



# Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas

## 2023

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 .....	21
C. Detalle de las retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los consejeros.....	45
D. Otras informaciones de interés .....	60

## 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.**

### **Principios y fundamentos generales de la Política**

La retribución de los consejeros de INDRA SISTEMAS, S.A. (“Indra”, la “Compañía” o la “Sociedad”) se regula en la Política de Remuneraciones de Consejeros actualmente vigente (la “Política de Remuneraciones” o la “Política”), que fue aprobada por la Junta General de Accionistas el 30 de junio de 2023 para el período 2024-2026 resultando de aplicación desde el momento de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, 2024, 2025 y 2026, como punto separado del orden del día, con un 60,92% de los votos a favor de la misma, un 2,24% de votos en contra y una abstención del 36,84%.

Del total de abstenciones indicado el voto del accionista significativo Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) representó el 99,78%. Este accionista tiene por política general abstenerse en las juntas de las sociedades en las que participa en aquellos puntos relativos a remuneraciones de consejeros y directivos.

La nueva Política sustituyó a la aprobada para el período 2021-2023 por la Junta General de Accionistas celebrada el 30 de junio de 2021 y establece el sistema retributivo correspondiente a la estructura actual 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 relación con los consejeros ejecutivos, se han valorado las prácticas de sectores y compañías comparables, las tendencias del mercado en general, y las mejores prácticas en materia de remuneraciones, introduciéndose en la Política algunas novedades, entre las que se destacan las siguientes:

- Actualización de determinados importes (retribución fija del Consejero Delegado y coste máximo de las remuneraciones en especie de los consejeros ejecutivos).
- Reducción del peso máximo de los objetivos cualitativos en la Retribución Variable Anual (“RVA”) aumentándose el de los cuantitativos.
- La facultad del Consejo de Administración de modular el resultado final de la retribución variable de los consejeros ejecutivos se limita hasta el máximo del 10%, al alza o a la baja.
- En relación con el Incentivo a Medio Plazo (el “IMP”), el detalle del mismo quedó pendiente de determinar, dado que éste debe estar alineado con el nuevo Plan Estratégico que se hará público en marzo de 2024.
- Por lo que se refiere al Plan de Ahorro a Largo Plazo (el “PALP”) se establece la aportación máxima anual que corresponde al nuevo Consejero Delegado y el momento en que, vigente su contrato y teniendo en cuenta su edad y proyección de carrera, se generaría el derecho a la percepción del saldo acumulado en el mismo, manteniéndose el límite máximo que podría percibir el consejero ejecutivo por este concepto.

Además de las anteriores novedades, en la nueva Política de Remuneraciones se suprime el diferimiento a 3 años del 30% de la RVA en acciones. Esta modificación se realiza para adaptar este concepto retributivo a la práctica de mercado en empresas comparables y, de este modo, potenciar la capacidad de retención, atracción y captación de talento situando a Indra en una situación competitiva respecto a sus comparables, sin modificar el mix retributivo (acciones/efectivo) ni el resto de condicionantes de percepción.

En relación con la remuneración de los consejeros por pertenencia al Consejo y a sus Comisiones, la nueva Política establece el límite máximo anual de la remuneración del conjunto de los consejeros que se fija en 2.750.000 € al proponerse en la Junta 2023 incrementar a 16 el número máximo de miembros del Consejo de Administración.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, la Política de Remuneraciones se ajusta al sistema de remuneración previsto en el artículo 27 de los Estatutos Sociales y a lo dispuesto en el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración de Indra, que regula la retribución de los consejeros de la Sociedad, en su condición de tales y por el desempeño de funciones ejecutivas.

a) Política retributiva aplicable a los consejeros en su condición de tales

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

- Que la retribución de los consejeros externos sea suficiente y adecuada 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 de la Sociedad, al objeto de desligarla de objetivos y variables a corto plazo y que sea satisfecha íntegramente en efectivo.
- Que, dado el alto grado de asistencia 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.

El sistema retributivo de los consejeros por sus funciones de supervisión y decisión colegiada se compone de los siguientes elementos retributivos:

- Una asignación fija anual por pertenencia al Consejo de Administración.
- Una asignación fija anual adicional en el caso en que se dé alguna de las siguientes circunstancias:
  - Pertenencia a alguna de las Comisiones existentes.
  - Desempeño de cargos (Presidencia en el Consejo de Administración y Comisiones y Consejero Independiente Coordinador).
- Adicionalmente, la Sociedad tiene suscrita una póliza de responsabilidad civil para sus consejeros.

b) Política retributiva aplicable a los consejeros por el desempeño 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (la “CNRGC” o la “Comisión”), conforme a lo establecido en la Política de Remuneraciones.

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

La Política de Remuneraciones vigente incorpora los siguientes criterios y principios aplicables a las remuneraciones de los consejeros por sus funciones ejecutivas:

- 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 la retribución variable esté alineada con el interés social, con sistemas de control y medición que determinen la percepción de la retribución variable en función de evaluaciones que midan el desempeño individual y la contribución personal a la consecución de los objetivos fijados.
- Que la retribución variable represente una parte sustancial de la retribución total y que la retribución a medio plazo tenga un peso lo suficientemente relevante para garantizar el alineamiento con los intereses a largo plazo de los accionistas.
- Que sea 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.
- El nivel de transparencia en materia de retribuciones está en línea con las mejores prácticas en gobierno corporativo con el objetivo de generar confianza entre todos los grupos de interés, en particular, los accionistas e inversores.

Sin perjuicio del apartado anterior, las condiciones retributivas de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas se recogerán en sus respectivos contratos, en los cuales se detallarán todos los conceptos por los que puedan obtener una retribución por el desempeño de dichas funciones y que podrán consistir, conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales, en alguno de los siguientes conceptos:

- Una asignación fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos, que podrá ser en metálico y en especie.
- Una parte variable en función de la consecución de objetivos de negocio, económicos, financieros y no financieros, cuantitativos y cualitativos, estratégicos o de desempeño personal, cuyo abono podrá hacerse en efectivo o, previo acuerdo al efecto en la Junta General, mediante la entrega de acciones de la Sociedad, de derechos de opciones sobre las mismas o de otros instrumentos retributivos referenciados al valor de la acción.
- Sistemas de previsión, planes de ahorro y de jubilación o pre-jubilación, conceptos de retribución diferida, seguros de vida y accidentes, asistencia sanitaria y, de resultar procedente, Seguridad Social.
- La puesta a disposición de un vehículo.
- Indemnizaciones, en su caso y cuando proceda, por el cese anticipado en sus funciones.

- Compensaciones por los pactos de exclusividad, de no competencia post-contractual o de permanencia que se acuerden.

A la fecha de elaboración del presente informe existen en la Compañía dos consejeros ejecutivos: el Consejero Delegado y el Consejero ejecutivo Director General de TI.

### **Procedimientos y órganos involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la Política**

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 CNRGC, que las eleva al Consejo de Administración para su 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 ESG 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.

Por lo que se refiere a la retribución del Presidente del Consejo de Administración, que no asume funciones ejecutivas, se mantiene la remuneración establecida en la política anterior. En este sentido, para fijar el importe de su retribución, el Consejo de Administración de Indra ha considerado, 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 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 citada Comisión está compuesta por cinco miembros, tres de ellos independientes y dos dominicales, uno que representa el interés accionario de SEPI y otro de Sapa Placencia Holding, S.L. En este sentido, la composición de la CNRGC a 31 de diciembre de 2023 es la siguiente:

- Dña. Olga San Jacinto (Presidenta independiente).
- D. Jokin Aperribay (Vocal dominical).
- Dña. Virginia Arce (Vocal independiente).
- D. Antonio Cuevas (Vocal dominical).
- D. Bernardo Villazán (Vocal independiente).

Conforme al artículo 19 del Reglamento del Consejo de Indra, la CNRGC se reunirá cuantas veces sea convocada, con arreglo a lo previsto en el citado Reglamento y, al menos, tres veces al año. En el ejercicio 2023, la Comisión se ha reunido en 26 ocasiones, habiendo tratado asuntos relacionados con las remuneraciones de los consejeros en 8 sesiones.

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 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, 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.

### **Empresas comparables en la definición de la política**

Tal y como se ha indicado anteriormente, la Compañía revisa periódicamente la remuneración de los consejeros para que la misma guarde una proporción razonable con el tamaño de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.

En base a lo anterior, la Compañía evalúa de forma periódica la información de mercado en relación con los niveles, el mix y las prácticas retributivas.

A estos efectos, en los trabajos de revisión y actualización de la Política de Remuneraciones la CNRGC ha contado con el asesoramiento externo de Mercer Consulting, S.L., habiendo valorado positivamente la independencia de dicho asesor externo con anterioridad a su contratación.

Dicha consultora proporcionó a la Sociedad información sobre el posicionamiento de las remuneraciones de los consejeros ejecutivos de la Sociedad frente a una muestra de compañías del IBEX-35 (empresas con facturación entre 1.200 MM y 5.500 MM) y grandes empresas de España comparables en dimensión a Indra. La remuneración de los consejeros no ejecutivos se comparó con el IBEX-35, no habiéndose tenido en cuenta las compañías que ocupan las diez primeras posiciones del índice por capitalización bursátil ya que sus prácticas son claramente diferenciadas respecto al resto.

**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.

### **Mix retributivo**

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 ejecutivas.

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 ejecutivas, 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 o IMP):** que representa un 40% de la retribución total anualizada para un cumplimiento de objetivos del 100%.

El mix retributivo indicado se corresponde con un escenario de cumplimiento de objetivos target conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones de los consejeros vigente.

De esta forma la retribución fija de los consejeros ejecutivos representa un 25% de la retribución total de dichos consejeros y la variable, vinculada al cumplimiento de objetivos, un 75%. Aproximadamente, el 50% de la retribución variable de los consejeros ejecutivos se percibe en acciones.

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.

### **Acciones adoptadas para reducir riesgos**

- **Mecanismos de supervisión y contrapesos:** 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.
- **Cláusulas de ajustes ex post:** 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 en los términos que se detallan en la Política de Remuneraciones vigente.
- **Condiciones retributivas de los empleados:** por lo que se refiere a las medidas adoptadas en relación con los consejeros ejecutivos, como categoría de personal cuyas actividades profesionales pueden tener una repercusión material en el perfil de riesgos de la Sociedad, 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).

- **Valoración de objetivos:** respecto al período de devengo 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.
- **Pago en instrumentos:** el cobro del 30% del importe de la RVA resultante (equivalente a un 10,5% de la retribución total target) 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.
- **Marco plurianual:** el IMP que se está diseñando para su implantación en el ejercicio 2024 se articula como un *performance share plan*, con una concesión inicial de acciones, de las que tras su vencimiento en 2026 se podrá entregar un porcentaje que oscilará entre el 0% y el porcentaje máximo que se establezca, dentro de los límites fijados en la Política de

Remuneraciones 2024-2026, calculado en función del nivel de cumplimiento de los objetivos que se establezcan.

El detalle de la regulación del IMP 2024-2026, en la medida en que se trata de un sistema de retribución basado en la entrega de acciones a los consejeros ejecutivos y que está íntimamente ligado al Plan Estratégico 2024-2026 que se presentará al mercado el próximo 6 de marzo de 2024, se someterá a aprobación de la Junta General de Accionistas del ejercicio 2024 como punto separado del orden del día.

Se ha contratado como asesores independientes y expertos a Willis Towers Watson (“WTW”) para el asesoramiento en el diseño de dicho incentivo y al *proxy solicitor* Georgeson para asegurar el alineamiento del nuevo IMP con las recomendaciones de inversores institucionales y *proxy advisors*.

Asimismo, en dicho diseño se están analizando en detalle los resultados de la aplicación del incentivo anterior para incorporar los ajustes y correcciones que se consideren necesarios en el nuevo incentivo.

### **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 remuneración que corresponde a los consejeros en su condición de tales consistirá en una cantidad fija, cuyo límite máximo se determina por la Junta General de la Sociedad y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación.

Con sujeción a dicho límite, corresponde al Consejo de Administración, previo informe de la CNRGC, la fijación individual de la remuneración de cada consejero por pertenencia al órgano de administración dentro del marco estatutario y de conformidad con los criterios que se fijan en la Política de Remuneraciones de Indra.

La retribución de los consejeros en su condición de tales se determina en función de su pertenencia a los distintos órganos de administración. Tal y como se ha desarrollado previamente en el apartado A.1.1., esta retribución consiste en una asignación fija, que se determina atendiendo a criterios de responsabilidad y dedicación requerida a partir de las siguientes cuantías anuales brutas previstas para 2024:

- 80 m€ por pertenencia al Consejo
- 40 m€ por pertenencia a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento
- 24 m€ por pertenencia a la CNRGC
- 24 m€ a la Comisión de Sostenibilidad
- 24 m€ a la Comisión de Estrategia
- 24 m€ a la Comisión Delegada Ejecutiva
- Los presidentes de cada Comisión perciben 1,5 veces las cuantías indicadas

- 30 m€ por el cargo de Consejero Independiente Coordinador

Estos importes han permanecido invariados desde el ejercicio 2015. Sin perjuicio de lo anterior, en septiembre de 2023 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 Delegada Ejecutiva, 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€).

En todo caso, el Consejo podrá modificar los anteriores importes, con sujeción al límite máximo contemplado en la Política de Remuneraciones vigente, aprobada por la Junta General ordinaria de accionistas 2023 para el conjunto del Consejo.

En este sentido, con la finalidad de que la retribución de las Comisiones esté adaptada a condiciones de mercado y a la dedicación que exige a sus miembros, la misma está siendo revisada para, en su caso, proponer alguna modificación.

La Política de Remuneraciones vigente establece separadamente el sistema retributivo correspondiente al Presidente del Consejo de Administración que no asume funciones ejecutivas. En este sentido, su retribución está integrada exclusivamente por conceptos fijos y asciende a 550m€ más la retribución correspondiente por presidir la Comisión de Estrategia y la Comisión Delegada Ejecutiva, que en términos anuales asciende a 36m€ para cada una de las Comisiones. También puede ser beneficiario de un complemento en efectivo o en especie, incluyendo un seguro de vida y accidentes, asistencia sanitaria y uso de vehículo de empresa.

La Política de Remuneraciones vigente fija el límite máximo anual de la remuneración de los consejeros en su condición de tales en 2.750m€. Dicho límite se estableció en función de la retribución media por consejero y del número máximo de consejeros, que se incrementó a 16 en la Junta General de Accionistas de 2023, y los miembros de sus comisiones contemplados en los Estatutos Sociales, incluyendo la retribución del Presidente no ejecutivo, así como en previsión de que pudiera crearse alguna comisión adicional a las ya existentes, como así sucedió con la Comisión de Delegada Ejecutiva, creada en septiembre de 2023. Este límite se mantendrá vigente hasta que la Junta General de Accionistas acuerde su modificación.

#### **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.**

Conforme al artículo 27 de los Estatutos Sociales de la Compañía, los consejeros que asumen funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir, adicionalmente, las remuneraciones que correspondan por el desempeño de funciones ejecutivas. En este sentido, la retribución fija anual de los consejeros ejecutivos es percibida íntegramente en metálico y tiene el propósito de recompensar el desempeño atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional.

Durante el ejercicio 2023 se produjo el relevo en la posición del Consejero Delegado como consecuencia del inicio de un proceso de sucesión vinculado a la definición del nuevo Plan Estratégico de Indra. A estos efectos, la retribución fija del actual Consejero Delegado se fijó en el mismo importe que la establecida para el anterior en abril de 2022.

En base a lo anterior, la retribución dineraria fija bruta anual prevista para el Consejo Delegado en 2024 asciende a 660m€ y la retribución dineraria fija bruta anual prevista para el Consejero Ejecutivo Director General de TI en 2024 asciende a 550m€.

**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 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) el 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: 34m€ y uso de vehículo de empresa 60m€.

**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 funciones ejecutivas y que se detallan a continuación:

**a) Retribución Variable Anual (“RVA”)**

De conformidad con lo indicado en la Política de Remuneraciones vigente, el propósito de esta remuneración es incentivar el cumplimiento de los objetivos anuales en línea con el Plan Estratégico vigente en cada momento. El cumplimiento de estos objetivos, aun cuando están

fijados a corto plazo, están referenciados al Plan Estratégico de la Sociedad, de modo que contribuyan al desarrollo de la estrategia fijada por el Consejo de Administración para lograr un crecimiento sostenible y a largo plazo de la Sociedad, creando, al propio tiempo valor, para los accionistas.

Asimismo, en la determinación de estos objetivos se tienen en cuenta parámetros de naturaleza no financiera cuyo cumplimiento redunde también en beneficio de la sociedad en su conjunto.

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.

Dicha concertación anual se caracteriza por los siguientes elementos:

- Los objetivos cuantitativos tienen un peso, como mínimo, del 60% 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 CO<sub>2</sub> y la promoción de la diversidad e innovación.
- Los objetivos cualitativos, por otra parte, tienen un peso, como máximo, del 40%. 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. Asimismo, 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.

El Consejo de Administración tiene la facultad de modular de manera discrecional, sobre la base de la propuesta que formule la CNRGC, hasta un máximo del 10%, al alza o a la baja, el resultado final de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos, en atención a la calidad de los resultados, el desempeño individual o la concurrencia de circunstancias excepcionales que tengan lugar durante el ejercicio y que requieran una evaluación cualitativa. En caso de que el Consejo de Administración acordara aplicar, al alza o a la baja, esta modulación cualitativa, la Compañía proporcionará información detallada sobre las razones que justifiquen su aplicación en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros.

A propuesta de la CNRGC, el Consejo ha aprobado los siguientes objetivos para la RVA 2024

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 35% de los objetivos del negocio de TI y del 12,25% del total de objetivos);
- Ebit (65% de los objetivos del negocio de TI y 22,75% del total de objetivos).

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

- Consejero delegado:

- Objetivos operativos, estratégicos y de proceso (con una ponderación del 80% de los objetivos individuales y un 32% del total de objetivos).

Para la valoración se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Plan estratégico: ejecución del nuevo Plan Estratégico Leading the Future
- Supervisión y ejecución de proyectos estratégicos y críticos.
- Interacción y relación fluida y constructiva con el Consejo de Administración y su Presidente
- Funcionamiento del Comité de Dirección y de la nueva estructura implementada
- Retención y captación del talento senior crítico
- Cumplimiento de los KPI del Plan Director de Sostenibilidad comprometidos y, en particular, los relacionados con el modelo de reporting, eco-diseño, ratios de rotación, reducción de emisiones CO2, energía verde y eficiencia energética (con una ponderación del 20% de los objetivos individuales y un 8% del total de objetivos).

Para la valoración se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Mejora del modelo de reporting y trazabilidad de la información ESG con el soporte de una herramienta informática de reporte.
  - Formación en eco-diseño a más del 50% de los ingenieros de diseño y producto implicados en el diseño de productos hardware para los negocios de Defensa, ATM y Movilidad.
  - Mantener la rotación no deseada por debajo de la media del sector tecnológico en España
  - Elaboración del plan de reducción de emisiones del Grupo cumpliendo con los requisitos Net Zero de SBTi, con el objetivo de reducir al máximo las emisiones evitables y compensar las emisiones residuales del Grupo con horizonte 2040.
  - Incrementar el consumo de energía verde en Italia hasta conseguir el 100% de energía verde a finales de 2024
  - Ampliar el alcance de la certificación ISO 50001 de eficiencia energética a dos de los centros con mayor consumo energético de España
- Consejero ejecutivo Director General de TI:

Alineados con el plan estratégico:

- Despliegue de la estrategia 2024 de todos los negocios Indra en Latam, Italia y Portugal (con una ponderación del 40% de los objetivos individuales y del 16% del total de objetivos).

Para la valoración se tendrá en cuenta la consecución de las cifras del presupuesto 2024 de los negocios de Defensa, ATM y Mobility en esas regiones.

- Potenciar la oferta digital de alto valor y margen frente a los servicios de menor valor añadido (con una ponderación del 40% de los objetivos individuales y del 16% del total de objetivos).

Para la valoración se tendrá en cuenta el peso de la oferta digital (Inteligencia Artificial, Data y Cloud) en la contratación y ventas del ejercicio 2024.

ESG:

- Cumplimiento de los KPI del Plan Director de Sostenibilidad comprometidos y, en particular, los relacionados con el modelo de reporting, eco-diseño, ratios de rotación, reducción de emisiones CO2,

energía verde y eficiencia energética (con una ponderación del 20% de los objetivos individuales y un 8% del total de objetivos).

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

En cuanto a las cuantías de dicho componente retributivo, la Política de Remuneraciones establece una cuantía target de RVA (correspondiente a un cumplimiento del 100% de los objetivos) equivalente al 140% de la RF de cada consejero ejecutivo. Asimismo, para el caso de sobrecumplimiento de objetivos, se establece un límite máximo de RVA del 120% de la cuantía target, que equivaldría a un 168% de la RF y se 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 30% de la misma (equivalente a un 10,5% de la retribución total anual target) 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.

#### **b) Incentivo a Medio Plazo (“IMP”) 2024-2026**

Durante el segundo semestre del ejercicio 2023 la Compañía ha estado inmersa en la elaboración de un nuevo Plan Estratégico liderado por el nuevo Consejero Delegado nombrado el pasado 18 de mayo de 2023. En este contexto, la Compañía se ha apoyado en WTW para la elaboración de una nueva propuesta del Incentivo a Medio Plazo (“IMP”) 2024-2026 que necesariamente deberá estar alineado con dicho Plan Estratégico y que se someterá a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas.

Para realizar la propuesta de diseño del nuevo IMP se está considerando información de mercado en incentivos a largo plazo en compañías europeas relevantes de los sectores de defensa y tecnología y en las empresas del IBEX-35. Se están evaluando particularmente los elementos de diseño de los incentivos a largo plazo en estas compañías, entre otros: tipo de instrumento, estructura temporal, métricas y ponderaciones, niveles de incentivo máximo vs. Target y mecanismos para la gestión de los riesgos asociados a la remuneración. También, se ha realizado un análisis sobre los niveles retributivos del primer ejecutivo en compañías del IBEX-35 con una facturación inferior a 20.000 millones de euros y se ha contrastado esta información con la de compañías europeas en los sectores de aeroespacial y defensa y tecnología. Para calibrar las métricas, se está presentando frente a la CNRGC para su análisis e informe un riguroso análisis sobre la volatilidad de cada métrica en función de los niveles de resultados históricos y las proyecciones financieras y de sostenibilidad que se establecerán en el nuevo Plan Estratégico de la Compañía.

De conformidad con la Política de Remuneraciones vigente, el propósito de esta remuneración variable es incentivar la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo.

Sin perjuicio de que, como se ha indicado, el incentivo está sujeto a la aprobación en la próxima Junta General de Accionistas de la Compañía, el IMP 2024-2026 estará vinculado al desempeño de la Sociedad en relación con el desarrollo del Plan Estratégico pendiente de aprobación y consistirá 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 porcentaje máximo que se establezca (dentro del límite establecido en la política), calculado en función del nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos.

La propuesta detallada del IMP 2024-2026, la tipología de objetivos y métricas para su medición, así como el número máximo de acciones a entregar a los consejeros ejecutivos por este concepto, se someterán, como se ha señalado, a la próxima Junta General de Accionistas.

**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 articulado mediante un fondo de aportación definida externalizado a través de una póliza de seguro, con individualización de las aportaciones, siendo el único compromiso de la Sociedad realizar las aportaciones anuales que se indican a continuación mientras esté vigente la relación contractual de los consejeros ejecutivos con la Sociedad.

Las aportaciones se definen como un porcentaje de la Retribución Total Target Anualizada (“RTTA”, definida como la suma de la Retribución Fija, la Retribución Variable Anual y el Incentivo a Medio Plazo anualizado):

- Consejero Delegado: 15% de su RTTA.
- Consejero ejecutivo Director General de TI: 5% de su RTTA.

El PALP no es un sistema de pensiones ni de jubilación y la percepción de la prestación derivada del mismo por el consejero ejecutivo es contingente, estableciéndose en el contrato de prestación de servicios ejecutivos el momento en el que el consejero tendrá derecho a la percepción del saldo acumulado.

En el caso del Consejero Delegado, éste percibirá el fondo acumulado en el PALP en el supuesto de que su contrato continúe vigente en el momento en el que cumpla 65 años o a la edad establecida por las partes en caso de acuerdo de prórroga, con independencia de su posible continuidad en la Sociedad, bien en forma de capital, como renta vitalicia o como una combinación de ambos.

El Consejero Ejecutivo Director General de TI percibirá el fondo acumulado en el PALP en el supuesto de que su contrato continúe vigente en el momento en el que cumpla 62 años, con independencia de su posible continuidad en la Sociedad, bien en forma de capital, como renta vitalicia o como una combinación de ambos.

En ningún caso los consejeros ejecutivos podrán percibir por este concepto un importe superior a una anualidad de su RTTA vigente (2.640m€ en el caso del Consejero Delegado y 2.200m€ en el caso del Consejero Ejecutivo Director General de TI).

Las aportaciones máximas anuales que la Sociedad puede realizar al PALP, y que se realizarán en 2024, son las siguientes:

- El Consejero Delegado (el “Sr. de los Mozos” o “D. José Vicente de los Mozos”): 396m€ (15% de su RTTA);
- El Consejero Ejecutivo Director General de TI (el “Sr. Abril” o “D. Luis Abril Mazuelas”): 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.**

Sin perjuicio de las compensaciones establecidas para los consejeros ejecutivos en el siguiente apartado, no existen en la actualidad compensaciones por rescisión pactadas en relación con la terminación de la vinculación con Indra por la condición de consejero.

**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.**

- **Relación contractual:** 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.

- **Duración:** la duración de dichos contratos es indefinida.
- **Pagos por resolución de contrato:** 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.
- **Preaviso:** 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.
- **Pacto de no concurrencia post-contractual:** 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 75% de su RTTA en el caso del Consejero Delegado y con una cuantía equivalente a 60% de su RTTA en el caso del Consejero Ejecutivo Director General de TI.
- **Cláusulas de ajustes ex post:** 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 o en un incumplimiento grave de la normativa interna.

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 2024.

#### **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 2024-2026, 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.**

A la fecha de aprobación del presente informe, no está previsto que los consejeros devenguen otros conceptos retributivos diferentes a los expuestos en apartados anteriores en el ejercicio 2024.

**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 2023 se aprobó una nueva Política de Remuneraciones para el período 2024-2026 que entró en vigor en el momento de su aprobación.

Está previsto que, en el ejercicio en curso, se someta a votación de la Junta General Ordinaria de Accionistas 2024 la aprobación, como punto separado del orden del día, del IMP 2024-2026 en cuyo diseño se está trabajando.

Tal y como se ha señalado, a la fecha de formulación del presente informe no se puede facilitar el detalle sobre dicho incentivo dado que sus objetivos, métricas, ponderaciones y escalas de consecución estarán alineadas con el Plan Estratégico 2024-2026, que se aprobará por el Consejo de Administración y se hará público el próximo 6 de marzo de 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/2023/Politicasy/politica\\_de\\_remuneraciones\\_de\\_los\\_consejeros\\_2024-202650544.6\\_2.pdf](https://www.indracompany.com/sites/default/files/d7/Accionistas/2023/Politicasy/politica_de_remuneraciones_de_los_consejeros_2024-202650544.6_2.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 2023, el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros recibió el apoyo mayoritario de los accionistas. De acuerdo con el apartado B.4 desarrollado a continuación, el citado Informe correspondiente al ejercicio 2022 se aprobó con una mayoría del 56,956% de votos a favor, recibiendo 6,268% de votos en contra.

El porcentaje de abstenciones obtenido en dicho punto del orden del día de la Junta (36,776%), 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.**

La Política de Remuneraciones aplicada en el ejercicio 2023 ha sido la Política de Remuneraciones 2021-2023, aprobada por la Junta General de Accionistas el 30 de junio de 2021, que ha estado vigente hasta el 30 de junio de 2023, fecha en la que se aprobó y entró en vigor la nueva Política de Remuneraciones 2024-2026.

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

Por su parte, la CNRGC informa las propuestas sobre las remuneraciones individuales a percibir por los consejeros que debe aprobar el Consejo de Administración.

En relación con la retribución variable, la CNRGC revisa la estructura, los niveles máximos de

remuneración, los objetivos establecidos y el peso de cada uno de ellos, atendiendo a la estrategia de la Compañía, las necesidades y la situación del negocio.

En base a lo anterior, las principales actuaciones de la Comisión en materia retributiva llevadas a cabo en el ejercicio 2023 se han centrado en los siguientes ámbitos:

- Revisar los sistemas retributivos vigentes, tanto para consejeros ejecutivos como para altos directivos, para garantizar que su remuneración individual sea proporcionada y adecuada a la estrategia de la Sociedad y la creación de valor a largo plazo, así como competitividad para atraer y retener el talento.
- Proponer, en base a la revisión anterior, al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2024-2026.
- Informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos y condiciones económicas de desvinculación.
- Evaluar el grado de cumplimiento de los criterios y objetivos establecidos en relación con la retribución variable de los consejeros ejecutivos y los altos directivos, y determinar la propuesta sobre sus remuneraciones individuales a elevar al Consejo de Administración para su aprobación.
- Informar las propuestas de concertación de objetivos de la retribución variable de consejeros ejecutivos y altos directivos.
- Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos y, específicamente, en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros.
- Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.

Conforme a la Guía Técnica 1/2019 sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, se considera buena práctica que, durante el ejercicio de sus funciones, estas comisiones cuenten con la colaboración de asesores externos.

Siguiendo estas buenas prácticas, en los procesos de adopción de decisiones en materia de retribuciones de consejeros, la CNRGC y el Consejo de Administración de la Compañía han contado en el ejercicio 2023 con el asesoramiento en materia de remuneraciones de consejeros de Mercer Consulting, S.L. y WTW (en relación con el IMP 2024-2026).

Asimismo, por lo que se refiere a las condiciones y términos económicos de la salida del antiguo Consejero Delegado (el “Sr. Mataix” o “D. Ignacio Mataix”), como es habitual en estos casos, atendiendo a la relevancia del proceso, y de acuerdo con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo, la CNRGC contó con la colaboración de asesores legales y consultores especializados independientes, como garantía de la máxima corrección, rigor y eficacia en todos los extremos del proceso. En concreto, la Compañía contó con el asesoramiento de: (i) un asesor legal experto en gobierno corporativo y mercado de valores (Despacho Gómez Acebo & Pombo), (ii) un asesor legal laboral experto en alta dirección (Sagardoy Abogados) y (iii) un experto en

materia de remuneraciones (Mercer Consulting, S.L.), en base a cuyos informes se adoptaron los acuerdos pertinentes.

**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 han producido desviaciones durante el ejercicio 2023.

**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 han aplicado excepciones temporales a las políticas de remuneraciones en el ejercicio 2023.

**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.**

Las políticas de remuneraciones aplicadas en 2023 son compatibles con la gestión adecuada y eficaz del riesgo.

Las diferentes acciones adoptadas por la Compañía 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 durante el ejercicio 2023 han sido las indicadas en el apartado A.1 del presente informe.

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.

Con dichas acciones se pretende controlar las prácticas retributivas de la Sociedad con el fin de alinearlas con la estrategia de negocio, promoviendo la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de Indra, e incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

**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.**

En el diseño, estructura e implantación de los conceptos retributivos del sistema de remuneración vigente, el Consejo vela porque la retribución esté orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpore las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados de gestión desfavorables.

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 en dicha Política.

Los principios que rigen la citada Política, tanto en lo que respecta a la remuneración de los consejeros por su pertenencia a los órganos de administración como por el desarrollo de sus funciones ejecutivas, han sido adecuadamente aplicados.

En 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.

A este respecto cabe destacar que el 73,20% de la RVA está ligada al cumplimiento de objetivos cuantitativos (de Compañía -Contratación, Ebit y FCF- y de ESG) de la Sociedad guardando, por tanto, relación directa con sus resultados.

Respecto al IMP 2021-2023 el 90% del incentivo se vinculó al cumplimiento de objetivos cuantitativos (ESG 10%, desempeño de la acción 20% y desempeño de las operaciones 60%), siendo el margen de valoración cualitativa únicamente del 10%.

En el apartado B.7 siguiente se informa sobre el porcentaje de consecución de los objetivos vinculados a ambos elementos retributivos (RVA e IMP 2021- 2023) por parte de los consejeros ejecutivos pudiéndose apreciar cómo la evolución de los resultados de la Compañía y del valor de las acciones han sido determinantes en la valoración por parte de la CNRGC y del Consejo de los coeficientes de pago de dichas retribuciones.

**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	134.563.623	76,17
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	8.434.021	6,268
Votos a favor	76.641.704	56,956
Votos en blanco	-	-
Abstenciones	49.487.898	36,776

**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 99,95% (un 36,78% 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.**

En aplicación de las Políticas de Remuneraciones vigentes en el ejercicio 2023 (esto es, la Política 2021-2023, en vigor hasta el 30 de junio de 2023 y la Política de Remuneraciones actual, en vigor desde esa fecha) la remuneración de los consejeros en su condición de tales en el ejercicio cerrado ha consistido exclusivamente en una asignación fija, percibida íntegramente en metálico, de acuerdo con las cuantías establecidas en dichas Políticas, en función de la pertenencia de cada consejero a los distintos órganos de administración y días de permanencia, conforme a lo detallado en el apartado A.1.3 anterior.

Tal y como ya se ha mencionado, en septiembre de 2023, el Consejo de Administración de Indra acordó la creación de una nueva Comisión Delegada Ejecutiva, 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 (36m€).

El importe total abonado en 2023 por el conjunto de los consejeros en su condición de tales (por su pertenencia al Consejo y Comisiones) ascendió a 2.421m€ (1.908 m€ en 2022), inferior a la cantidad fijada como máxima en las Políticas de Remuneraciones vigentes durante el ejercicio.

**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 2023 la retribución fija bruta anual devengada por los consejeros ejecutivos ha sido la siguiente:

- D. Ignacio Mataix (Consejero Delegado hasta mayo de 2023): 252 m€
- D. José Vicente de los Mozos (Consejero Delegado desde mayo de 2023): 410 m€
- D. Luis Abril Mazuelas (Consejero ejecutivo Director General de TI): 550 m€

La retribución específica de los consejeros ejecutivos se determinó hasta junio de 2023, de conformidad con los límites previstos en la Política de Remuneraciones aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 30 de junio de 2021.

En mayo de 2023, con ocasión de (i) la resolución de mutuo acuerdo del contrato de prestación de servicios ejecutivos del Sr. Mataix con la Compañía y su dimisión como consejero y (ii) el nombramiento de D. José Vicente de los Mozos como nuevo Consejero Delegado, el Consejo de Administración, previo informe de la CNRGC, aprobó el contrato de prestación de servicios a formalizar con el Sr. de los Mozos, estableciendo dentro de sus condiciones económicas una retribución fija anual de 660m€, retribución igual a la que venía percibiendo el ex Consejero Delegado desde abril de 2022.

Las cuantías de retribución fija del Consejero Delegado actual y del Consejero Ejecutivo Director General de TI se mantienen invariables y se prevén en los mismos términos en la Política de Remuneraciones vigente, aprobada por la Junta General ordinaria celebrada el 30 de junio de 2023.

**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 ejecutivas.

En cuanto a la RVA 2023, el Consejo, a propuesta de la CNRGC, realizó la concertación anual de objetivos para los Consejeros Delegados (Sr. Mataix hasta mayo de 2023 y Sr. de los Mozos desde mayo de 2023), y el Consejero ejecutivo Director General de TI (Sr. Abril Mazuelas), conforme al desglose que se incluye a continuación.

#### Consejeros Delegados

- 60% objetivos Compañía
- 40% objetivos individuales

#### Consejero ejecutivo Director General de TI

- 25% objetivos Compañía
- 35% objetivos negociación/función
- 40% objetivos individuales

	RVA 2023	Sr. Mataix	Sr. de los Mozos	Sr. Abril
Objetivos Compañía	Contratación	15%	15%	6,25%
	Cash Flow	15%	15%	6,25%
	EBIT	30%	30%	12,50%
Objetivos negociación	Contratación	-	-	8,75%

	Cash Flow	-	-	8,75%
	EBIT	-	-	17,50%
Objetivos individuales	Valoración global de su gestión por el Consejo de Administración	26,80%	26,80%	-
	Cumplimiento de los KPI del Plan Director de Sostenibilidad	13,20%	13,20%	13,33%
	Ejecución del Plan Estratégico Minsait	-	-	13,33%
	Progresiva mejora en la organización de Minsait	-	-	13,33%

Para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos de Compañía y de negocio/función se ha tenido en cuenta el valor central establecido -equivalente a un 100% de logro- correspondiéndose como mínimo con el cumplimiento del presupuesto anual de la Compañía, así como las siguientes pendientes de logro:

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

Para la valoración del objetivo individual “Cumplimiento de los KPI del Plan Director de Sostenibilidad” se han tenido en cuenta los siguientes aspectos:

- Mantenimiento o mejora respecto a 2022 del 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.

Para la valoración del objetivo individual “Ejecución del plan estratégico Minsait”, aplicable

únicamente al Sr. Abril Mazuelas, se han tenido en cuenta, tal y como se estableció en la concertación, aspectos como el crecimiento en las capacidades digitales, la mejora del mix geográfico y el foco en los aceleradores comerciales y para la valoración del objetivo individual “Progresiva mejora en la organización de minsait”, entre otros aspectos, la integración de capacidades verticales y la mayor competitividad de la oferta de valor.

Una vez cerrado el ejercicio 2023, 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 2023, entre los que destacan los máximos históricos alcanzados en los ingresos, el EBIT, el beneficio neto y la generación de caja, con crecimientos a tasa de dos dígitos para todos estos indicadores financieros con respecto al año 2022. Dichos logros han tenido un impacto muy positivo en la evolución del precio de la acción, que se ha revalorizado en 2023 un 34% (ajustado por dividendo) frente a una revalorización del 23% del IBEX-35, siendo Indra la décima compañía en revalorización de dicho índice en el año.

Los porcentajes de consecución obtenidos en cada uno de los objetivos de Compañía han sido los siguientes: Contratación 109%, Cash-flow 156% y Ebit 110%.

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 **112%** para todos ellos (lo que equivale en el cómputo global a un **67%** para el ex Consejero Delegado Sr. Mataix y para el Consejero Delegado Sr. de los Mozos y a un **28%** para el Consejero Ejecutivo Director General de TI).

- Los porcentajes de consecución obtenidos en cada uno de los **objetivos del negocio de TI**, aplicables exclusivamente al Sr. Abril en su condición de Consejero Ejecutivo Director General de dicho negocio, han sido los siguientes: Contratación 114%, Cash-flow 145% y Ebit 105%.

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 **111%** lo que equivale a un **39%** en el cómputo global.

Por tanto, el porcentaje de consecución global de los objetivos Compañía y de negocio/función de TI para el Consejero Ejecutivo Director General de TI asciende a un **67%** en el cómputo global.

- Respecto a los **objetivos individuales cualitativos** de los Consejeros Delegados y del Consejero Ejecutivo Director General de TI, el Consejo ha tenido en cuenta los siguientes aspectos/criterios:

i. Consejeros Delegados

Respecto al Sr. Mataix, la valoración global de su gestión realizada con ocasión de la

firma de mutuo acuerdo de su desvinculación de la Compañía fue de excelente, atendiendo a su contribución hasta dicha fecha y a su disposición durante todo el proceso por garantizar una sucesión ordenada.

Por lo que se refiere a la valoración global de la gestión del Sr. de los Mozos desde el 18 de mayo de 2023, se han tenido en cuenta los siguientes criterios:

- Elaboración y proceso de aprobación del nuevo Plan Estratégico: se ha valorado muy positivamente: i) su involucración en el entendimiento interno y externo de los retos de la Compañía y en la definición de la Visión y Propósito del Plan; ii) la metodología aplicada en el desarrollo del Plan Estratégico 2024-35, “Leading the Future”; iii) el liderazgo en la coordinación de nuevo concepto de War Room, espacio de co-creación que combina un equipo de talento joven con la supervisión del management senior de la compañía; iv) la proactividad e involucración del Consejo y la Comisión de Estrategia en dicho proceso; v) el resultado de la evaluación del Consejo que arroja una valoración muy satisfactoria sobre el trabajo realizado; y vi) la búsqueda de nuevas oportunidades.
- Supervisión y ejecución de proyectos estratégicos y críticos: destacando: i) la información facilitada al Consejo y la Comisión de Estrategia para su seguimiento; ii) la Metodología utilizada (Dashboard e inmersión en proyectos concretos); y iii) el nombramiento de nuevos responsables de cada proyecto.
- Valoración de la relación con el Presidente y con el Consejo: se ha tenido en cuenta la buena percepción del Presidente y del resto de miembros del Consejo que consideran que la Interacción y relación ha sido muy fluida y constructiva desde su incorporación a Indra.
- Definición, nombramiento y funcionamiento del Comité de Dirección: la CNRGC y el Consejo han valorado muy positivamente la nueva estructura organizativa aprobada en junio y los ajustes realizados en las responsabilidades de soporte transversal.
- Retención y captación del talento en la compañía: se considera que el Sr. de los Mozos ha realizado una extraordinaria gestión de los aspectos relacionados con el talento, tanto desde el punto de vista de la captación (nuevas incorporaciones al Comité de Dirección) como de la retención (reorganización interna del Comité de dirección recuperando funciones clave en el mismo -RRHH-, y reorganizando otras).

El porcentaje de consecución de este objetivo individual ha sido del **100%** para el Sr. Mataix (**27%** en el cómputo global atendiendo a su ponderación) y del **120%** para el Sr. de los Mozos (**32%** en el cómputo global atendiendo a su ponderación)

ii. Consejero ejecutivo director general de TI:

El nivel de consecución del objetivo relativo a la ejecución del Plan Estratégico de Minsait, atendiendo al sobre cumplimiento de las métricas en todos los indicadores, ha

sido del **111%**. Teniendo en cuenta la ponderación de este objetivo, el porcentaje de consecución alcanzado en el cómputo global se sitúa en el **15%**.

Por lo que se refiere al objetivo relacionado con la progresiva mejora en la organización de Minsait, el grado de cumplimiento ha sido del **110%** y atendiendo a su ponderación, el porcentaje de consecución alcanzado en el cómputo global se sitúa en el **14%**.

Para la valoración de este objetivo el Consejo ha tenido en cuenta la integración y captura de sinergias entre las distintas divisiones del grupo, la agilidad y flexibilidad demostrada para la adaptación de Minsait a la nueva estructura organizativa de Compañía aprobada en junio de 2023 y la cobertura de posiciones clave que fueron traspasadas a posiciones de compañía, lo que demuestra la existencia de planes de contingencia y desarrollo adecuados.

- Por lo que se refiere a los objetivos de sostenibilidad, comunes a los tres consejeros ejecutivos, la CNRGC y el Consejo han valorado muy positivamente las siguientes circunstancias: i) el mantenimiento de un excelente posicionamiento en los principales índices y monitores ESG: DJSI – posicionamiento como mejor empresa del sector a nivel mundial (Top 1%) en 2023 y en 2022; MSCI – calificación AA en 2023 y en 2022; FTSE4Good – 4,2 puntos en 2023 y en 2022 (sobre 5); Sustainalytics – calificación de riesgo ESG bajo en 2023 y en 2022 gracias a la buena gestión realizada de los riesgos ESG; ii) el amplio cumplimiento de los objetivos de reducción de emisiones por consumo energético (emisiones de alcance 1 y 2) alcanzando una reducción del 64% de las emisiones en 2023 respecto a las emisiones registradas en 2019, superando ampliamente el objetivo marcado (reducción del 20%); iii) el avance en la reducción de las emisiones de alcance 3 vinculadas a las categorías de compras, viajes y commuting que se han reducido en un 28%, superando el objetivo marcado (reducción del 5%); iv) la consecución del objetivo del 100% de consumo de energía renovable en los centros de trabajo de España; así como v) la aplicación sistemática de la Taxonomía de la UE a las actividades de Indra reportada en el Informe de Sostenibilidad del ejercicio 2023.

El porcentaje de consecución de estos objetivos, informado favorablemente por la Comisión de Sostenibilidad, ha sido del **120%** y atendiendo a su ponderación, el porcentaje de consecución alcanzado en el cómputo global se sitúa en el **16%** para los Consejeros Delegados (Sr. Mataix hasta mayo de 2023 y Sr. de los Mozos desde mayo de 2023) y en el **16%** para el Consejero Ejecutivo Director General de TI, Sr. Abril.

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, en base al cumplimiento de los objetivos señalado, del **110%** para el **Consejero Delegado Sr. Mataix**, del **112%** para el **Consejero ejecutivo Director General de TI Sr. Abril** y del **115%** para el **Sr. de los Mozos**.

Los porcentajes anteriores se corresponde con unas cantidades brutas de 387,9m€ para el Sr. Mataix, 661,8m€ para el Sr. de los Mozos y 864,8m€ para el Sr. Abril Mazuelas, teniendo en cuenta el período de permanencia en el cargo respectivamente de los Sres. Mataix y de los Mozos.

De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones vigente el 70% de la RVA se percibe en efectivo. El 30% restante se percibe 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 14,75€. Lo anterior ha determinado los siguientes números de acciones devengadas: Consejero Delegado hasta mayo de 2023 (Sr. Mataix) 7.889 acciones; Consejero Delegado (Sr. de los Mozos) 13.458 acciones y Consejero Ejecutivo Director General de TI (Sr. Abril) 17.586 acciones. Estas acciones se entregarán a los consejeros ejecutivos en abril de 2024.

El pasado 1 de marzo de 2023 se entregaron a los ex Consejeros Delegados (la Sra. Ruiz y el Sr. Mataix) aquellas acciones correspondientes al tercer tercio RVA 2019, segundo y tercio RVA 2020 y primer tercio RVA 2021, dado que en dicha fecha la Política de Remuneraciones 2021-2023 contemplaba el diferimiento a tres años de la RVA en acciones que representaba el 30% del total de dicho concepto retributivo, habiendo recibido por este concepto 23.728 acciones cada uno de ellos.

En la pasada Junta General de Accionistas se aprobó la supresión del diferimiento del cobro de la Retribución Variable Anual devengada y pendiente de pago correspondiente a los ejercicios 2020, 2021 y 2022 que correspondía percibir en acciones.

De conformidad con lo establecido en dicho acuerdo, el pasado 6 de noviembre de 2023 se han realizado las siguientes entregas de acciones brutas:

- 20.684 acciones al ex Presidente Ejecutivo, Sr. Abril-Martorell (que cesó en su cargo en mayo de 2021) correspondientes al tercer tercio de la RVA 2020 y al segundo y tercer tercio de la RVA 2021.
- A los ex Consejeros Delegados (la Sra. Ruiz y el Sr. Mataix) 35.674 y 56.247 acciones, respectivamente, correspondientes al tercer tercio de la RVA 2020, segundo y tercer tercio de la RVA 2021, y primer, segundo y tercer tercio de la RVA 2022.
- Por último, 15.546 acciones al Sr. Abril Mazuelas que equivalen a la parte proporcional de la RVA 2022 desde su nombramiento en abril de 2022.

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

### Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

Por lo que se refiere a la IMP 2021-2023, que, de conformidad con la Política de Remuneraciones vigente en dicho período se estructura en un ciclo único de tres años y se percibe íntegramente en acciones, el Consejo realizó en el ejercicio 2021 una asignación inicial de un número acciones (calculadas en función del IMP que correspondería al supuesto máximo sobrecumplimiento de todos los objetivos del incentivo y del precio medio de la acción de Indra en las últimas 30 sesiones del ejercicio 2020,

6,8882 €/acción), de las cuales se entregaría al finalizar el período un porcentaje entre el 0% y el 150%, a determinar en función del grado de cumplimiento de los referidos objetivos vinculados al incentivo (Performance Share Plan).

Los objetivos fijados para los consejeros ejecutivos fueron los siguientes:

#### **a. Objetivos estratégicos y ESG**

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

Estos objetivos se establecieron con el propósito de valorar el grado de desempeño de los consejeros ejecutivos en dos ámbitos: i) el desarrollo e implantación de las acciones e iniciativas contenidas en el Plan Estratégico de la Compañía y ii) el cumplimiento de objetivos ESG del Plan Director de Sostenibilidad.

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

Los objetivos estratégicos se vincularon al Plan Estratégico de la Compañía vigente en aquel momento cuyas líneas rectoras fueron:

- 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% determinaría un nivel de pago del 50%; la consecución al 100% el pago del 100% y la consecución del 120% o superior el nivel de pago máximo, que se fijó en el 150%. Para porcentajes de consecución intermedios, el nivel de pago se calcularía mediante interpolación lineal. En caso de consecución de objetivos estratégicos por debajo del 70%, nivel mínimo de cumplimiento, no se abonaría incentivo.

Los objetivos ESG establecidos fueron los siguientes:

- i) Establecimiento y aprobación por parte de SBTi<sup>1</sup>, y comunicación pública de los objetivos de reducción de emisiones basados en la ciencia (SBT: Science Based

---

<sup>1</sup> 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.

Targets) para los alcances<sup>2</sup> 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 determinaría 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 abonaría incentivo.

#### **b. Objetivos vinculados al desempeño de la acción**

Con 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 afectaría al Grupo de Comparación cuando dichas sociedades dejaran de estar cotizadas, en cuyo caso se excluirían de dicho Grupo de Comparación.

---

<sup>2</sup> 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 determinaría 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 determinaría al finalizar el período de medición, conforme a los siguientes parámetros:

Evolución del RTA Absoluto de Indra	“Coeficiente RTA Absoluto”
RTA absoluto $\geq$ 40	150%
RTA absoluto $\geq$ 20 y $\leq$ 40	50% – 150% (*)
RTA absoluto $<$ 20	0

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

### c. Objetivos vinculados al desempeño de las operaciones

Con 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.

La consecución de los objetivos vinculados al desempeño de las operaciones al 70% determinaría un nivel de pago del 50%, la consecución al 100% el pago del 100% y la consecución del 120% o superior el nivel de pago máximo que se fijó en el 150%. Para porcentajes de consecución intermedios, el nivel de pago se calcularía 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 abonaría incentivo.

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.

La Sociedad sometió a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2021, en punto separado del orden del día, el acuerdo relativo a la regulación del IMP 2021-2023 en la medida en que se trataba de un sistema de retribución que incluía la entrega de acciones a los consejeros ejecutivos de la Sociedad. En dicho acuerdo se fijó el número máximo de acciones a entregar a los consejeros ejecutivos por este concepto (en aquel momento los consejeros delegados Dña. Cristina Ruiz y D. Ignacio Mataix) en 1.254.320 acciones, equivalentes al 0,71% del capital social en el momento de la adopción de este acuerdo.

Dicho acuerdo fue aprobado por un 73,51% de votos a favor, un 0,28% de votos en contra y un 26,20% de abstenciones (debido a la abstención de 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).

Por su parte, en la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 30 de junio de 2023, se sometió a aprobación la actualización del número máximo de acciones a entregar en concepto de IMP 2021-2023 y de la autorización para la entrega de acciones aprobada en la citada Junta General ordinaria de 2021, aprobándose un número máximo de acciones a entregar a los consejeros ejecutivos (ex Consejeros Delegados Dña. Cristina Ruiz y D. Ignacio Mataix y Consejero Ejecutivo Director General de TI D. Luis Abril Mazuelas) de 1.287.998 equivalentes al 0,73% del capital social.

Dicho acuerdo fue aprobado por un 62,924% de votos a favor, un 0,24% de votos en contra y un 36,833% de abstenciones (nuevamente debido a la abstención de SEPI).

Teniendo en cuenta todo lo anterior, una vez cerrado el ejercicio 2023, la CNRGC y el Consejo han llevado a cabo el proceso de evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a la IMP, obteniéndose los siguientes resultados:

- En cuanto a **los objetivos estratégicos** (únicos cualitativos del incentivo), con un peso del 10% del total del incentivo, la Comisión de Estrategia ha informado favorablemente a la CNRGC y al Consejo un **grado de cumplimiento del 100% de dichos objetivos lo que implica un coeficiente de pago ponderado (“CPP”) de un 100%**.

Por lo que se refiere a la ex consejera delegada Dña. Cristina Ruiz, la CNRGC y el Consejo valoraron con ocasión del acuerdo de su desvinculación de la Compañía el nivel de cumplimiento de este objetivo, reconociendo su gran contribución al negocio de TI durante su mandato, y específicamente su aportación hasta abril de 2022 para

lograr el cumplimiento final de todos los objetivos estratégicos que se establecieron. Especialmente se ha valorado: (i) la definición, estructuración y lanzamiento de los vectores estratégicos de Data Cloud, Phygital, Ciberseguridad y Medios de Pagos, que han contribuido a reforzar la oferta digital a lo largo del Plan Estratégico; y (ii) el lanzamiento de las iniciativas de mejora de eficiencia operativa que han constituido la base para la mejora finalmente alcanzada del margen operativo.

Respecto al ex Consejero Delegado Sr. Mataix se ha valorado su contribución a los logros estratégicos de la Compañía tanto en su etapa como Consejero Delegado solidario como en la última de Consejero Delegado único. En especial, se ha reconocido el impulso realizado para la firma de la Fase 1B del programa NGWS/FCAS, y adjudicación de importantes contratos del EFA (Quadriga y Halcón), la adjudicación del iNM, convirtiendo a Indra en el principal proveedor tecnológico de la transformación digital de EUROCONTROL o la firma de la nueva generación V3 de iTEC, que cubrirá los despliegues de los próximos 10 años entre los socios de la alianza.

En la valoración del Consejero Ejecutivo Director General de TI D. Luis Abril Mazuelas el Consejo ha valorado y reconocido la muy positiva evolución del área de TI durante su mandato y el excelente cumplimiento final de todos los objetivos estratégicos que se establecieron, teniendo especialmente en cuenta los siguientes logros: (i) el refuerzo progresivo de la oferta digital con foco en AI&Data y Cloud, también en la convergencia OT e IT (Phygital); y la fuerte expansión en Ciberseguridad y Pagos; (ii) la mejora de la eficiencia operativa reflejada en la evolución del margen operativo sobre total ventas: del 3,6% en 2020 al 6,9% en 2023 (+3,3pp); (iii) la evolución del negocio de mayor valor (digital + soluciones) sobre total ventas: del 50% en 2020 al 56% en 2023 (+6pp); y (iv) la atracción de talento y disminución de la rotación en el periodo, ésta última contenida por debajo de referencias de mercado.

Además de lo anterior, se han valorado los avances en la creación de sinergias entre las divisiones. Dichos avances se han dado especialmente desde la reorganización celebrada en julio de 2023, con un trasvase significativo de capacidades directivas del ámbito de TI al negocio de TyD, al tiempo que se ha incrementado el volumen de negocio entre divisiones y para poner en valor las capacidades de Minsait en ámbitos como Ciber, UX o Inteligencia Artificial.

El nivel de consecución de los **objetivos ESG**, con un peso del 10% del total del incentivo, ha sido valorado por la Comisión de Sostenibilidad que ha informado favorablemente en su sesión de 22 de enero la propuesta de un CPP del 150% al haberse cumplido los cinco objetivos definidos en base a los siguientes logros.

- ✓ Aprobación formal por SBTi de los objetivos de reducción de emisiones de Indra con ambición 1,5°C para los alcances 1,2 y 3 en 2021. Los objetivos de reducción de emisiones establecidos con horizonte 2030 y 2040 se monitorizan y verifican anualmente y su seguimiento se publica en el Informe de Sostenibilidad y en la web corporativa.

- ✓ Consecución del objetivo de reducción de emisiones de alcance 1 y 2 en un 20% respecto al 2019. El objetivo se ha superado ampliamente consiguiendo en 2023 una reducción de 64% respecto a las emisiones registradas en 2019.
- ✓ Consecución del objetivo de reducción de emisiones de alcance 3 en un 5% para las emisiones vinculadas a compras, viajes y *commuting* (70% de las emisiones totales alcance 3). El objetivo se ha superado ampliamente consiguiendo en 2023 una reducción de 28% respecto a las emisiones registradas en 2019.
- ✓ Cumplimiento del objetivo del 100% de consumo de energía de origen renovable en España. Este objetivo se alcanzó en 2022, un año antes de lo previsto.
- ✓ La aplicación de forma sistemática de la Taxonomía de la UE a las actividades de Indra que se reportó en los Informes de Sostenibilidad '21 y '22. El análisis de la Taxonomía del ejercicio 2023 que se incluirá en el Informe de Sostenibilidad 2023.
- Por lo que se refiere a **los objetivos del desempeño de la acción** (RTA -o "TSR" por sus siglas en inglés- relativo y absoluto, con un peso del 10% respectivamente) el grado de consecución ha sido el siguiente:
  - RTA relativo: a cierre de 2023 Indra se sitúa en la posición número 4 en términos relativos.
  - RTA absoluto: el Total Shareholder Return absoluto (TSR) en el periodo 2021-2023 asciende al 108%.

Ello implica un CPP de un 150% de estos objetivos

- Por último, el grado de cumplimiento de **los objetivos vinculados al desempeño de las operaciones** (EBIT, Flujo de Caja Libre y Contratación), ha sido el siguiente:
  - Ebit: 114,5%, lo que implica un CPP de un 136,3%.
  - *Free cash flow*: 120%, lo que implica un CPP de un 150%.
  - Contratación: 120%, lo que implica un CPP de un 150%.

En virtud del nivel de consecución y coeficiente de pago de cada uno de los objetivos expuestos anteriormente, el CPP agregado se ha calculado de la siguiente manera:

$$\text{CPP} = (\text{CP}_{\text{Est.}} \times 20\%) + (\text{CP}_{\text{Acc.}} \times 20\%) + (\text{CP}_{\text{Op.}} \times 60\%)$$

Donde:

$$\text{CP}_{\text{Est.}} = \text{Cumplimiento de objetivos estratégicos: } (\text{CPE} \times 50\%) + (\text{CPesg} \times 50\%) = (100\% \times 50\%) + (150\% \times 50\%) = 125\%$$

$$\text{CP}_{\text{Acc.}} = \text{Cumplimiento de objetivos del desempeño de la acción: } (\text{CPrta} \times 50\%) + (\text{CPrtaa} \times 50\%) = (150\% \times 50\%) + (150\% \times 50\%) = 150\%$$

$CP_{Op} = \text{Cumplimiento de objetivos vinculados al desempeño de las operaciones:}$   
 $(CP_{Ebit} * 1/3) + (CP_{fc} * 1/3) + (CP_{cont} * 1/3) = (136\% * 1/3) + (150\% * 1/3) + (150\% * 1/3) = 145\%$

La fórmula anterior arroja un **coeficiente de pago** total común a todos los beneficiarios del **142,2%** que se traduce en el número de acciones brutas que se indica a continuación:

- Sr. Mataix: 654.001 acciones.
- Sra. Ruiz: 264.243 acciones.
- Sr. Abril: 303.052 acciones.

En cuanto al número de acciones cabe resaltar que las acciones reconocidas a la Sra. Ruiz se han prorrateado en función al tiempo de prestación de servicios durante el período de devengo del incentivo (1 de enero de 2021 al 21 de abril de 2022, fecha en la que se extinguió de común acuerdo su contrato de prestación de servicios con la Compañía).

De igual modo, las acciones reconocidas al Sr. Abril como consejero ejecutivo son las correspondientes al período desde su nombramiento (21 de abril de 2022 al 31 de diciembre de 2023).

Por último, las acciones del Sr. Mataix son las correspondientes a todo el período de devengo del incentivo, aunque su salida efectiva de la Compañía tuvo lugar el 18 de mayo de 2023.

Dicha salida del Sr. Mataix se produjo por mutuo acuerdo con la Compañía con fecha 18 de mayo de 2023, una vez culminado el proceso de su sucesión. De acuerdo con lo establecido en la cláusula 8.6 del Reglamento del Plan de Incentivos a Medio Plazo 2021-2023 aprobado por el Consejo de Administración de Indra en su sesión de 26 de julio de 2021, cuando la extinción de la relación mercantil o laboral tenga lugar por mutuo acuerdo *“se estará a lo acordado entre las partes. No obstante, en caso de que las partes no lleguen a ningún acuerdo en la fecha de extinción de la relación o de la excedencia, el Beneficiario perderá la condición de tal, sin derecho a percibir incentivo alguno derivado de este Plan.”*

De esta forma, la CNRGC y el Consejo acordaron que el Sr. Mataix percibiera el IMP íntegramente en base a los siguientes argumentos:

1. La contribución del Sr. Mataix al resultado final de la valoración del cumplimiento de los objetivos del Incentivo a Medio Plazo.
2. Las condiciones de la extinción del contrato de prestación de servicios con el Sr. Mataix se pactaron desconociéndose la fecha cierta en la que se produciría la extinción. A este respecto, el Sr. Mataix asumió el compromiso de permanecer en la Compañía el tiempo necesario hasta que se produjera el nombramiento del nuevo Consejero Delegado, sin establecerse límite temporal alguno, tal y como se desprende del acta del Consejo de fecha 6 de marzo de 2023, lo que le impedía incorporarse a cualquier compañía y comenzar, en su caso, a devengar desde dicho momento sus nuevas condiciones retributivas en la nueva empresa (i.e. retribución fija, retribución variable anual,

incentivo a largo plazo), así como asumir cualquier otro compromiso profesional hasta que no se hubiera materializado la sucesión y transición ordenada.

3. El mandato del Sr. Mataix como consejero vencía el 30 de junio de 2024 y al extinguir su relación mercantil por mutuo acuerdo, el Sr. Mataix perdía, tal y como se describe a continuación, el derecho a percibir en mayo de 2024 (fecha en la que cumplirá 62 años) los derechos acumulados en el PALP por un importe de 2.160.799,30€, tal y como se establecía en su contrato y en la Política de Remuneraciones 2021-2023.
4. Como consecuencia de lo anterior, la Compañía ha ejercido su derecho de rescate por importe de 2.160.799,30€ de los citados fondos acumulados el 15 de septiembre de 2023.

En atención a todo lo expuesto, la CNRGC y el Consejo consideraron adecuado reconocer al Sr. Mataix el IMP por todo el período (en el porcentaje que ha resultado de la evaluación del cumplimiento de los objetivos de dicho incentivo).

Sin perjuicio de que el actual Consejero Delegado, Sr. de los Mozos, se incorporó a la Compañía el pasado 18 de mayo, no ha participado en el IMP 2021-2023 y por tanto no ha recibido remuneración alguna por este concepto.

**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 2023 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.

Por el contrario, los consejeros ejecutivos sí son beneficiarios de un Plan de Ahorro a Largo Plazo. Las características del 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.

La Política de Remuneraciones vigente desvincula el Plan Ahorro a Largo Plazo de las indemnizaciones y compensaciones por extinción del contrato, en línea con la práctica habitual de mercado.

Las aportaciones realizadas por la Sociedad al PALP en 2023 fueron las siguientes:

- Consejero Delegado Sr. De los Mozos: 231 m€ (15% de su RTTA). La aportación realizada es proporcional al tiempo de su permanencia en el cargo.
- Consejero ejecutivo Sr. Abril: 110m€ (5% de su RTTA).

Respecto al Sr. Mataix, el saldo acumulado en su PALP ha sido 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 se ha generado derecho alguno sobre las cantidades acumuladas en el mismo, al no haber alcanzado los 62 años de edad vinculado a la Compañía.

**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.**

El 6 de marzo de 2023 el Consejo de Administración acordó iniciar, de común acuerdo con el Sr. Mataix, un proceso de sucesión en el cargo de Consejero Delegado vinculado a la definición del nuevo Plan Estratégico que la Compañía tenía previsto definir para los próximos años.

A estos efectos, la CNRGC y el Consejo analizaron las opiniones e informes de los asesores externos, así como las siguientes circunstancias concurrentes:

- Que el Sr. Mataix había asumido el compromiso de continuar en su cargo el tiempo que hiciera falta de cara a coordinar una salida ordenada tras culminarse el proceso de selección del nuevo Consejero Delegado colaborando así en la fase de transición.
- Que el contrato de prestación de servicios entre Indra y el Sr. Mataix, de fecha 21 de abril de 2022, incluía una cláusula relativa a la extinción por mutuo acuerdo de las partes mediante el cual la relación se podrá extinguir por acuerdo entre el Consejero Delegado y la Sociedad, en cuyo caso se estará a lo acordado por ambas partes.
- Que en el apartado 5.IX de la Política de Retribuciones de Consejeros de Indra aprobada para el período 2021-2023 por la Junta General de Accionistas de 30 de junio de 2021, se establecía para los supuestos de extinción de la relación mercantil con reconocimiento de derechos indemnizatorios un importe equivalente a una anualidad de la RTTA.

El mismo importe se establecía también para los mismos supuestos en la cláusula 10.5 del contrato de prestación de servicios del Sr. Mataix aprobado por el Consejo de Administración de Indra cuya última modificación fue acordada en su sesión de 21 de abril de 2022.

- Que en la mencionada cláusula 5.IX se establecía una compensación por la obligación de no competencia equivalente a una cantidad total bruta del 75% de la RTTA vigente en el

momento de la extinción del contrato. Dicho concepto retributivo también está reconocido en la cláusula 12.3 del contrato de prestación de servicios del Sr. Mataix antes referido.

- Que el mandato del Sr. Mataix como consejero vencía el 30 de junio de 2024.
- Que en el mes de mayo de 2024 el Sr. Mataix cumple 62 años, lo que implica que se consolidaría su derecho a percibir en dicha fecha los derechos acumulados en el PALP, estos son, 2.160.799,30€.
- Que en el supuesto de dejar de tener la consideración de Consejero Delegado con anterioridad a dicha fecha (mayo 2024), el Sr. Mataix perdía el derecho a percibir los fondos acumulados en el PALP y, por tanto, la Sociedad podría rescatar dichos fondos acumulados en el PALP.
- En consecuencia, si el Sr. Mataix no hubiera extinguido su relación por mutuo acuerdo con Indra con anterioridad a mayo de 2024, en dicha fecha hubiera tenido derecho a percibir los citados fondos acumulados por importe de 2.160.799,30€.
- Que, al haber extinguido su relación por mutuo acuerdo en mayo de 2023 y, consecuentemente, al haber perdido sus derechos sobre el PALP, la Compañía ha ejercido el derecho de rescate de los fondos acumulados en el PALP por importe de 2.160.799,30€, el 15 de septiembre de 2023.

Teniendo en cuenta todo lo expuesto, el Consejo adoptó, entre otros acuerdos, la extinción del contrato de prestación de servicios con el Sr. Mataix, por mutuo acuerdo, con efectos desde la fecha en que se produjera su cese efectivo como Consejero Delegado de la Compañía, y la concesión de una indemnización que se abonaría con ocasión de su resolución contractual por importe de 2.640 m€ (equivalente a una vez su RTTA).

La efectiva desvinculación del Sr. Mataix tuvo lugar finalmente el 18 de mayo de 2023.

Tras dicha desvinculación contractual se activó el pacto de no concurrencia suscrito por el Sr. Mataix con la Sociedad, en virtud del cual devengó la compensación contemplada en su contrato a la que se ha hecho referencia anteriormente por este concepto que ascendió a 1.980m€ (75% de su RTTA).

Adicionalmente a dicho importe, el Sr. Mataix percibió 21m€ en concepto de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

En consecuencia, y al no tener derecho a percibir los fondos acumulados en el PALP anteriormente referidos, los importes percibidos por el Sr. Mataix como consecuencia de su cese como Consejero Delegado, no superaron las dos anualidades de su retribución total.

**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.**

En 2023 las modificaciones introducidas en los contratos de los consejeros ejecutivos han derivado de su adaptación a la Política de Remuneraciones aprobada en la Junta de dicho ejercicio y que han consistido, tal y como se ha descrito previamente, en las siguientes:

- i) Suprimir el diferimiento a 3 años del 30% de la RVA en acciones.
- ii) Reducir el peso máximo de los objetivos cualitativos en la RVA al 40% aumentándose el de los cuantitativos al 60%.

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

En el ejercicio 2023 no se ha devengado ninguna 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.

No obstante, 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 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 en 2023 han sido las siguientes:

- Sr. de los Mozos (Consejero Delegado desde mayo de 2023): (i) prima de seguro de vida 5m€; (ii) asistencia sanitaria 6m€; y (iii) uso de vehículo: 9m€

- Sr. Abril (Consejero Ejecutivo Director General de TI): (i) prima de seguro de vida 3m€; (ii) asistencia sanitaria 12m€; y (iii) uso de vehículo: 19m€.
- Sr. Mataix (Consejero Delegado hasta mayo de 2023): (i) prima de seguro de vida 8m€; (ii) asistencia sanitaria 4m€; y (iii) uso de vehículo: 10m€.

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 2023 han sido de 2m€ y 9m€ 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 ha devengado en 2023 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 han recibido en 2023 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 2023
Luis Abril Mazuelas	Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Belén Amatriain Corbi	Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Jokin Aperribay Bedialauneta	Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Virginia Arce Peralta	Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Axel Arendt	Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 18/05/2023
Coloma Armero Montes	Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Antonio Cuevas Delgado	Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
José Vicente de los Mozos Obispo	Ejecutivo	Desde 18/05/2023 hasta 31/12/2023
Elena García Armada	Independiente	Desde 30/06/2023 hasta 31/12/2023
Francisco Javier García Sanz	Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Pablo Jiménez de Parga Maseda	Dominical	Desde 30/06/2023 hasta 31/12/2023
Ignacio Mataix Entero	Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 18/05/2023
Juan Moscoso del Prado Hernández	Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Marc Thomas Murtra Millar	Otro externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Olga San Jacinto Martínez	Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Ángeles Santamaría Martín	Independiente	Desde 30/06/2023 hasta 31/12/2023
Miguel Sebastián Gascón	Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Bernardo José Villazán Gil	Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023

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 2023	Total ejercicio 2022
Luis Abril	80	0	0	550	605	0	0	0	1.235	872
Belén Amatriain	80	0	84	0	0	0	0	0	164	26
Jokin Aperribay	80	0	48	0	0	0	0	0	128	48
Virginia Arce	80	0	92	0	0	0	0	30	202	32
Axel Arendt	33	0	20	0	0	0	0	0	53	21
Coloma Armero	80	0	72	0	0	0	0	0	152	26
Antonio Cuevas	80	0	48	0	0	0	0	0	128	128
José Vicente de los Mozos	49	0	8	410	463	0	0	0	930	0
Elena García	40	0	8	0	0	0	0	0	48	0
Francisco Javier García	80	0	24	0	0	0	0	0	104	101
Pablo Jiménez de Parga	40	0	8	0	0	0	0	0	48	0
Ignacio Mataix	33	0	0	252	272	0	2.640	2.001	5.198	1.468
Juan Moscoso del Prado	80	0	64	0	0	0	0	0	144	24

Marc Thomas Murtra	550	0	48	0	0	0	0	0	598	586
Olga San Jacinto	80	0	59	0	0	0	0	0	139	21
Ángeles Santamaría	40	0	16	0	0	0	0	0	56	0
Miguel Sebastián	80	0	64	0	0	0	0	0	144	144
Bernardo José Villazán	80	0	63	0	0	0	0	0	143	21

#### Observaciones

En el concepto de "remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo" de la Sra. Arce se incluyen los 30m€ correspondientes a su remuneración por el cargo de consejera independiente coordinadora.

Los 2.640m€ declarados como "indemnización" de la remuneración del Sr. Mataix, consejero delegado de la Compañía hasta el 18 de mayo de 2023, corresponden por la extinción, de mutuo acuerdo, de su contrato de prestación de servicios ejecutivos que le vinculaba con la Sociedad; y los 2.001€ declarados en "otros conceptos" incluyen la compensación devengada correspondiente al pacto de no competencia suscrito con la Compañía (1.980m€), así como las vacaciones devengadas y no disfrutadas incluidas en su liquidación (21m€).

#### 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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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 2022	15.546	15.546	-	-	15.546	15.546	12,94	201	-	-	-
Luis Abril	RVA 2023	-	-	17.586	17.586	17.586	17.586	14,75	259	-	17.586	17.586
Luis Abril	IMP 2021-2023	-	-	303.052	303.052	303.052	303.052	14,00	4.243	-	303.052	303.052
Ignacio Mataix	RVA tercer tercio 2019, segundo tercio 2020 y primer tercio 2021	23.728	23.728	-	-	23.728	23.728	11,95	284	-	-	-
Ignacio Mataix	RVA tercer tercio 2020 y segundo y tercer tercio 2021	28.264	28.264	-	-	28.264	28.264	12,94	366	-	-	-
Ignacio Mataix	RVA 2022	27.983	27.983	-	-	27.983	27.983	12,94	362	-	-	-
Ignacio Mataix	RVA 2023	-	-	7.889	7.889	7.889	7.889	14,75	116	-	7.889	7.889
Ignacio Mataix	IMP 2021-2023	-	-	654.001	654.001	654.001	654.001	14,00	9.156	-	654.001	654.001
José Vicente de los Mozos	RVA 2023	-	-	13.458	13.458	13.458	13.458	14,75	199	-	13.458	13.458

## Observaciones

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

El “número de instrumentos financieros a principio del ejercicio 2023” = incluye las acciones diferidas devengadas correspondientes a los tercios de RVA de ejercicios anteriores (identificadas en la denominación del Plan) pendientes de liquidación a inicio del ejercicio 2023 a cada uno de los consejeros ejecutivos, que tal y como se detalla en el apartado B.7. del presente informe se entregaron en marzo y en noviembre de 2023. Respecto del Sr. Abril, se incluyen únicamente las acciones diferidas devengadas como consejero ejecutivo Director General de TI que equivalen a la parte proporcional de la RVA 2022 desde su nombramiento en abril de 2022.

El “número de instrumentos financieros concedidos en el ejercicio 2023” = incluye las acciones devengadas en dicho ejercicio en concepto de RVA 2023, de acuerdo con la valoración del cumplimiento de objetivos realizada por la CNRGC y el Consejo. Asimismo, se incluyen las acciones devengadas a la finalización de dicho ejercicio en concepto de IMP 2021-2023, de acuerdo con la valoración del cumplimiento de objetivos realizada por la CNRGC y el Consejo, previo informe de las Comisiones de Sostenibilidad y de Estrategia. Respecto del Sr. Abril, se incluyen únicamente las acciones devengadas como consejero ejecutivo Director General de TI que equivalen a la parte proporcional del periodo del IMP 2021-2023 desde su nombramiento en abril de 2022.

El “número de instrumentos financieros consolidados en el ejercicio 2023” = incluye las acciones devengadas y consolidadas de RVA de ejercicios anteriores (2019-2022) que han sido entregadas durante el ejercicio 2023, así como las devengadas y pendientes de liquidación correspondientes a la RVA 2023 e IMP 2021-2023. Las acciones de RVA de ejercicios anteriores de los Sres. Abril y Mataix fueron entregadas, tal y como se detalla en el apartado B.7. del presente informe, en marzo y en noviembre de 2023. Respecto del Sr. Abril, se incluyen únicamente las acciones devengadas como consejero ejecutivo Director General de TI que equivalen a la parte proporcional del periodo del IMP 2021-2023 desde su nombramiento en abril de 2022.

El “precio de las acciones consolidadas” consignado para cada uno de los “Planes” es, respecto de RVA de ejercicios anteriores (2019-2022), el precio de la fecha de entrega de las acciones, esto es, a 1 marzo (11,95€) y a 6 de noviembre de 2023 (12,94€); respecto de la RVA 2023, dado que no se ha producido su entrega a la fecha de formulación de este informe, se ha considerado el precio utilizado (14,75€) para fijar el número de acciones correspondientes a dicha RVA (30% del total) establecido en la Política de Remuneraciones de los consejeros (precio medio de cotización en las treinta sesiones de Bolsa anteriores al 29 de enero de 2024, fecha en la que se adoptó el acuerdo por el Consejo); y respecto al IMP 2021-2023, dado que no se ha producido su entrega a la fecha de formulación de este informe, se ha considerado el precio de la acción a 31 de diciembre de 2023, fecha de devengo del incentivo.

El número de instrumentos financieros al final del ejercicio = incluye las acciones concedidas durante el ejercicio 2023 en concepto de RVA 2023 e IMP 2021-2023 pendientes de entrega. Como se indica en el apartado B.7. del presente informe, dichas acciones se entregarán durante el mes de abril de 2024.

### iii. Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
L. Abril	0
I. Mataix	0
J. Vicente de los Mozos	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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
L. Abril	-	-	110	73	0	0	184	73
I. Mataix	-	-	-	424	0	0	-	1.855
J. Vicente de los Mozos	-	-	231	0	0	0	231	0

### Observaciones

El PALP no es un sistema de pensiones ni de jubilación y la percepción de la prestación derivada del mismo por el consejero ejecutivo es contingente, estableciéndose en el contrato de prestación de servicios ejecutivos el momento en el que el consejero tendrá derecho a la percepción del saldo acumulado.

En el caso del Consejero Delegado Sr. de los Mozos, éste percibirá el fondo acumulado en el PALP en el supuesto de que su contrato continúe vigente en el momento en el que cumpla 65 años o a la edad establecida por las partes en caso de acuerdo de prórroga, con independencia de su posible continuidad en la Sociedad, bien en forma de capital, como renta vitalicia o como una combinación de ambos.

El Consejero Ejecutivo Director General de TI, Sr. Abril, percibirá el fondo acumulado en el PALP en el supuesto de que su contrato continúe vigente en el momento en el que cumpla 62 años, con independencia de su posible continuidad en la Sociedad, bien en forma de capital, como renta vitalicia o como una combinación de ambos.

En el caso del Sr. Mataix, 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	34
I. Mataix	Primas seguro de vida, asistencia sanitaria y vehículo	22
M. Murtra	Primas seguro de vida y asistencia sanitaria	11
J. Vicente de los Mozos	Primas seguro de vida, asistencia sanitaria y vehículo	20

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 2023	Total ejercicio 2022
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 2023	Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023	Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio	Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023

		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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
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 2023	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023
L. Abril	1.235	4.703	-	34	5.972	-	-	-	-	-
B. Amatriain	164	-	-	-	164	-	-	-	-	-
J. Aperribay	128	-	-	-	128	-	-	-	-	-
V. Arce	202	-	-	-	202	-	-	-	-	-
A. Arendt	53	-	-	-	53	-	-	-	-	-
C. Armero	152	-	-	-	152	-	-	-	-	-
A. Cuevas	128	-	-	-	128	-	-	-	-	-
J. V de los Mozos	930	199	-	20	1.149	-	-	-	-	-
E. García	48	-	-	-	48	-	-	-	-	-
F.J. García	104	-	-	-	104	-	-	-	-	-
P. Jiménez de Parga	48	-	-	-	48	-	-	-	-	-

I. Mataix	5.198	10.284	-	22	15.504	-	-	-	-	-
J. Moscoso del Prado	144	-	-		144	-	-	-	-	-
M. Murtra	598	-	-	11	609	-	-	-	-	-
O. San Jacinto	139	-	-		139	-	-	-	-	-
Á. Santamaría	56	-	-		56	-	-	-	-	-
M. Sebastián	144	-	-		144	-	-	-	-	-
B. Villazán	143	-	-		143	-	-	-	-	-
<b>TOTALES</b>	<b>9.614</b>	<b>15.186</b>	<b>-</b>	<b>87</b>	<b>24.887</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

### 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: ejercicio completo.
- Dña. Belén Amatriain: ejercicio completo.
- D. Jokin Aperribay: ejercicio completo.
- Dña. Virginia Arce: ejercicio completo.
- D. Axel Arendt: hasta 05/2023.
- Dña. Coloma Armero: ejercicio completo.
- D. Antonio Cuevas: ejercicio completo.
- D. José Vicente de los Mozos: desde 05/2023.
- Dña. Elena García: desde 07/2023.
- D. Francisco Javier García: ejercicio completo.
- D. Pablo Jiménez de Parga: desde 07/2023.
- D. Ignacio Mataix: hasta 05/2023
- D. Juan Moscoso del Prado: ejercicio completo.
- Dña. Olga San Jacinto: ejercicio completo.
- Dña. Ángeles Santamaría: desde 07/2023.
- D. Miguel Sebastián: ejercicio completo.
- D. Bernardo José Villazán: ejercicio completo.

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 ejecutivos no se declara el importe correspondiente a la aportación anual realizada por este concepto ya que no se consolida hasta que el consejero ejecutivo Sr. Abril cumpla 62 años, y en el caso del consejero delegado, Sr. de los Mozos, cuando cumpla 65 años. Tampoco se declara lo percibido en concepto de IMP 2021-2023 por la exconsejera delegada Sra. Ruiz, dado que abandonó la Compañía en abril de 2022. No obstante, en el apartado B.7. de este informe, se incluye el detalle de lo percibido por este concepto por la Sra. Ruiz.

Sin perjuicio de lo anterior, en la nota de la memoria sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos sí se incluyen dichas cuantías ya que se siguen los criterios establecidos por la normativa contable de aplicación a la Sociedad.

Por lo que se refiere al Sr. Abril, el importe declarado en concepto de “Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados” incluye el importe correspondiente a las acciones devengadas y consolidadas en concepto de RVA 2022 que le fueron entregadas en 2023, tal y como se detalla en el apartado B.7. del presente informe, el importe correspondiente a las acciones devengadas y consolidadas en concepto de RVA 2023, así como el importe de las acciones devengadas en concepto de IMP 2021-2023 como consejero ejecutivo Director General de TI que equivale a la parte proporcional del periodo del IMP 2021-2023 desde su nombramiento en abril de 2022.

Por lo que se refiere al Sr. Mataix, el importe declarado en concepto de “Total retribución en metálico” incluye el importe de la indemnización percibida con ocasión de la resolución de su relación contractual en mayo de 2023 (2.640m€), la compensación devengada correspondiente al pacto de no competencia suscrito con la Compañía (1.980m€), así como las vacaciones devengadas y no disfrutadas incluidas en su liquidación (21m€). Y el importe declarado en concepto de “Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados” incluye el importe correspondiente a las acciones devengadas y consolidadas de RVA de ejercicios anteriores (2019-2022) que le fueron entregadas, tal y como se detalla en el apartado B.7. del presente informe, en marzo y en noviembre de 2023, el importe correspondiente a las acciones devengadas y consolidadas en concepto de RVA 2023 que equivale a la parte proporcional del período de vigencia del cargo en dicho ejercicio, así como el importe de las acciones devengadas en concepto de IMP 2021-2023.

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.

**C.2. 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 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Ejercicio 2019
<b>Consejeros Ejecutivos</b>									
L. Abril	5.972	568	894	-	0	-	0	-	0
I. Mataix	15.504	918	1.523	6,88	1.425	-47,73	2.726	59,32	1.711
J. Vicente de los Mozos	1.149	-	0	-	0	-	0	-	0
<b>Consejeros Externos</b>									
B. Amatriain	164	531	26	-	0	-	0	-	0
J. Aperribay	128	167	48	-	0	-	0	-	0
V. Arce	202	531	32	-	0	-	0	-	0
A. Arendt	53	152	21	-	0	-	0	-	0

C. Armero	152	485	26	-	0	-	0	-	0
A. Cuevas	128	0	128	0	128	6,67	120	2,56	117
E. García	48	-	0	-	0	-	0	-	0
F.J. García	104	3	101	-	0	-	0	-	0
P. Jiménez de Parga	48	-	0	-	0	-	0	-	0
J. Moscoso del Prado	144	500	24	-	0	-	0	-	0
M Murtra	609	2	595	73,98	342	-	0	-	0
O. San Jacinto	139	562	21	-	0	-	0	-	0
A. Santamaría	56	-	0	-	0	-	0	-	0
M. Sebastián	144	0	144	14,29	126	12,5	112	1,82	110
B. Villazán	143	581	21	-	0	-	0	-	0
<b>Resultados de la Sociedad</b>	<b>303.592</b>	<b>18,70</b>	<b>255.761</b>	<b>20,96</b>	<b>211.441</b>	<b>-</b>	<b>-72.413</b>	<b>-</b>	<b>177.563</b>
<b>Remuneración media de los empleados</b>	<b>34,408</b>	<b>5,80</b>	<b>32,522</b>	<b>14,34</b>	<b>28,442</b>	<b>2,93</b>	<b>27,632</b>	<b>-1,57</b>	<b>28,073</b>

## 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 2023/2022 de la remuneración percibida por las Sras. Amatriain, Arce, Armero y San Jacinto y los Sres. Arendt, García, Aperribay, Moscoso del Prado y Villazán, contemplada en el epígrafe C.2. anterior, se debe a que en el ejercicio 2022 el importe es muy inferior dado que refleja la remuneración proporcional a los meses de vigencia de sus cargos (Sr. García 8 meses, Sr. Aperribay 6 meses, y resto de consejeros 2 meses), y en el ejercicio 2023 se refiere a todo el ejercicio, salvo en el caso del Sr. Arendt, que abandonó la compañía en mayo de 2023.

Respecto del Sr. Mataix y del Sr. Abril, la variación porcentual 2023/2022 se debe, principalmente, a que en el ejercicio 2023 se han consolidado remuneraciones variables anuales de ejercicios anteriores, que se encontraban diferidas, y se ha devengado la RVA del ejercicio 2023 y el IMP correspondiente al periodo 2021-2023, cuyas cuantías se han detallado en el presente informe.

Adicionalmente, en el caso del Sr. Mataix, en el ejercicio 2023 se incluyen los importes percibidos con ocasión de la resolución de mutuo acuerdo de su contrato de prestación de servicios ejecutivos, que se han detallado en el presente informe.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de 27 de febrero de 2024.

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](http://indracompany.com)

**indra**