



Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas

2022

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 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	22
C. Detalle de las retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los consejeros.....	37
D. Otras informaciones de interés	50

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

A.1.1. 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:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.**
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.**
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.**
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.**

La Política de Remuneraciones vigente fue aprobada por la Junta General de Accionistas el 30 de junio de 2021 para el período 2021- 2023 y sustituyó a la aprobada para ese mismo período por la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de junio de 2020.

Esta política establece el sistema retributivo correspondiente a la nueva estructura de gobierno de la Compañía donde los roles de Presidente y de Consejero Delegado están separados, sin que el Presidente del Consejo de Administración asuma funciones ejecutivas.

En concreto:

- En relación con los consejeros ejecutivos, la Política de Remuneraciones es continuista con la vigente hasta junio de 2021 y refuerza 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.

- Respecto a los consejeros en su condición de tales la Política establece un límite máximo anual de la remuneración del conjunto de los consejeros por su pertenencia a los distintos órganos de administración (2.600.000 €), en el que se incluye la remuneración fija total del cargo de Presidente no ejecutivo.

La política se ajusta al sistema de remuneración estatutariamente previsto para los consejeros de la Sociedad, en su condición de tales y por el desempeño de funciones ejecutivas e incorpora los requerimientos, en lo que a políticas de remuneraciones se refiere, introducidos en el artículo 529 novodecés de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), modificado por la Ley 5/2021, de 12 de abril (Ley 5/2021), en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas.

De conformidad con lo establecido por el Reglamento del Consejo de Administración, las propuestas relativas a la Política 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, dentro del marco y los límites fijados por los Estatutos Sociales, 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.

Asimismo, cabe destacar el papel de la Comisión de Sostenibilidad en el diseño, aprobación y seguimiento de los objetivos del Plan Director de Sostenibilidad 2020-2023 y sus métricas, que sirven de base a la CNRGC y al Consejo para la concertación de los objetivos de la retribución variable de los consejeros ejecutivos y la evaluación de su cumplimiento.

La CNRGC contó con el asesoramiento externo de Willis Towers Watson (WTW) en los trabajos de diseño y elaboración del esquema retributivo que contempla la Política de Remuneraciones 2021-2023, previa valoración positiva de la independencia de dicho asesor externo. Asimismo, dicha consultora proporcionó a la Sociedad información sobre el posicionamiento de las remuneraciones de los consejeros 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 veintidós compañías europeas que operan en los distintos sectores de actividad de Indra y son comparables por dimensión, entre las que se encuentran Thales, Capgemini, Atos, Leonardo, Dassault Aviation y Systems, Computacenter, Bechtle, Worldline; y otro, integrado por las empresas del Ibex 35, excluyendo entidades reguladas y las que tienen la matriz fuera de España.

Por lo que se refiere a la retribución del Presidente del Consejo de Administración (no ejecutivo), el Consejo de Administración consideró, entre otros, y previo informe de la CNRGC, el perfil de la persona, el alcance de las funciones asignadas al cargo y los datos retributivos de mercado, facilitados por WTW, sobre presidentes no ejecutivos en el Ibex 35 y en otros países europeos.

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 dos dominicales, uno que representa el interés accionarial de Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) y otro de Sapa Placencia Holding, S.L.

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 sobre aquéllas.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 217.4 de la 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 en cada momento, el Consejo vela por que 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 tal fin, la CNRGC ha iniciado la revisión de la Política de Remuneraciones vigente de cara a la elaboración de la propuesta de una nueva política para el periodo 2024-2026 que elevará a la próxima Junta General ordinaria de accionistas.

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 la exigencia de 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 a largo plazo, con una vinculación razonable a la evolución del valor bursátil exclusivamente en dicho horizonte temporal.
- Que contribuya a la aplicación de la estrategia empresarial, al crecimiento sostenible a largo plazo de la Sociedad, alineando sus intereses con los de los accionistas 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 los consejeros ejecutivos mantengan un número mínimo de acciones de Indra mientras continúe su relación contractual con la Sociedad.
- Que sus contratos incorporen cláusulas “*malus*” y “*clawback*”, que habiliten a la Sociedad a reducir, cancelar y/o reclamar el reembolso de cualesquiera retribuciones variables si se produjera cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o modificación significativa de las cuentas, resultados o datos económicos o de otros tipo en los que se basó la concesión de la retribución variable, de forma que los citados datos no reflejaran fielmente la situación de la Compañía, el rendimiento de la Sociedad o el rendimiento real del

Consejero Ejecutivo, con independencia de que el consejero tuviera en ello alguna responsabilidad o no.

El esquema retributivo vigente no incluye opciones sobre acciones.

A.1.2. 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.

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%.

La ponderación de los elementos retributivos descrita, la limitación de las retribuciones máximas, así como los procedimientos de determinación de objetivos definidos a corto y largo plazo, vinculados a la creación de valor sostenible 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 “*malus*” y “*clawback*”, que permiten la reducción, cancelación o reclamación del reembolso de los importes retributivos indebidamente satisfechos o diferidos, en los términos que se detallan en la Política de Remuneraciones vigente.

Por lo que se refiere a 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, hay que destacar que en la elaboración de la Política de Remuneraciones se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores, atendiendo a la estrategia de remuneración aplicable a los empleados y la importancia de asegurar el alineamiento de la política retributiva de los consejeros ejecutivos y la de la alta dirección, habida cuenta de las funciones y responsabilidades asumidas por estos colectivos.

En el apartado 3. II de la Política de Remuneraciones vigente se detallan las directrices que dicha Política comparte con las condiciones retributivas generales de los empleados (estructura de retribución total, equidad retributiva, alineación de intereses, proporcionalidad y gestión de riesgos, y valores).

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 cuantitativos y cualitativos 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, y se percibe íntegramente en acciones de la Sociedad, cuyo número se fija en la fecha de aprobación por el Consejo de la RVA que efectivamente corresponda al consejero ejecutivo.

La RMP se articula como un *performance share plan*, Incentivo a Medio Plazo (IMP), con una concesión inicial de acciones, de las que a su vencimiento en 2023 se podrá entregar un porcentaje que oscilará entre el 0% y el 150%, calculado en función del nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos.

El IMP vigente, en la medida en que se trata de un sistema de retribución basado en la entrega de acciones a los consejeros ejecutivos, fue aprobado por la Junta General de Accionistas del ejercicio 2021 en punto separado del orden del día (punto 9.2), y se enmarca dentro del concepto retributivo RMP que prevé la Política de Remuneraciones que se sometió a la aprobación de esa misma Junta en el punto octavo del orden del día.

De acuerdo con lo anterior, cabe resumir que la retribución fija representa un 25% y la variable, vinculada al cumplimiento de objetivos, un 75% de la retribución total de los consejeros ejecutivos. Aproximadamente, el 50% de la retribución variable se percibe en acciones y se difiere conforme a lo expuesto anteriormente.

A.1.3. 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; y 24 m€ por pertenencia a la CNRGC, a la Comisión de Sostenibilidad, y a la Comisión de Estrategia. Los presidentes de cada Comisión perciben 1,5 veces las cuantías indicadas.

Estos importes han permanecido invariados desde el ejercicio 2015.

La Política de Remuneraciones 2021-2023 establece separadamente el sistema retributivo correspondiente al Presidente del Consejo de Administración que no asume funciones ejecutivas.

Su retribución está integrada exclusivamente por conceptos fijos y asciende a 550m€ más la retribución correspondiente por presidir la Comisión de Estrategia que en términos anuales asciende a 36m€.

La Política de Remuneraciones vigente fija el límite máximo anual de la remuneración de los consejeros en su condición de tales en 2.600m€. 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, incluyendo la retribución del Presidente no ejecutivo, así como en previsión de que se pudiera crear alguna comisión adicional a las ya existentes, como así sucedió con la Comisión de Estrategia, creada en septiembre de 2021. Este límite se mantendrá vigente hasta que la Junta General de Accionistas acuerde su modificación.

La Política de Remuneraciones prevé que en el supuesto de que se designe un consejero no ejecutivo con una función y responsabilidades diferentes, su retribución se comparará y establecerá en función de perfiles comparables en compañías de tamaño y complejidad similar, todo ello, con sujeción al límite máximo aprobado por la Junta para el conjunto de Consejo.

En aplicación de lo anterior, y atendiendo a la especial dedicación que requiere el cargo de consejero coordinador, el Consejo de Administración, en su sesión de 22 de febrero de 2022, acordó, a propuesta de la CNRGC, retribuir dicho cargo.

La CNRGC contó para la elaboración de su propuesta con el asesoramiento externo de WTW que proporcionó información sobre la retribución de este cargo en las sociedades del Ibex 35, fijándose una retribución fija anual de 30m€ (mediana del grupo de comparación).

Dicha retribución se ha comenzado a aplicar tras el nombramiento en octubre de 2022 de Dña. Virginia Arce como consejera independiente coordinadora.

A.1.4. 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 RF anual de los consejeros ejecutivos es percibida íntegramente en efectivo.

Hasta el 21 de abril de 2022 la Compañía tenía dos consejeros delegados solidarios, Sra. Ruiz y Sr. Mataix, que percibían una RF por el ejercicio de sus funciones de gestión igual para ambos que ascendía individualmente a una cantidad bruta anual de 600m€.

El 21 de abril de 2022 el Consejo de Administración adoptó los siguientes acuerdos:

- Resolver de mutuo acuerdo el contrato de prestación de servicios ejecutivos con la Sra. Ruiz. La Sra. Ruiz, como consecuencia de lo anterior, presentó su dimisión como consejera al amparo de lo previsto en el artículo 23.2 f) del Reglamento del Consejo de Administración.
- Nombrar, por el procedimiento de cooptación, consejero ejecutivo y Director General de TI a D. Luis Abril Mazuelas, para cubrir la vacante generada como consecuencia de la dimisión presentada por Dña. Cristina Ruiz. El Consejo, previo informe de la CNRGC, aprobó el contrato de prestación de servicios ejecutivos a formalizar con el Sr. Abril, estableciendo dentro de sus condiciones económicas una retribución fija de 550m€.
- Incrementar un 10% la retribución fija del Consejero Delegado, Sr. Mataix, fijándose en una cantidad anual bruta de 660m€, en aplicación de la previsión de la Política de Remuneraciones que permite el incremento de la retribución fija durante la vigencia de la Política, para adaptarla al mayor alcance de sus responsabilidades como consecuencia de su consolidación como consejero delegado único.

A.1.5. 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.

El Presidente no ejecutivo, en su condición de tal, es beneficiario de una remuneración en especie que consiste en un seguro de vida con cobertura en caso de fallecimiento e invalidez y de un seguro de asistencia sanitaria.

Respecto a los consejeros ejecutivos, la Política de Remuneraciones de los Consejeros establece como retribución en especie i) un seguro de vida con cobertura en caso de fallecimiento e invalidez; ii) un seguro de asistencia sanitaria en las condiciones de la póliza colectiva

contratada por la Sociedad para los altos directivos; y iii) derecho al uso de un vehículo de empresa. La política establece el coste anual conjunto de dichas retribuciones, siendo los actualmente vigentes: seguro de vida y accidentes: 100m€; seguro de asistencia sanitaria: 30m€ y uso de vehículo de empresa 40m€.

A.1.6. 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 efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución 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) RVA

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

A tal fin el Consejo, a propuesta de la CNRGC y de la Comisión de Sostenibilidad (en lo que se refiere al ámbito de sus competencias), realiza una concertación anual de los objetivos de la RVA para cada consejero ejecutivo, 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.

Se establecen también métricas relativas al rendimiento no financiero; en particular, en materia de sostenibilidad, consistentes en la reducción de emisiones de CO2 y promoción de la diversidad e innovación.

Los objetivos cualitativos, por otra parte, tienen un peso, como máximo, del 50%. Principalmente,

están vinculados a la evaluación del desempeño individual de los consejeros ejecutivos y su contribución a la creación de valor.

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 guarde 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 faculta al Consejo y a la CNRGC para no tener en cuenta resultados y aspectos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los criterios de evaluación, de los que debe darse cuenta en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente.

La Política de Remuneraciones prevé, además, que la CNRGC pueda, en circunstancias especiales debidas a factores internos o externos, proponer al Consejo la ponderación de otros objetivos y logros alcanzados, tanto de carácter cuantitativo como cualitativo o la aplicación de otros criterios para la determinación de la RVA. El detalle de estos ajustes se desglosaría en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente.

La Política de Remuneraciones establece una cuantía target de RVA (correspondiente a un cumplimiento del 100% de los objetivos) equivalente a 1,4 veces la RF 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 RF y prevé el establecimiento, al inicio del ejercicio, de un umbral mínimo de cumplimiento de objetivos por debajo del cual la RVA resultante sería 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 la fecha de aprobación por el Consejo de la RVA que, efectivamente, corresponda al consejero ejecutivo y se calcula en función del precio medio de cotización en las treinta sesiones de Bolsa anteriores a la fecha de dicho acuerdo.

A propuesta de la CNRGC, el Consejo ha aprobado los siguientes objetivos para la RVA 2023 de los consejeros ejecutivos (Consejero Delegado y Consejero ejecutivo Director General de TI):

Objetivos Compañía: que tendrán una ponderación conjunta del 60% para el consejero delegado y del 25% para el consejero ejecutivo director general de TI:

- Contratación (con una ponderación del 25% de los objetivos Compañía y del 15% del total de objetivos para el consejero delegado y del 6,25 para el consejero ejecutivo director general de TI);
- *Cash Flow* (25% de los objetivos Compañía y 15% del total de objetivos para el consejero delegado y del 6,25 para el consejero ejecutivo director general de TI);
- Ebit (50% de los objetivos Compañía y 30% del total de objetivos para el consejero delegado y del 12,5 para el consejero ejecutivo director general de TI).

Objetivos de negocio/función: Sólo para el consejero ejecutivo director general de TI que tendrán una ponderación del 35%:

- Contratación (con una ponderación del 25% de los objetivos del negocio de TI y del 8,75% del total de objetivos);
- *Cash Flow* (25% de los objetivos del negocio de TI y 8,75% del total de objetivos);
- Ebit (50% de los objetivos del negocio de TI y 17,5% del total de objetivos).

Objetivos individuales: que tendrán una ponderación del 40% para ambos consejeros ejecutivos.

- Consejero delegado:
 - Valoración global de su gestión por el Consejo de Administración y, especialmente, de la elaboración y ejecución del Plan Estratégico (con una ponderación del 67% de los objetivos individuales y un 26,8% del total de objetivos).
 - Cumplimiento de los KPI del Plan Director de Sostenibilidad comprometidos y, en particular, los relacionados con emisiones CO2, diversidad e innovación, manteniendo la posición de liderazgo en los rankings EGS de referencia (con una ponderación del 33% de los objetivos individuales y un 13,2% del total de objetivos).

Para la valoración se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Mantener o mejorar respecto a 2022 el posicionamiento de Indra entre las mejores empresas ESG de su sector en los principales rankings internacionales (DJSI, MSCI, FTSE4Good, Sustainalytics, CDP).
- Cumplimiento del 20% de reducción de emisiones GEI (Gases Efecto Invernadero) para los alcances 1 y 2 vinculados al consumo energético en los centros de trabajo en 2023 tomando como año base las emisiones registradas en 2019.
- Cumplimiento del 5% de reducción de emisiones GEI para el alcance 3 de emisiones vinculadas a la cadena de valor de la compañía en 2023 tomando como año base las emisiones registradas en 2019.
- Incremento del porcentaje de energía renovable adquirida hasta alcanzar un 100% en España en 2023.
- Aplicación de la Taxonomía UE a las actividades de Indra de forma sistemática y completa antes del fin de 2023.

- Consejero ejecutivo Director General de TI: alineados con el plan estratégico, el funcionamiento del modelo organizativo del negocio de TI (Minsait) y el cumplimiento de los KPI del Plan Director de Sostenibilidad comprometidos.

- Ejecución del plan estratégico de Minsait (con una ponderación del 33,3% de los objetivos individuales y del 13,33% del total de objetivos).

Para la valoración se tendrán en cuenta aspectos como, el crecimiento en las capacidades digitales, mejora del mix geográfico y foco en los aceleradores comerciales.

- Progresiva mejora en la organización de Minsait (con una ponderación del 33,3% de los objetivos individuales y del 13,33% del total de objetivos).

Para la valoración se tendrán en cuenta, entre otros aspectos, la integración de capacidades verticales y la mayor competitividad de la oferta de valor.

- Cumplimiento de los KPI del Plan Director de Sostenibilidad comprometidos y, en particular, los relacionados con emisiones CO2, diversidad e innovación, manteniendo la posición de liderazgo en los rankings EGS de referencia (con una ponderación del 33,3% de los objetivos individuales y un 13,33% del total de objetivos).

Para la valoración se tendrán en cuenta los aspectos a los que se ha hecho referencia anteriormente.

b) RMP

De conformidad con la Política de Remuneraciones vigente, el propósito de esta remuneración es incentivar la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo a través de la consecución de una combinación de objetivos económico-financieros, operativos y estratégicos, así como de sostenibilidad orientados a la creación de valor a largo plazo para el accionista, tanto cuantitativos como cualitativos, que igualmente estarán referidos a aspectos estratégicos y de gestión en el medio plazo.

El IMP vigente consiste en un “*performance share plan*” con una concesión inicial de acciones, de las que a su vencimiento se podrá entregar un porcentaje, que oscilará entre el 0% y el 150%, calculado en función del nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos en la propia Política de Remuneraciones.

El número máximo de acciones a entregar a los consejeros ejecutivos por este concepto, en el supuesto de máximo sobrecumplimiento (150%) de todos los objetivos del IMP 2021-2023 será de 1.254.320 acciones, equivalentes al 0,71% del capital social vigente el 30 de junio de 2021, fecha en la que tuvo lugar la Junta General de Accionistas que aprobó el IMP. Dicho número máximo de acciones se calculó en función del precio medio de la acción de Indra en las últimas 30 sesiones de 2020 (6,8882 €/acción).

Se han fijado tres bloques de objetivos para el IMP 2021-2023 que tienen asociada la siguiente escala de cumplimiento: un umbral mínimo (cumplimiento del 70%) por debajo del cual no se abonará incentivo y que se corresponde con un nivel de pago del 50%; un nivel target (cumplimiento del 100%) que se corresponde con un nivel de pago del 100%; y un nivel máximo de cumplimiento (cumplimiento del 120%) que se corresponde con el pago máximo (150% del target), todo ello en los términos que se indican seguidamente.

Los objetivos para los consejeros ejecutivos son los siguientes:

A) Objetivos estratégicos y ESG

Estos objetivos tienen un peso del 20% en el total del incentivo, correspondiendo un 10% a cada uno de ellos.

Estos objetivos tienen como propósito valorar el grado de desempeño de los consejeros ejecutivos en dos ámbitos: el desarrollo e implantación de las acciones e iniciativas contenidas en el Plan Estratégico de la Compañía y el cumplimiento de objetivos ESG del Plan Director de Sostenibilidad 2020-2023.

La evaluación y medición del cumplimiento de estos objetivos se realizará una vez cerrado el ejercicio 2023.

Los objetivos estratégicos se vinculan al Plan Estratégico de la Compañía cuyas líneas rectoras son:

- Aceleración del cambio de mix hacia alto valor
- Eficiencia en la producción y excelencia en la ejecución
- Digitalización de la oferta
- Maximizar sinergias y apalancar capacidades para mejorar la competitividad del Grupo

La consecución en base agregada de los objetivos estratégicos al 70% determinará un nivel de pago del 50%; la consecución al 100% determinará el pago del 100% y la consecución del 120% o superior el nivel de pago máximo, que será del 150%. Para porcentajes de consecución intermedios, el nivel de pago se calculará mediante interpolación lineal. En caso de consecución de objetivos estratégicos por debajo del 70%, nivel mínimo de cumplimiento, no se abonará incentivo.

Los objetivos ESG establecidos son los siguientes:

- i) Establecimiento y aprobación por parte de SBTi¹, y comunicación pública de los objetivos de reducción de emisiones basados en la ciencia (SBT: Science

¹ SBTi es el consorcio formado por CDP, Pacto de Mundial de la ONU, World Resources Institute y WWF que tiene como objetivo impulsar el cumplimiento de los objetivos climáticos firmados en el Acuerdo de París para limitar el calentamiento global a través de la reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero.

Based Targets) para los alcances² 1, 2 y 3 con ambición 1,5°C con horizonte temporal 2030 y 2040 y a lo largo del período 2021-2023.

- ii) Cumplimiento del objetivo del 20% de reducción de emisiones GEI (Gases Efecto Invernadero) para los alcances 1 y 2 vinculados al consumo energético en los centros de trabajo en 2023 tomando como año base las emisiones registradas en 2019.
- iii) Cumplimiento del objetivo del 5% de reducción de emisiones GEI para el alcance 3 en 2023 de emisiones vinculadas a la cadena de valor de la Compañía en 2023 tomando como año base las emisiones registradas en 2019.
- iv) Incremento del porcentaje de energía renovable adquirida hasta alcanzar un 100% en España en 2023.
- v) Aplicación de la Taxonomía UE a las actividades de Indra de forma sistemática antes del 2023.

El logro de tres de los cinco objetivos ESG determinará un nivel de pago del 50%; el de cuatro de ellos del 100%; y el de cinco del 150%. En caso de logro únicamente de dos objetivos ESG no se abonará incentivo.

B) Objetivos vinculados al desempeño de la acción

Estos objetivos tienen un peso del 20% en el total del incentivo correspondiendo un 10% a cada uno de los dos siguientes: Retorno Total para el Accionista (RTA) Relativo, en comparación con el Ibex 35 (grupo comparable) y RTA Absoluto.

El RTA Relativo es la métrica para medir la evolución de una inversión en acciones de Indra durante el período transcurrido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2023 comparada con la evolución de una inversión en acciones de las empresas comprendidas en el Grupo de Comparación (Ibex 35) a 1 de enero de 2021, determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones (reinvirtiendo los dividendos y otros conceptos similares que haya percibido el accionista en cada momento) y el valor inicial de esa misma hipotética inversión.

Las salidas de sociedades del Ibex 35 durante el período de medición sólo afectarán al Grupo de Comparación cuando dichas sociedades dejen de estar cotizadas, en cuyo caso se excluirán de dicho Grupo de Comparación.

² Las emisiones de alcance 1 y 2 consisten en emisiones directas e indirectas de CO2 procedentes de la actividad diaria de Indra debido al consumo de combustible, las fugas y recargas de gases refrigerantes y el uso de electricidad. Las emisiones de alcance 3 son las emisiones indirectas generadas por la actividad de Indra y la de su cadena de valor, como por ejemplo las compras, viajes de negocio o los desplazamientos diarios de los empleados.

El coeficiente de cumplimiento del RTA Relativo se determinará en función de la siguiente escala, según cual sea la posición de la acción de Indra entre las correspondientes al Ibex 35 al final del período de medición:

Posición de Indra en el Ibex 35	“Coeficiente de pago del RTA Relativo”
Figurar entre las 8 mejores acciones del Ibex 35	150%
Figurar entre el puesto 18 y el 8 entre las mejores acciones del Ibex 35	50% – 150% (*)
Figurar en el puesto 19 o peor entre las acciones del Ibex 35	0

(*) El coeficiente de pago del RTA Relativo en los puestos intermedios se calcula por interpolación lineal.

Por su parte, el RTA Absoluto es la métrica para medir la evolución de una inversión en acciones de Indra durante el período transcurrido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2023, determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones de Indra (reinvirtiendo los dividendos y otros conceptos similares que haya percibido el accionista en cada momento) y el valor inicial de esa misma hipotética inversión. El coeficiente de cumplimiento del RTA Absoluto se determinará al finalizar el período de medición, conforme a los siguientes parámetros:

Evolución del RTA Absoluto de Indra	“Coeficiente RTA Absoluto”
RTA absoluto ≥ 40	150%
RTA absoluto ≥ 20 y ≤ 40	50% – 150% (*)
RTA absoluto < 20	0

(*) Los resultados intermedios se calculan por interpolación lineal.

C) Objetivos vinculados al desempeño de las operaciones

Estos objetivos tienen un peso del 60% en el total del incentivo correspondiendo un 20% a cada uno de los tres siguientes: EBIT, Flujo de Caja Libre (free cash flow) y Contratación.

El EBIT se define como el Resultado de Explotación. Es un indicador financiero que la Sociedad utiliza para determinar su rentabilidad productiva y que los inversores

emplean para la valoración de empresas. Esta cifra podría excluir determinados impactos puntuales y extraordinarios entre los que cabe mencionar a título enunciativo, no exhaustivo: ajustes de plantilla, write offs, sanciones sobrevenidas o saneamientos de proyectos.

El Flujo de Caja Libre se define como los fondos generados por la Sociedad antes de los pagos de dividendos, inversiones financieras netas y otros importes asimilables, e inversión en autocartera. Se calcula a partir del “Resultado Antes de Impuestos” del estado de flujos de tesorería consolidado, ajustado por las amortizaciones, subvenciones y provisiones, los resultados de empresas asociadas y otras participadas, y los resultados financieros. A este resultado se le añaden los dividendos cobrados, la tesorería procedente de las actividades operativas, el capex, el resultado financiero pagado, la variación de otros pasivos financieros y el impuesto de sociedades pagado. Esta cifra podría excluir la salida de caja por determinados impactos puntuales y extraordinarios entre los que cabe mencionar, a título enunciativo, no exhaustivo: ajustes de plantilla, write offs, sanciones sobrevenidas o saneamientos de proyectos.

La Contratación se define como el importe de los contratos ganados a lo largo de un período y reconocidos en su parte variable de acuerdo con la normativa de contratación del Grupo. El importe de la contratación no debe confundirse con los ingresos o el importe neto de la cifra de negocios, ya que el importe de un contrato ganado en un ejercicio concreto (y que computa como contratación de dicho ejercicio) puede ejecutarse a lo largo de varios ejercicios. La cifra de contratación es un indicador de la futura evolución del negocio del Grupo.

La consecución de los objetivos vinculados al desempeño de las operaciones al 70% determinará un nivel de pago del 50%, la consecución al 100% determinará el pago del 100% y la consecución del 120% o superior determinará el nivel de pago máximo que será del 150%. Para porcentajes de consecución intermedios, el nivel de pago se calculará mediante interpolación lineal. En caso de consecución de objetivos vinculados al desempeño de las operaciones por debajo del 70%, nivel mínimo de cumplimiento, no se abonará incentivo.

Adicionalmente, y solo para supuestos de consecución de estos objetivos igual o superior al 100% de lo que para cada objetivo esté establecido en los presupuestos anuales aprobados por el Consejo de Administración, se podrá consolidar parcialmente (como máximo, entre un 3% y un 6% del IMP 2021-2023 en base anual) ese sobrecumplimiento anual del objetivo en los términos previstos en la Política de Remuneraciones.

Para determinar el cumplimiento global de dichos objetivos tras la finalización del período para el que se establece (31 de diciembre de 2023) y calcular el número concreto de acciones a entregar por este concepto, se medirá el EBIT, Flujo de Caja Libre y Contratación acumulados durante todo el período, que se medirá contra el objetivo aprobado por el Consejo de Administración.

El establecimiento de la posibilidad de consolidar parcialmente la remuneración correspondiente a estos objetivos en ningún caso implicará la entrega anual de acciones. Dicha entrega se producirá únicamente al finalizar el plan, cuando se produzca el devengo del IMP 2021-2023, en función del cumplimiento global de los objetivos.

Sin perjuicio de que el devengo del IMP tenga lugar al cierre del ejercicio 2023, los partícipes no recibirán las acciones a las que, en su caso, pudieran tener derecho, hasta que el Consejo de Administración, previo informe de la CNRGC, realice la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos mencionados anteriormente.

En la valoración del cumplimiento de los objetivos, atendiendo a lo establecido en la Política de Remuneraciones, el Consejo y la CNRGC podrán no tener en cuenta las circunstancias fuera del curso ordinario del negocio (tales como adquisiciones, reestructuraciones, operaciones societarias, etc.) que hayan influido en su consecución y que estén fuera del ámbito de gestión directa del directivo, y podrán ponderar otras circunstancias como la situación macroeconómica o el comportamiento relativo de Indra frente al mercado/sector o empresas comparables, entre otros.

En circunstancias especiales, debidas a factores internos o externos, la CNRGC podrá proponer al Consejo la aplicación de otros criterios o consecución de otros logros para la determinación de la retribución a medio plazo resultante. El detalle de estos ajustes se desglosaría en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente.

La entrega de acciones estará sujeta a las condiciones de permanencia establecidas en los respectivos contratos de los consejeros ejecutivos, sin perjuicio de la sujeción a otras condiciones y requisitos que puedan establecerse y a las excepciones habituales o que por razones de oportunidad se instrumenten.

Los consejeros ejecutivos no podrán transferir las acciones recibidas por este concepto durante un período de tres años tras su entrega, salvo que sean titulares, directa o indirectamente, de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual o salvo que el Consejo de Administración, por concurrir circunstancias excepcionales y justificadas, lo autorice expresamente.

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

A.1.7. 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.

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 sí son beneficiarios de un Plan de Ahorro a Largo Plazo (PALP) articulado mediante un fondo de aportación definida externalizado a través de una póliza de seguro. La Sociedad realiza aportaciones anuales al PALP para cada consejero ejecutivo, las cuales se definen como un porcentaje de su retribución total target anualizada (RTTA) definida como la suma de la RF, la RVA y la RMP.

El PALP no es un plan de pensiones y su percepción por el consejero ejecutivo es contingente. La Sociedad lleva a cabo la aportación anual definida para la dotación del PALP, mientras esté vigente la relación contractual de los consejeros ejecutivos, cuyo saldo acumulado únicamente tiene derecho a percibir cada beneficiario al cumplir 62 años. En ningún caso el consejero ejecutivo podrá percibir por este concepto un importe superior a una anualidad de su RTTA vigente (2.640m€ en el caso del CEO y 2.200m€ en el caso del Consejero Ejecutivo Director General de TI). En el supuesto de que el contrato continúe vigente en el momento en el que los consejeros ejecutivos cumplan 62 años, estos tienen derecho a percibir el importe acumulado en el PALP, con independencia de su posible continuidad en la Sociedad, bien en forma de capital, como renta vitalicia o como un mix de ambos.

Las aportaciones máximas anuales que la Sociedad puede realizar al PALP son las siguientes:

- D. Ignacio Mataix Entero, Consejero Delegado: 437m€ (16,56% de su RTTA);
- D. Luis Abril Mazuelas, Consejero Ejecutivo Director General de TI (desde abril de 2022): 110m€ (5% de su RTTA)

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

A.1.8. 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 post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

Ver apartado siguiente.

A.1.9. 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 post-contractual, 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 e incorporan las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos.

La duración de dichos contratos es indefinida. En caso de extinción del contrato por causa no imputable a ellos (extinción por voluntad unilateral de la Sociedad o por modificación relevante de funciones o condiciones de prestación de servicios), el consejero delegado tiene derecho a percibir una indemnización equivalente a una anualidad de su RTTA y el consejero ejecutivo director general de TI a una indemnización equivalente al 60% de su RTTA.

Los contratos de los dos consejeros ejecutivos establecen asimismo la obligación de la Sociedad de dar un preaviso de tres 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 RTTA 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 RTTA en el caso del consejero delegado y con una cuantía equivalente a 0,60 veces su RTTA en el caso del consejero ejecutivo director general de TI.

Como se ha mencionado anteriormente, los contratos de los dos consejeros ejecutivos incorporan cláusulas “*malus*” y “*clawback*”, que reconocen a la Sociedad el derecho a reducir, cancelar y/o reclamar el reembolso, dentro de los veinticuatro meses posteriores a su entrega o reconocimiento, de cualesquiera retribuciones variables satisfechas o reconocidas en el supuesto de que se compruebe posteriormente de manera objetiva que su determinación se basaba en datos incorrectos o inexactos.

La Política de Remuneraciones vigente recoge el detalle de las situaciones que pueden dar lugar a la aplicación de estas cláusulas.

A.1.10. 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 2023.

A.1.11. 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 2021-2023, 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 RF 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 contrato previsto en la política.

A.1.12. 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 2023.

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

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.**
- b) 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.**
- c) 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.**

Como ya se ha indicado en el apartado A.1.1, en la Junta General Ordinaria de Accionistas 2021 se aprobó una nueva Política de Remuneraciones para el período 2021-2023 que sustituyó a la aprobada para ese mismo período por la Junta General de accionistas celebrada el 25 de junio de 2020.

La Política de Remuneraciones vigente establece el sistema retributivo correspondiente a la estructura de gobierno anterior a los cambios que se produjeron en abril de 2022 y que se han explicado en el apartado A.1.4. Las modificaciones implantadas son meras adaptaciones a la estructura de gobierno actual (un consejero delegado y un consejero ejecutivo director general de TI) y se encuentran dentro de los límites máximos de remuneraciones en ella contemplados.

Dado que la actual Política de Remuneraciones se aprobó para un periodo de vigencia comprendido entre los ejercicios 2021-2023, está previsto que, en el ejercicio en curso, se someta a votación de la Junta General ordinaria de accionistas 2023 la aprobación de una nueva

Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2024-2026, que se elevará por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC. A la fecha de formulación del presente informe no se han aprobado las propuestas que se someterán a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas, ni valorado si la nueva política se propondrá que sea de aplicación desde la fecha misma de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes o a partir del ejercicio 2024.

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/2021/Politicasy politica de remuneraciones 0.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 contacto continuo con sus accionistas, *stakeholders* y *proxy advisors*, y toma 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 2022, 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 que, por política general, 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.1.1. 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.

La retribución por pertenencia a los distintos órganos de administración 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.

En septiembre de 2021 el Consejo de Administración, con sujeción a lo previsto en la Política de Remuneraciones y al límite máximo anual de la remuneración del conjunto de los consejeros por su pertenencia a los órganos de administración, acordó la creación de una nueva Comisión de Estrategia, y fijó la retribución de sus miembros en 24m€ brutos anuales, y la de su presidente, que es el Presidente del Consejo, en 1,5 veces dicha cuantía (36m€).

El Consejo de Administración, en su sesión de 22 de febrero de 2022, acordó, a propuesta de la CNRGC, retribuir el cargo de consejero independiente coordinador atendiendo a la especial dedicación que requiere dicho cargo, fijándose una retribución fija anual de 30m€. Dicha retribución se ha comenzado a aplicar tras el nombramiento en octubre de 2022 de Dña. Virginia Arce como consejera independiente coordinadora, quien ha percibido la parte proporcional correspondiente a los meses de noviembre a diciembre de 2022.

Por lo que se refiere a los consejeros ejecutivos, la RF es la establecida en el apartado B.6. y la RVA la determinada por la CNRGC y el Consejo en sus respectivas sesiones del 23 y 28 de febrero de 2023, una vez cerrado el ejercicio 2022, tras evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos fijados para cada uno de ellos. Los resultados de dicha evaluación se detallan en el apartado B.7 siguiente.

B.1.2. Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No se ha producido ninguna desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones durante el ejercicio.

Como ya se ha mencionado en el apartado A.2, las modificaciones implantadas durante el ejercicio 2022 son meras adaptaciones a la estructura de gobierno actual (un consejero delegado y un consejero ejecutivo director general de TI) y se encuentran dentro de los límites máximos de remuneraciones en ella contemplados.

B.1.3. Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la

política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se ha aplicado ninguna excepción temporal a la Política de Remuneraciones.

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, 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.

Asimismo, la Política de Remuneraciones toma en consideración el necesario alineamiento de la retribución de los consejeros ejecutivos y la de la alta dirección, dada su repercusión en el perfil de riesgos de la entidad.

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

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

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 y se encuentran dentro de los límites 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.

El 60% de la RVA está ligada al cumplimiento de objetivos cuantitativos (Contratación, Ebit y FCF) de la Sociedad guardando, por tanto, relación directa con sus resultados.

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 y los aspectos tenidos en cuenta en dicha valoración.

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 abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	131.714.419	74,56
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	543.208	0,4124
Votos a favor	84.697.557	64,3039
Votos en blanco	-	-
Abstenciones	46.473.654	35,2837

Observaciones

Como se ha indicado en el apartado A.4, el accionista significativo SEPI por política general se abstiene en las juntas de las sociedades en las que participa en aquellos puntos relativos a remuneraciones de consejeros y directivos. Del total de abstenciones indicado anteriormente el voto de SEPI representó el 99,57% (un 35,13% del total de votos emitidos).

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

Como se ha indicado en el apartado B.1.1, la retribución ha consistido exclusivamente en una asignación fija que se ha percibido íntegramente en efectivo de acuerdo con las cuantías establecidas en la Política de Remuneraciones vigente, en función de la pertenencia de cada consejero a los distintos órganos de administración y días de permanencia.

La remuneración por la presidencia del Consejo se ha regido por lo establecido en la política de remuneraciones vigente (550m€ en términos anuales).

En septiembre de 2021, el Consejo de Administración acordó la creación de una nueva Comisión de Estrategia, y fijó la retribución fija anual de sus miembros en 24m€ y la de su Presidente, que es el Presidente del Consejo de Administración, en 1,5 veces dicha retribución.

Como ya se ha mencionado en el apartado A.1.3, el Consejo de Administración, en su sesión de 22 de febrero de 2022, acordó, a propuesta de la CNRGC, retribuir el cargo de consejero independiente coordinador atendiendo a la especial dedicación que requiere dicho cargo, fijándose una retribución fija anual de 30m€. Dicha retribución se ha comenzado a aplicar tras el nombramiento en octubre de 2022 de Dña. Virginia Arce como consejera independiente coordinadora.

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

El importe total devengado en 2022 por el conjunto de los consejeros en su condición de tales (por su pertenencia al Consejo y Comisiones) ascendió a 1.908m€ (1.876 m€ en 2021).

El importe total devengado se sitúa por debajo del límite máximo anual (2.600 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 y consolidados, 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.

En el ejercicio 2022 la RF devengada por los consejeros ejecutivos ha sido la siguiente:

- Dña. Cristina Ruiz (Consejera Delegada hasta abril de 2022): 189 m€.

- D. Ignacio Mataix (Consejero Delegado): 644 m€
- D. Luis Abril (Consejero ejecutivo Director General de TI desde abril de 2022): 406 m€.

La retribución específica de los consejeros ejecutivos se determinó, hasta abril de 2022, de conformidad con los importes previstos en la Política de Remuneraciones aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 30 de junio de 2021. Dicha política preveía una remuneración fija en base anual para los consejeros delegados Sra. Ruiz y el Sr. Mataix de 600m€.

En abril de 2022, con ocasión de la resolución, de mutuo acuerdo, del contrato de prestación de servicios ejecutivos con la Sra. Ruiz y su dimisión como consejera y el nombramiento del Sr. Abril como consejero ejecutivo Director General de TI, el Consejo, previo informe de la CNRGC, aprobó el contrato de prestación de servicios a formalizar con el Sr. Abril, estableciendo dentro de sus condiciones económicas una retribución fija de 550m€. Asimismo, se acordó incrementar un 10%, la retribución fija del Consejero Delegado, Sr. Mataix, fijándose en una cantidad anual bruta de 660m€, para adaptarla al mayor alcance de sus responsabilidades como consecuencia del cambio de estructura de gobierno de la Compañía que determinó su consolidación como consejero delegado único. Estas cuantías se establecieron en base anual aplicándose desde el 22 de abril de 2022.

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

En particular:

- a) 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, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.**
- b) 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.**

- c) 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.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados 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 RVA, el Consejo, a propuesta de la CNRGC, realizó la concertación anual de objetivos para los consejeros delegados (la Sra. Ruiz lo fue hasta abril de 2022), siendo dichos objetivos para el ejercicio 2022 los siguientes:

- Objetivos Compañía: Contratación, Cash-flow y Ebit del Grupo con una ponderación conjunta del 60%.

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

Objetivo	Consejeros Delegados y Consejero ejecutivo Director General de TI
Contratación Grupo	15%
Cash-flow Grupo	15%
Ebit Grupo	30%
Total	60%

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, así como las siguientes pendientes de logro:

	Cumplimiento objetivos	% pago	Cumplimiento objetivos	% pago	Cumplimiento objetivos	% pago	Ponderación
Cash flow	< 80%	0%	80%-100%	25%-100%	100%-120%	100%-120%	25%
EBIT	< 80%	0%	80%-100%	25%-100%	100%-120%	100%-120%	50%
Contratación	< 80%	0%	80%-100%	25%-100%	100%-120%	100%-120%	25%

- Objetivos individuales de los consejeros delegados (la Sra. Ruiz lo fue hasta abril de 2022) con una ponderación global del 40%:
 - Valoración global de su gestión por el Consejo (con una ponderación del 67% y un 26,8% del total de objetivos).
 - Cumplimiento de los KPI del Plan Director de Sostenibilidad comprometidos y, en particular, los relacionados con emisiones CO2, diversidad e innovación, manteniendo la posición de liderazgo en los rankings EGS de referencia (con una ponderación del 33% y un 13,2% del total de objetivos).

En cuanto a la RVA del Consejero Ejecutivo director General de TI (Sr. Abril Mazuelas), los objetivos concertados para el ejercicio 2022 a raíz de su nombramiento en abril de 2022 fueron los siguientes:

- Objetivos Compañía: Contratación, Cash-flow y Ebit del Grupo con una ponderación conjunta del 60%.
- Objetivos individuales con una ponderación global del 40% que se reparte proporcionalmente entre los tres siguientes objetivos (con una ponderación cada uno de ellos del 33% y un 13,2% del total de objetivos):
 - i. Valoración global de su gestión por el consejero delegado.
 - ii. Reorganización de equipo de Minsait.
 - iii. Cumplimiento de los KPI del Plan Director de Sostenibilidad.

Una vez cerrado el ejercicio 2022, 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:

Respecto a los objetivos compañía, comunes para los tres consejeros ejecutivos, la CNRGC y el Consejo ha valorado los logros operativos y financieros del ejercicio 2022: crecimiento récord en ventas y cartera, la generación de caja por encima de

las expectativas, la reducción de la deuda a los niveles más bajos, y una mejora sustancial en los márgenes de EBIT. Dichos logros han tenido un impacto muy positivo en la evolución del precio de la acción que se ha revalorizado en 2022 un 14% (ajustado por dividendo) frente a un retroceso del 6% del Ibex-35, siendo Indra la octava compañía en revalorización de dicho índice.

Los porcentajes de consecución obtenidos en cada uno de los objetivos de Compañía han sido los siguientes: Contratación 130,1%, Cash-flow 148,8% y Ebit 108,8%. Atendiendo a la ponderación de cada objetivo, y la valoración máxima permitida (120%) el porcentaje de consecución global de estos objetivos de compañía se sitúa en el **114,40%** para cada consejero ejecutivo (**68,64%** en el cómputo global atendiendo a su ponderación).

Respecto a los objetivos individuales de los consejeros delegados:

a) Por lo que se refiere a la valoración global de su gestión el Consejo ha tenido en cuenta los siguientes aspectos:

- Planteamiento estratégico, con avances significativos en la contratación estratégica como es el caso de operaciones significativas como el FCAS, operaciones inorgánicas de aceleración en los vectores de crecimiento de pagos, intensificación de verticales estratégicos con nuevos clientes como es el caso de Canadá.
- Cooperación entre Consejeros Delegados, para la mejora conjunta de ofertas integradas entre los dos verticales de la compañía.
- Rentabilidad del nuevo negocio y nuevas operaciones, incluyendo la adquisición de Nexus o de las actividades de ATM en USA.
- Retención y captación del talento, con nuevos planes de marca empleadora, escuelas de talento y habiendo sido el año record en captación de personas para abordar el crecimiento.
- Reorganización de las funciones corporativas, con la integración de capacidades como RRHH y compras en los negocios, así como, la simplificación de la estructura de grupo en calidad servicios centrales.

El porcentaje de consecución de este objetivo ha sido del **90%** para la Sra. Ruiz (**24,12%** en el cómputo global atendiendo a su ponderación) y del **114%** para el Sr. Mataix (**30,552%** en el cómputo global atendiendo a su ponderación).

b) Por lo que se refiere a los objetivos de sostenibilidad, comunes también a los tres consejeros ejecutivos, la CNRGC y el Consejo han valorado muy positivamente: i) el cumplimiento y superación de los objetivos de reducción de emisiones de CO2 fijados para el 2022 - respecto a los datos del año base 2019 - alcanzando una reducción de un 38% para las emisiones alcance 1, en un 80% para las emisiones alcance 2 (emisiones por consumo energético en centros de

trabajo) y en un 21%, 68% y un 40% para las emisiones de alcance 3 por compras, viajes y commuting, respectivamente (emisiones indirectas por la cadena de valor); ii) que Indra se haya situado por segundo año consecutivo como N°1 mundial en el ranking del sector Software and IT Services del índice DJSI World y ha conseguido ascender al nivel “A List” en el índice CDP de Cambio Climático; y iii) el cumplimiento de los principales hitos y KPIs planificados para 2022 destacando la actualización de la Política de Sostenibilidad aprobada por el Consejo, la aprobación de la actualización del Modern Slavery Statement, la inclusión de la Política de Sostenibilidad para proveedores en los términos y condiciones de las compras, la evaluación 360° de proveedores críticos con criterios ESG y la formación continua en Sostenibilidad a todos los profesionales.

El porcentaje de consecución de este objetivo ha sido del **120%** y atendiendo a su ponderación, el porcentaje de consecución alcanzado en el cómputo global se sitúa en el **15,84%** para los consejeros delegados.

Respecto a los objetivos individuales del consejero ejecutivo director general de TI:

- a) Valoración global de su gestión por el consejero delegado. Se han tenido en cuenta los siguientes aspectos, responsabilizándose en un periodo de tiempo corto con la nueva organización y racionalizando las actividades para una mayor eficiencia.

El porcentaje de consecución de este objetivo ha sido del **111,2%** y atendiendo a su ponderación, el porcentaje de consecución alcanzado en el cómputo global se sitúa en el **14,68%**.

- b) Reorganización de equipo de Minsait. El Consejo y la CNRGC han tenido en cuenta los siguientes aspectos, integración de los verticales bajo un mismo liderazgo y la reorganización de las capacidades de entrega y de producto.

El porcentaje de consecución de este objetivo ha sido del **120%** y atendiendo a su ponderación, el porcentaje de consecución alcanzado en el cómputo global se sitúa en el **15,84%**.

- c) Cumplimiento de los KPI del Plan Director de Sostenibilidad. Se han valorado los logros obtenidos durante el ejercicio a los que se ha hecho referencia anteriormente. Como se ha indicado también, el porcentaje de consecución de este objetivo ha sido del **120%** y atendiendo a su ponderación, el porcentaje de consecución alcanzado en el cómputo global se sitúa en el **15,84%** para cada consejero ejecutivo.

La CNRGC y el Consejo tras analizar los logros referidos concluyeron con una valoración del desempeño de los consejeros ejecutivos excelente lo que implica un nivel de consecución del **115%** para el **Sr. Mataix** y para el **Sr. Abril Mazuelas** y del **108,64%** para la **Sra. Ruiz**. Dichos porcentajes se corresponde con unas cantidades brutas de 1.063m€ para el Sr. Mataix, 590m€ para el Sr. Abril Mazuelas y 281m€ para la Sra. Ruiz, teniendo

en cuenta el período de permanencia en el cargo de los dos últimos.

De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones vigente el 70% de la RVA se percibe en efectivo en marzo de 2023. 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 de 11,39€. Lo anterior ha determinado los siguientes números de acciones devengadas: Consejera Delegada hasta abril de 2022 (Sra. Ruiz) 7.410 acciones; Consejero Delegado (Sr. Mataix) 27.983 acciones y Consejero ejecutivo Director General de TI (Sr. Abril) 23.319 acciones. Estas acciones se entregarán a los consejeros ejecutivos por terceras partes iguales en 2024, 2025 y 2026.

De conformidad con el diferimiento explicado anteriormente, el pasado 1 de marzo de 2023 se ha realizado la entrega a los consejeros ejecutivos de acciones correspondientes al tercer tercio de la RVA 2019, segundo tercio de la RVA 2020 y primer tercio de la RVA 2021 percibiendo la anterior Consejera Delegada (Sra. Ruiz), el Consejero Delegado (Sr. Mataix) y el consejero ejecutivo Director General de TI (Sr. Abril) por este concepto 23.728 acciones, 23.728 acciones y 14.467 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.

La percepción de la parte de la retribución variable diferida está sujeta a la no concurrencia de circunstancias contempladas en la cláusula *malus*, que pudieran determinar la pérdida total o parcial del derecho a la retribución cuyo abono hubiera sido diferido.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

Dado que el IMP (2021-2023) se devenga al final del período para el que ha sido establecido y que su percepción está condicionada a la permanencia del consejero ejecutivo en la Sociedad durante dicho período, sin perjuicio de las excepciones que, por razones de oportunidad se instrumenten, no se consigna importe alguno por este concepto en el ejercicio 2022.

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 (*malus*) o devolución (*clawback*), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Durante el ejercicio 2022 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.1.7 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 modificó la aprobada por la Junta General de Accionistas en junio de 2020 desvinculando para los consejeros delegados el anteriormente denominado Plan de Prejubilación y Ahorro a Largo Plazo (PPALP) de las indemnizaciones y compensaciones por extinción del contrato, en línea con la práctica habitual de mercado. Las características del Plan de Ahorro a Largo Plazo (PALP) vigente para los consejeros ejecutivos y que se regula en la Política de Remuneraciones, se detallan en el apartado A.1.7. de este informe.

Las aportaciones realizadas por la Sociedad al PALP en 2022 fueron las siguientes:

- Consejero Delegado Sr. Mataix: 424m€ (16,56% de su RTTA, teniendo en cuenta el incremento de ésta tras la revisión de su RF en abril de 2022);
- Consejero ejecutivo Sr. Abril (desde abril de 2022): 73m€ (5% de su RTTA). La aportación realizada es proporcional al tiempo de su permanencia en el cargo.

Respecto a la Sra. Ruiz, el saldo acumulado en su PALP fue reintegrado a la Sociedad dado que con ocasión de la resolución, de mutuo acuerdo, del contrato de prestación de servicios ejecutivos que le unía con la Sociedad, no generó derecho alguno sobre las cantidades acumuladas en el mismo, al no haber alcanzado 62 años de edad vinculada a la Compañía.

Los consejeros ejecutivos no son beneficiarios de planes de pensiones ni de ningún otro sistema de previsión, ahorro o prestación diferida distinto de los planes vigentes en cada momento. En el apartado C siguiente se incluyen las aportaciones realizadas por la Sociedad a los planes vigentes en cada momento 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.

Como se ha mencionado anteriormente, en abril de 2022 la Sociedad y la Sra. Ruiz resolvieron, de mutuo acuerdo, el contrato de prestación de servicios ejecutivos que les vinculaba, tras lo cual

la Sra. Ruiz presentó su dimisión como consejera y se acordó nombrar al Sr. Abril como consejero ejecutivo Director General de TI.

El importe de la indemnización percibida por la Sra. Ruiz, con ocasión de la resolución de su relación contractual en abril de 2022, ascendió a 1.800m€ (75% de su RTTA).

Adicionalmente, la Sra. Ruiz percibió de la Sociedad 16m€ en concepto de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Por último, dicha extinción contractual activó el pacto de no concurrencia suscrito por la Sra. Ruiz con la Sociedad, en virtud del cual devengó la compensación contemplada en su contrato por este concepto que ascendió a 1.800m€ (75% de su RTTA).

Los importes percibidos por la Sra. Ruiz no superaron las dos anualidades de su RTTA.

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.

Las modificaciones introducidas en los contratos de los consejeros ejecutivos se han explicado en los apartados A.1.4 y B.6 de este informe.

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.1.11, 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 Sr. Mataix y Sr. Abril Mazuelas y la Sra. Ruiz (consejera delegada hasta abril de 2022) 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:

- Sr. Mataix (Consejero Delegado): (i) prima de seguro de vida 22m€; (ii) asistencia sanitaria 9m€; y (iii) uso de vehículo: 24m€.
- Sr. Abril Mazuelas (Consejero Ejecutivo desde abril de 2022): (i) prima de seguro de vida 3m€; (ii) asistencia sanitaria 8m€; y (iii) uso de vehículo: 11m€.
- Sra. Ruiz (Consejera Delegada hasta abril de 2022): (i) prima de seguro de vida 1m€; (ii) asistencia sanitaria 2m€; y (iii) uso de vehículo: 4m€.

Dichos importes se incluyen en el sub-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, salvo el Presidente no ejecutivo que como se indica en el apartado A.1.5, es beneficiario de un seguro de vida con cobertura en caso de fallecimiento e invalidez y un seguro de asistencia sanitaria. Las cuantías devengadas por estos conceptos durante el 2022 han sido de 2m€ y 7m€ respectivamente.

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 y detalle los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de “otros conceptos” de la sección C.

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 2022
Fernando Abril-Martorell Hernández	Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/05/2022
Luis Abril Mazuelas	Ejecutivo	Desde 21/04/2022 hasta 31/12/2022
Belén Amatriain Corbi	Independiente	Desde 28/10/2022 hasta 31/12/2022
Jokin Aperribay Bedialauneta	Dominical	Desde 23/06/2022 hasta 31/12/2022
Carmen Aquerreta Ferraz	Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 23/06/2022
Virginia Arce Peralta	Independiente	Desde 28/10/2022 hasta 31/12/2022
Axel Arendt	Independiente	Desde 28/10/2022 hasta 31/12/2022
Coloma Armero Montes	Independiente	Desde 28/10/2022 hasta 31/12/2022
Antonio Cuevas Delgado	Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Francisco Javier García Sanz	Independiente	Desde 28/04/2022 hasta 31/12/2022
Silvia Iranzo Gutiérrez	Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 25/06/2022
Enrique de Leyva Pérez	Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 23/06/2022
Ignacio Martín San Vicente	Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 27/10/2022
Ignacio Mataix Entero	Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Juan Moscoso del Prado Hernández	Dominical	Desde 28/10/2022 hasta 31/12/2022
Marc Thomas Murtra Millar	Otro externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Ana de Pro Gonzalo	Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 23/06/2022
Cristina Ruiz Ortega	Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 21/04/2022
Olga San Jacinto Martínez	Independiente	Desde 28/10/2022 hasta 31/12/2022
Miguel Sebastián Gascón	Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Alberto Terol Esteban	Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 23/06/2022
Isabel Torremocha Ferrezuelo	Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 23/06/2022
Bernardo José Villazán Gil	Independiente	Desde 28/10/2022 hasta 31/12/2022

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 2022	Total ejercicio 2021
F. Abril-Martorell (*)	0	0	0	0	0	0	0	1.163	1.163	2.696
L. Abril	53	0	0	406	413	0	0	0	872	0
B. Amatriain	13	0	13	0	0	0	0	0	26	0
J. Aperribay	40	0	8	0	0	0	0	0	48	0
C. Aquerreta	40	0	32	0	0	0	0	0	72	144
V. Arce	13	0	19	0	0	0	0	0	32	0
A. Arendt	13	0	8	0	0	0	0	0	21	0
C. Armero	13	0	13	0	0	0	0	0	26	0
A. Cuevas	80	0	48	0	0	0	0	0	128	128
F. J. García	53	0	48	0	0	0	0	0	101	0
S. Iranzo	40	0	18	0	0	0	0	0	58	116
E. de Leyva	40	0	48	0	0	0	0	0	88	146
I. Martín	67	0	81	0	0	0	0	0	148	134
I. Mataix	80	0	0	644	744	0	0	0	1.468	1.369

J. Moscoso del Prado	13	0	11	0	0	0	0	0	24	0
M. Murtra	550	0	36	0	0	0	0	0	586	336
A. de Pro	40	0	32	0	0	0	0	0	72	126
C. Ruiz	27	0	0	189	197	0	1.800	1.816	4.029	1.369
O. San Jacinto	13	0	8			0	0	0	21	0
M. Sebastián	80	0	64	0	0	0	0	0	144	126
A. Terol	40	0	18	0	0	0	0	0	58	116
I. Torremocha	40	0	32	0	0	0	0	0	72	144
B. Villazán	13	0	8	0	0	0	0	0	21	0

(*) Presidente ejecutivo hasta mayo de 2021

Observaciones

En el epígrafe de “otros conceptos” del Sr. Abril.Martorell, presidente ejecutivo de la compañía hasta el 27 de mayo de 2021, se incluye la compensación devengada durante el ejercicio 2022 correspondiente al pacto de no concurrencia suscrito con la Compañía (1.163m€).

En el concepto de “remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo” de la Sra. Arce se incluyen los 5m€ correspondientes a su remuneración por el cargo de consejera independiente coordinadora, nombrada en sesión del Consejo de Administración de 28 de octubre de 2022.

Por otro lado, los 1.800m€ declarados como “indemnización” de la remuneración de la Sra. Ruiz, consejera delegada de la Compañía hasta el 21 de abril de 2022, corresponden por la extinción, de mutuo acuerdo, de su contrato de prestación de servicios ejecutivos que le vinculaba con la Sociedad; y los 1.816m€ declarados en “otros conceptos” incluyen la compensación devengada correspondiente al pacto de no competencia suscrito con la Compañía (1.800m€), así como las vacaciones devengadas y no disfrutadas incluidas en su liquidación (16m€).

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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
Luis Abril	RVA 2018-2021, con entrega diferida de acciones	52.988	52.988	23.319	23.319	-	-	-	-	-	61.250	61.250
Ignacio Mataix	RVA 2018-2021, con entrega diferida de acciones	72.455	72.455	27.983	27.983	-	-	-	-	-	79.975	79.975
Cristina Ruiz	RVA 2018-2021, con entrega diferida de acciones	72.455	72.455	7.410	7.410	-	-	-	-	-	59.402	59.402

Observaciones

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

La percepción de la parte de la retribución variable diferida está sujeta a la no concurrencia de circunstancias contempladas en la cláusula malus, que pudieran determinar la pérdida total o parcial del derecho a la retribución cuyo abono hubiera sido diferido.

El número de instrumentos financieros a principio del ejercicio 2022 = acciones diferidas correspondientes al 30% de la RVA del año 2018 (tercer tercio), del año 2019 (segundo y tercer tercio) y de los años 2020 y 2021 (primer, segundo y tercer tercio), para los Sres. Abril y Mataix y para la consejera delegada, Sra. Ruiz, que lo fue hasta el 21 de abril de 2022, de conformidad con lo contemplado en el apartado B.7. anterior.

Parte de dichas acciones fueron entregadas el 28 de febrero de 2022: Sr. Abril 15.057 acciones (tercer tercio RVA 2018, segundo tercio RVA 2019 y primer tercio RVA 2020); Sra. Ruiz 20.463 acciones (tercer tercio RVA 2018, segundo tercio RVA 2019 y primer tercio RVA 2020), y Sr. Mataix 20.463 acciones (tercer tercio RVA 2018, segundo tercio RVA 2019 y primer tercio RVA 2020).

El número de instrumentos financieros consolidados en el ejercicio 2022 = incluye las acciones devengadas en dicho ejercicio en concepto de RVA 2022, de acuerdo con la valoración

del cumplimiento de objetivos realizada por la CNRGC y el Consejo, cuya entrega se difiere en los términos indicados en el apartado B.7 y está sujeta a la no concurrencia de circunstancias contempladas en la *cláusula malus*.

El número de instrumentos financieros al final del ejercicio = incluye las acciones pendientes de entrega al inicio del ejercicio, a las que se detraen las entregadas durante el ejercicio, y se adicionan las concedidas durante el ejercicio 2022, en concepto de RVA 2022. Con fecha 1 de marzo de 2023, han sido entregadas parte de estas acciones de la RVA correspondientes al tercer tercio RVA 2019, segundo tercio RVA 2020 y primer tercio RVA 2021 (Sr. Abril 14.467, Sra. Ruiz 23.728 y Sr. Mataix 23.728).

En el caso del Sr. Abril Mazuelas, las acciones reflejadas al final del ejercicio engloban las que tenía al principio del ejercicio 2022 como alto directivo y las que se le han concedido durante el ejercicio 2022.

iii. Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
L. Abril	0
I. Mataix	0
C.Ruiz	0

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
L. Abril	-	-	73	0	0	0	73	0
I. Mataix	-	-	424	397	0	0	1.855	1.584
C. Ruiz	-	-	0	161	0	0	0	665

Observaciones

El PALP no es un plan de pensiones y su percepción por el consejero ejecutivo es contingente. La Sociedad lleva a cabo la aportación anual definida para la dotación del PALP, mientras esté vigente la relación contractual de los consejeros ejecutivos, cuyo saldo acumulado únicamente tiene derecho a percibir cada beneficiario al cumplir 62 años. En ningún caso el consejero ejecutivo podrá percibir por este concepto un importe superior a una anualidad de su RTTA vigente.

En el supuesto de que el contrato continúe vigente en el momento en el que los consejeros ejecutivos cumplan 62 años, estos tienen derecho a percibir el importe acumulado en el PALP, con independencia de su posible continuidad en la Sociedad, bien en forma de capital, como renta vitalicia o como un mix de ambos.

En el caso de la Sra. Ruiz, como su contrato de prestación de servicios ejecutivos fue resuelto, de mutuo acuerdo, con la Sociedad antes de que cumpliera 62 años, el saldo acumulado en su PALP es cero, puesto que el importe correspondiente a las aportaciones realizadas hasta dicha fecha se reintegraron a la Sociedad, no generándose derecho alguno sobre dichas cantidades a su favor.

iv. Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
L. Abril	Primas seguro de vida, asistencia sanitaria y vehículo	22
I. Mataix	Primas seguro de vida, asistencia sanitaria y vehículo	55
M. Murtra	Primas seguro de vida y asistencia sanitaria	9
C. Ruiz	Primas seguro de vida, asistencia sanitaria y vehículo	7

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la Sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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 2022	Total ejercicio 2021
Sin datos										

Observaciones

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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
Sin datos												

Observaciones

iii. Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro							
Sin datos								
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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Sin datos								

Observaciones

iv. Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

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

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

	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 2022	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022
F. Abril-Martorell	1.163	-	-	-	1.163	-	-	-	-	-
L. Abril	872	-	-	22	894	-	-	-	-	-
B. Amatriain	26	-	-	-	26	-	-	-	-	-
J. Aperribay	48	-	-	-	48	-	-	-	-	-
C. Aquerreta	72	-	-	-	72	-	-	-	-	-
V. Arce	32	-	-	-	32	-	-	-	-	-
A. Arendt	21	-	-	-	21	-	-	-	-	-
C. Armero	26	-	-	-	26	-	-	-	-	-

A. Cuevas	128	-	-	-	128	-	-	-	-	-
F.J. García	101	-	-	-	101	-	-	-	-	-
S. Irazo	58	-	-	-	58	-	-	-	-	-
E. de Leyva	88	-	-	-	88	-	-	-	-	-
I. Martín	148	-	-	-	148	-	-	-	-	-
I. Mataix	1.468	-	-	55	1.523	-	-	-	-	-
J. Moscoso del Prado	24	-	-	-	24	-	-	-	-	-
M. Murtra	586	-	-	9	595	-	-	-	-	-
A. de Pro	72	-	-	-	72	-	-	-	-	-
C. Ruiz	4.029	-	-	7	4.036	-	-	-	-	-
O. San Jacinto	21	-	-	-	21	-	-	-	-	-
M. Sebastián	144	-	-	-	144	-	-	-	-	-
A. Terol	58	-	-	-	58	-	-	-	-	-
I. Torremocha	72	-	-	-	72	-	-	-	-	-
B. Villazán	21	-	-	-	21	-	-	-	-	-
TOTALES	9.278	-	-	93	9.371	-	-	-	-	-

Observaciones

La retribución total de los consejeros difiere entre unos y otros en función de la pertenencia de cada consejero a los distintos órganos de administración y los días de permanencia en el cargo durante el ejercicio. Los períodos de permanencia de cada consejero en el cargo se indican a continuación:

- D. Marc Thomas Murtra: ejercicio completo.
- D. Luis Abril: desde 04/2022.
- Dña. Belén Amatriain: desde 10/2022.
- D. Jokin Aperribay: desde 06/2022.
- Dña. Virginia Arce: desde 10/2022.
- D. Axel Arendt: desde 10/2022.
- Dña. Coloma Armero: desde 10/2022.
- D. Antonio Cuevas: ejercicio completo.
- D. Francisco Javier García: desde 04/2022.
- D. Ignacio Mataix: ejercicio completo.
- D. Juan Moscoso del Prado: desde 10/2022.
- Dña. Olga San Jacinto: desde 10/2022.
- D. Miguel Sebastián: ejercicio completo.
- D. Bernardo José Villazán: desde 10/2022.
- Dña. Cristina Ruiz: hasta 04/2022.
- D. Alberto Terol: hasta 06/2022.
- Dña. Carmen Aquerreta: hasta 06/2022.
- Dña. Silvia Iranzo: hasta 06/2022.
- D. Enrique de Leyva: hasta 06/2022.
- Dña. Ana de Pro: hasta 06/2022.
- Dña. Isabel Torremocha: hasta 06/2022.
- D. Ignacio Martín: hasta 10/2022.

Los importes incluidos en este apartado y en el Informe Anual de Gobierno Corporativo siguen el criterio establecido en la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, por lo que, respecto a la remuneración por sistemas de ahorro (C.1.a.iii) de los consejeros delegados no se declara el importe correspondiente a la aportación anual realizada por este concepto ya que se consolida cuando éstos cumplan 62 años. Sin perjuicio de lo anterior, en la nota de la memoria sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos sí se incluyen dichas aportaciones ya que se siguen los criterios establecidos por la normativa contable de aplicación a la Sociedad. Los importes individuales de la remuneración de los consejeros no coincide con los reportados en la nota de la memoria de las cuentas anuales dado que en este informe todas las cuantías se expresan en miles de euros.

Por lo que se refiere al Sr. Abril-Martorell, el importe declarado en concepto de "Total retribución en metálico" se corresponde con la compensación devengada en el período 2022 correspondiente al pacto de no concurrencia suscrito con la Sociedad (1.163m€).

Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la sociedad.

Importes totales devengados y % variación anual									
Nombre	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros Ejecutivos									
L. Abril	894	-	0	-	0	-	0	-	0
I. Mataix	1.523	6,88	1.425	-47,73	2.726	59,32	1.711	11,98	1.528
C. Ruiz	4.036	190,15	1.391	-43,71	2.471	68,90	1.463	-1,01	1.478
Consejeros Externos									
B. Amatriain	26	-	0	-	0	-	0	-	0
J. Aperribay	48	-	0	-	0	-	0	-	0
C. Aquerreta	72	-50	144	100	72	-	0	-	0
V. Arce	32	-	0	-	0	-	0	-	0
A. Arendt	21	-	0	-	0	-	0	-	0
C. Armero	26	-	0	-	0	-	0	-	0

A. Cuevas	128	0	128	6,67	120	2,56	117	-	0
F.J. García	101	-	0	-	0	-	0	-	0
S. Iranzo	58	-50	116	-2,52	119	11,21	107	2,88	104
E. de Leyva	88	-39,73	146	2,82	142	-7,79	154	6,94	144
I. Martín	148	10,45	134	11,67	120	13,21	106	103,85	52
J. Moscoso del Prado	24	-	0	-	0	-	0	-	0
M Murtra	595	73,98	342	-	0	-	0	-	0
A. de Pro	72	-42,86	126	-	0	-	0	-	0
O. San Jacinto	21	-	0	-	0	-	0	-	0
M. Sebastián	144	14,29	126	12,5	112	1,82	110	-	0
A. Terol	58	-50	116	-2,52	119	-15	140	-	0
I. Torremocha	72	-50	144	15,2	125	108,33	60	-	0
B. Villazán	21	-	0	-	0	-	0	-	0
Resultados de la Sociedad	255.761	20,96	211.441	-	-72.413	-	177.563	8,34	163.888
Remuneración media de los empleados	32,522	14,34	28,442	2,93	27,632	-1,57	28,073	-3,78	29,177

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.

La variación porcentual de la remuneración percibida por la Sra. Ruiz del ejercicio 2021 al ejercicio 2022, contemplada en el epígrafe C.2. anterior, se debe a que en el ejercicio 2022 incluye la compensación percibida con ocasión de la resolución de mutuo acuerdo del contrato de prestación de servicios ejecutivos que le vinculaba con la Sociedad y el pacto de no competencia.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de 27 de marzo de 2023.

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
Antonio Cuevas Delgado	Abstención	Según informa, posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) en sociedades cotizadas con participación minoritaria.
Miguel Sebastián Gascón	Abstención	Según informa, posición de la SEPI en sociedades cotizadas con participación minoritaria.
Juan Moscoso del Prado Hernández	Abstención	Según informa, posición de la SEPI en sociedades cotizadas con participación minoritaria.

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

indracompany.com

indra