de Remuneraciones para nuevos nombramientos

En la determinación del esquema retributivo de un nuevo consejero ejecutivo el Consejo y la CNRGC considerarán la experiencia y conocimientos del candidato, su procedencia (interna o externa a la compañía) y su nivel de compensación en el momento del nombramiento. Su retribución se determinará en todo caso de conformidad con los criterios, componentes y límites previstos en la presente Política de Remuneraciones.

Para facilitar la contratación de un candidato externo se podrá establecer un incentivo especial que compense la pérdida de incentivos no devengados en la anterior compañía con motivo del cese. Para la determinación de estos incentivos especiales se establecerá una equivalencia de expectativa económica y de expectativa de cumplimiento considerando objetivos similares en exigencia o dificultad (y si se preveía que éstos se fueran a alcanzar en la anterior compañía) y el periodo de medición de los mismos.

En caso de promociones internas se podrán cancelar y/o compensar los incentivos preexistentes y otras obligaciones que pudieran estar vigentes en el momento del nombramiento.

En el caso de que el nuevo nombramiento implique una asignación internacional se aplicará la política general de asignaciones internacionales de la Compañía.

IV. Período de vigencia

La Sociedad aplicará la presente Política de Remuneraciones de los consejeros durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020.

Cualquier modificación o sustitución de esta Política durante su vigencia se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

En todo caso, esta Política se entenderá sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar a los consejeros ejecutivos durante su vigencia, correspondientes a las cantidades diferidas de la retribución variable de ejercicios anteriores, que están sometidos a las condiciones establecidas para dichas retribuciones en la anterior Política de Remuneraciones.

V. Información adicional

El esquema retributivo de los consejeros ejecutivos es variable en función de los resultados que obtenga la Compañía. En los siguientes cuadros se muestra la variabilidad de la retribución de los consejeros ejecutivos (por el desempeño de las funciones ejecutivas) para distintos escenarios de cumplimiento de objetivos (mínimo, target y máximo), tanto de la RVA como de la RMP.



