

Política de selección de consejeros

Abril 2025

Índice

1	Introducción	2
2	Objeto y Ámbito de aplicación	2
3	Principios Generales	3
4	Diversidad y equilibrio en la composición del Consejo de Administración	3
5	Requisitos de los consejeros	4
6	Proceso de selección	5
6.1	Órganos competentes	5
6.2	Análisis y evaluación de personas candidatas.....	6
7	Programas de bienvenida de nuevos consejeros	7
8	Verificación del cumplimiento de esta Política.....	7

1 Introducción

La estructura y composición del consejo de administración es un elemento clave para el buen gobierno corporativo, pues afecta a la calidad de sus decisiones y a su eficaz funcionamiento, determinando, a su vez, su capacidad para promover de manera efectiva el interés social. Por ello, la transparencia de los procesos de selección y de los criterios de competencia y capacitación para personas candidatas a miembros del consejo son elementos de gran relevancia para las sociedades cotizadas al favorecer la evaluación de su estrategia de negocio por los accionistas e inversores y la toma de decisiones fundadas por los mismos.

Los artículos 249 bis y 529 bis del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante, la “Ley de Sociedades de Capital”), atribuyen, respectivamente, al Consejo de Administración de Indra Sistemas, S.A. (en adelante, “Indra” o la “Sociedad”) la facultad indelegable de determinar las políticas y estrategias generales de la Sociedad y del grupo de sociedades del que Indra es entidad dominante (en adelante, el “Grupo”), y la competencia de velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres, así como la diversidad respecto a cuestiones como la edad, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales, y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna, facilitando asimismo la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Guiada por el principio de transparencia y con el objeto de promover confianza entre accionistas e inversores, la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, la “CNMV”), incluyó como buena práctica en la recomendación 14 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, la aprobación por el consejo de administración de una política dirigida a favorecer una composición apropiada del consejo de administración que sea concreta y verificable, asegure que las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros se fundamentan en un análisis previo de las competencias requeridas por dicho órgano, y favorezca la diversidad en su composición.

De acuerdo con lo anterior, el Consejo de Administración de Indra aprobó la Política de selección de consejeros (en adelante la “Política”) en su reunión de 19 de mayo de 2022, acordando, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo (en adelante, la “CNyGC”), su actualización con fecha 30 de abril de 2025.

2 Objeto y Ámbito de aplicación

La presente Política forma parte de las Normas de Gobierno Corporativo de Indra y tiene por objeto establecer los principios, criterios y líneas fundamentales aplicables a la composición del Consejo de Administración de Indra en su conjunto y a la idoneidad de sus miembros, y que informarán los procesos de selección de consejeros de la Sociedad. Todo ello con la finalidad de lograr una composición adecuada y equilibrada del Consejo de Administración y de sus Comisiones en línea con la normativa aplicable y las recomendaciones de buen gobierno, en especial con lo previsto en la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (“Ley de Paridad”).

3 Principios Generales

En cumplimiento del compromiso de Indra con el seguimiento de las mejores prácticas de buen gobierno y sobre la base de los principios configuradores del Modelo de Gobierno Corporativo del Grupo (Eficiencia, Equidad, Respeto de los derechos de los accionistas, Cumplimiento responsable de los gestores y Transparencia), la presente Política se fundamenta en los siguientes Principios Generales:

- **Composición adecuada y equilibrada del Consejo** para desempeñar eficazmente sus funciones con la suficiente profundidad y diversidad de opiniones, enriquecer los análisis y propuestas, y fomentar un diálogo constructivo entre sus miembros.
- **Representación equilibrada de mujeres y hombres y diversidad en la composición del Consejo** en cuanto a conocimientos, experiencias y edad, entre otros aspectos.
- **Equidad y trato igualitario**, garantizando la ausencia de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna por razón de cualquier condición o circunstancia personal o social.
- **Transparencia en los procedimientos de selección de miembros del Consejo de Administración**, documentándose debidamente la forma en la que se han aplicado y recogiendo las principales conclusiones resultantes de la misma en los informes y propuestas de los órganos competentes que deberán ser puestos a disposición de los accionistas con ocasión de la celebración de la Junta General de Accionistas.
- **Cumplimiento de la normativa aplicable y de los principios de buen gobierno corporativo**, de modo que los procedimientos de selección de los nuevos miembros del Consejo de Administración se lleven a cabo, en todo caso, de conformidad con la ley y las normas de la Sociedad, teniéndose en cuenta, asimismo, las prácticas más avanzadas de buen gobierno corporativo en esta materia.

4 Diversidad y equilibrio en la composición del Consejo de Administración

La adecuada composición del Consejo de Administración constituye un elemento esencial para promover su eficaz funcionamiento, considerándose que la existencia de perfiles diversos que aporten perspectivas innovadoras, críticas y adaptadas a la realidad social favorece el debate y enriquece la adopción de decisiones por el Consejo de Administración.

Asimismo, se procurará que exista una adecuada proporción entre las distintas categorías de consejeros en el Consejo de Administración, que los consejeros no ejecutivos representen una amplia mayoría sobre los ejecutivos y que estos sean el número mínimo

necesario. A su vez, se velará por un equilibrio razonable entre consejeros dominicales e independientes, tomando como referencia a tal efecto la estructura de propiedad de la Sociedad, y el buen gobierno corporativo.

En particular, la Sociedad promoverá que en la composición del Consejo exista diversidad de conocimientos, experiencia profesional, edad y cultural, así como una representación equilibrada de mujeres y hombres, de conformidad con las exigencias legales y recomendaciones de buen gobierno aplicables en cada momento.

5 Requisitos de los consejeros

Los miembros del Consejo de Administración deberán ser personas de reconocida solvencia personal y profesional, con suficiente capacidad de dedicación y sin intereses incompatibles con el cargo. Únicamente podrán ser consejeros las personas físicas, sin perjuicio de las excepciones previstas legalmente, particularmente en materia de entidades que pertenezcan al sector público.

En este sentido, los candidatos al cargo de consejero deberán reunir los siguientes requisitos:

- **Reconocida solvencia personal y profesional:** se procurará que la elección de candidatos recaiga sobre profesionales cuyos perfiles contribuyan a que el Consejo, en su conjunto, reúna una combinación adecuada de conocimientos, aptitudes y experiencia en relación con sus funciones.
- **Capacidad de dedicación para el desempeño del cargo:** deberán disponer de tiempo suficiente para el desempeño del cargo, y no podrán pertenecer, con carácter general, a un número de consejos ni desempeñar una actividad profesional que impida o dificulte el cumplimiento de las funciones que les corresponden como miembros del Consejo de Administración, de conformidad con lo previsto a este respecto en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.
- **Ausencia de conflictos de interés:** no estarán incursos en situaciones en las que sus intereses puedan entrar en conflicto permanente con el interés social y con sus deberes para con la Sociedad.
- **Cumplimiento de los deberes y obligaciones del cargo:** en el marco de la reelección de consejeros, se valorará la dedicación al cargo durante el mandato precedente y su capacidad para continuar desempeñándolo satisfactoriamente, así como los demás factores tenidos en cuenta para su primera elección y su compromiso con el cumplimiento de sus deberes impuestos por la ley, los Estatutos Sociales y las demás Normas de Gobierno Corporativo de Indra.
- **Independencia:** adicionalmente, los candidatos al cargo de consejero independiente deberán reunir los requisitos que al respecto establecen la ley y las Normas de Gobierno Corporativo de Indra. A estos efectos, a propuesta de la anteriormente denominada Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, el Consejo aprobó un criterio más restrictivo que el previsto legalmente consistente en restringir la posibilidad de reelección de consejeros

independientes a aquellos que hayan cumplido más de tres mandatos estatutarios, que continúa en vigor, salvo que las circunstancias de la Sociedad, la composición del Consejo o sus comisiones, o el perfil del consejero, así lo hicieran recomendable.

Sin perjuicio de lo anterior, los candidatos a miembro del Consejo de Administración deberán reunir cualesquiera otros requisitos establecidos en la normativa aplicable.

6 Proceso de selección

6.1 Órganos competentes

Sin perjuicio de las competencias de nombramiento, ratificación y reelección de consejeros establecido en la legislación vigente, así como de determinación del número de miembros del Consejo de Administración que corresponden a la Junta General de Accionistas, los órganos responsables de velar por el correcto desarrollo de los procesos de selección de consejeros, de acuerdo con la normativa vigente y las buenas prácticas de gobierno corporativo, son el Consejo de Administración, la CNYGC, y la Comisión de Retribuciones [“CR”].

En este sentido, en el marco de los procesos de selección de consejeros corresponde al Consejo de Administración:

- Velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres, así como la diversidad respecto a cuestiones como la edad, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales, y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna, facilitando asimismo la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Elaborar los informes justificativos en los que se recoja el resultado del análisis llevado a cabo sobre las competencias, experiencia y méritos de la persona propuesta.
- Proponer el nombramiento de consejeros que no se adscriban a la categoría de independientes para su designación por cooptación por el Consejo de Administración o su elevación a la Junta General de Accionistas, así como proponer a la Junta General de Accionistas su reelección.

Por su parte, la CNYGC tiene atribuidas, entre otras, las siguientes funciones en relación con los procesos de selección de consejeros:

- Informar la Política de selección de consejeros que apruebe el Consejo de Administración y verificar anualmente su cumplimiento.
- Determinar las competencias, conocimientos y experiencias necesarios en el Consejo a través de la elaboración de una matriz de competencias, para su aprobación por el Consejo, y analizar periódicamente su cumplimiento.

- Definir el perfil y las capacidades requeridas en el nombramiento o reelección de consejeros con carácter previo al inicio del proceso de selección y asegurar en este la inexistencia de cualquier tipo de discriminación, el favorecimiento de la captación de los mejores profesionales y el seguimiento de las orientaciones para alcanzar el cumplimiento de los objetivos de representación del sexo menos representado en el Consejo.
- Asegurar que los consejeros no ejecutivos tienen suficiente disponibilidad de tiempo para el correcto desarrollo de sus funciones.
- Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para su reelección por la Junta General de Accionistas.
- Informar las propuestas de nombramiento, reelección o cese de miembros del Consejo de Administración que no se adscriban a la categoría de independientes
- Velar por que los eventuales conflictos de intereses en los procesos de selección no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión y/o al Consejo de Administración.

Por su parte, la CR velará por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad, en lo referente a las retribuciones de los consejeros, garantizando que se adecúa a la estrategia de la Sociedad y esté orientada a la creación de valor a largo plazo.

6.2 Análisis y evaluación de personas candidatas

Los procesos de selección de miembros del Consejo de Administración partirán de un análisis previo en el que se considerarán las competencias, conocimientos y experiencias presentes en el Consejo (matriz de competencias) y las necesidades de la Sociedad en cada momento.

En base a las conclusiones de dicho análisis, y a las competencias previstas en la Ley de Sociedades de Capital, se establecerá el perfil profesional que mejor se adapte a las necesidades del Consejo y la Sociedad, y se determinará, en su caso, la conveniencia de contratar un asesor externo independiente para la valoración o búsqueda de las personas candidatas a consejero, en cuyo caso, se prestará especial atención a los potenciales conflictos de interés que puedan existir con dichos asesores, implementándose las medidas necesarias para su control, gestión y mitigación.

En la preselección de personas candidatas a consejero se tomarán en consideración, además de los requisitos previstos en esta Política, los objetivos de diversidad.

El resultado del análisis previo y la descripción de las razones que justifican la adecuación de la persona candidata se recogerán en la propuesta o informe, según sea el caso, que la CNYGC y el Consejo formulen y hagan públicos con ocasión de la convocatoria de la Junta General de Accionistas.

En todo caso, los procesos de selección se desarrollarán con pleno respeto a la normativa sobre privacidad y protección de datos, estableciéndose asimismo las medidas de seguridad de la información que resulten pertinentes.

7 Programas de bienvenida de nuevos consejeros

La CNyGC diseñará, organizará y actualizará periódicamente programas de bienvenida para nuevos miembros del Consejo de Administración, que tendrán por objeto que los mismos puedan adquirir un conocimiento rápido y suficiente de la actividad de la Sociedad y el Grupo, así como de las Normas de Gobierno Corporativo y demás normativa interna.

8 Verificación del cumplimiento de esta Política

El Consejo de Administración, a través de la CNyGC, evaluará periódicamente la eficacia de la presente Política, llevando a cabo las modificaciones que resulten necesarias u oportunas.

Sin perjuicio de lo anterior, la CNyGC verificará anualmente el cumplimiento de esta Política y adoptará las medidas adecuadas para solventar sus eventuales deficiencias, informando al respecto al Consejo de Administración.

La Sociedad informará del resultado de la verificación del cumplimiento de esta Política en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, en el informe de actividades de la CNyGC, así como en la documentación que, en su caso, se ponga a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General de Accionistas en relación con la ratificación, el nombramiento y la reelección de consejeros.

Avda. de Bruselas, 35
28108 Alcobendas
Madrid, Spain
T +34 91 480 50 00

indracompany.com

