
**INFORME ANUAL SOBRE RETRIBUCIONES
DE LOS CONSEJEROS Y DE LOS ALTOS
DIRECTIVOS DE INDRA**

mayo 2011

INFORME ANUAL SOBRE RETRIBUCIONES DE LOS CONSEJEROS Y DE LOS ALTOS DIRECTIVOS DE INDRA

El presente informe ha sido formulado por el Consejo de Administración de INDRA en su sesión de 12 de mayo de 2011 a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Gobierno Corporativo, conforme a lo establecido en el artículo 29.4 del Reglamento del Consejo.

1.- Política retributiva, estructura y cuantías de las retribuciones de los consejeros

1.1.- Ejercicio 2010

De conformidad con lo previsto en los Estatutos sociales la retribución del Consejo consiste en una asignación fija, cuyo importe máximo es determinado por la Junta General de Accionistas, y en una participación en los beneficios de la Sociedad. Asimismo puede consistir en la entrega de acciones u opciones sobre las mismas, previo acuerdo de la Junta General al respecto.

En el ejercicio 2008 la Junta General Ordinaria de Accionistas acordó el esquema retributivo del Consejo para un nuevo periodo de vigencia de tres años (ejercicios 2008, 2009 y 2010). Para un Consejo de Administración integrado por 15 miembros, estableció el importe máximo de la asignación fija anual en 875.000€, manteniendo el límite del importe de la participación en beneficios en 1,4 veces dicha cantidad, es decir, 1.225.000€.

El Consejo de Administración acordó que los importes autorizados por la Junta General se distribuyeran entre los consejeros de la siguiente forma:

- (i) La asignación fija a razón de: 32.000€ por pertenencia al Consejo; 18.000€ por pertenencia a la Comisión Delegada; 24.000€ por pertenencia a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento; y 18.000€ por pertenencia a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo; percibiendo los Presidentes de las mismas, excepto en el caso de la Comisión Delegada, un importe igual a 1,5 veces las cuantías indicadas.

El Consejo consideró procedente mantener el criterio de distribución en función de cuantías fijas a la vista del alto grado de asistencia de los consejeros a las sesiones del Consejo y de sus Comisiones y atendiendo asimismo a que es una exigencia de primer orden para los consejeros su dedicación y disponibilidad.

- (ii) La participación en beneficios se continuará distribuyendo en partes iguales entre todos los consejeros en proporción a su tiempo de permanencia en el cargo. El Consejo se reservó la facultad de modificar los criterios si existieran razones fundadas para ello.

El Consejo ha venido acordando año a año que, en caso de no cumplirse los objetivos de crecimiento y rentabilidad comunicados públicamente en cada ejercicio, reconsideraría el importe de la participación en beneficios, efectuando en su caso la correspondiente propuesta a la Junta General. Esta condición no ha resultado aplicable en ninguno de los ejercicios desde que se estableciera en 1999, al haber cumplido o superado la Sociedad en todos y cada uno de ellos los objetivos hechos públicos.

La Junta General acordó igualmente que el 50% del importe bruto de la participación en beneficios sea percibido en acciones de la Sociedad al valor de mercado de la acción en el momento del pago. Lo anterior significa que, de la participación en beneficios, un consejero persona física percibirá en efectivo, en términos netos, sólo un 23%; y, de la retribución total media, un 55%. El Consejo ha solicitado de los consejeros que se comprometan a mantener durante el tiempo que permanezcan en el cargo la propiedad de las acciones que reciban, compromiso que han asumido todos ellos.

Estos importes implican una retribución anual media por consejero de aproximadamente 140.000€, frente a los 120.000€ vigentes en el período de tres años anterior, con lo que en 2010 ha aumentado a una tasa anual media del 3,1% desde el año 2005.

El Consejo considera que la retribución percibida por el mismo, tanto en sus cuantías globales como media por consejero, ha resultado razonable atendiendo al análisis comparativo realizado por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo sobre las prácticas de mercado, en particular en las compañías del Ibex 35 comparables a Indra; y ha resultado adecuada a las características de la Sociedad, a los perfiles profesionales demandados para sus consejeros y a la disponibilidad y dedicación exigida para el diligente desempeño del cargo.

Consideran la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo y el Consejo que la retribución percibida ha cumplido igualmente con lo previsto en el Reglamento del Consejo en cuanto a que la retribución de los consejeros externos sea adecuada e incentivadora para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, pero que no constituya, en el caso de los consejeros independientes, un obstáculo para su independencia; así como con el criterio de que la asignación fija se distribuya en función de la diferente dedicación que exigen las distintas Comisiones del Consejo.

El Consejo, a través de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, ha solicitado a la firma independiente Egon Zehnder, de reconocida experiencia y prestigio en esta materia, su opinión sobre la política retributiva de los miembros del Consejo de la Sociedad, manifestando al respecto que la considera *“adecuada, prudente y en un nivel compensatorio ajustado a las características y trayectoria de la Compañía”*, considerando asimismo *“que fijar la retribución por periodos de tres años es muy conveniente”*.

El desglose individualizado de la retribución total devengada por cada uno de los miembros del Consejo de Administración durante el ejercicio 2010, en su condición de consejeros de la Sociedad, es el que se indica en el cuadro siguiente:

RETRIBUCIÓN CONSEJEROS (€) 2010							
CONSEJERO	ASIGNACIÓN FIJA				SUMA ASIGNACIÓN FIJA	PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS (50% en acciones)	TOTAL
	CONSEJO	COMISION DELEGADA	COMISION AUDITORIA Y CUMPLIMIENTO	COMISION NOMBRAMIENTOS RETRIBUCIONES Y GOBIERNO CORPORATIVO			
ADM. VALTENAS ⁽¹⁾	32.000	9.000	--	--	41.000	85.465	126.465
I. AGUILERA	32.000	18.000	24.000	--	74.000	85.465	159.465
CASA GRANDE DE CARTAGENA	32.000	--	24.000	--	56.000	85.465	141.465
D. GARCÍA-PITA	32.000	9.000	--	22.500	63.500	85.465	148.965
S. GABARRÓ ⁽²⁾	10.667	--	--	6.000	16.667	28.488	45.155
MEDIACION Y DIAGNOSTICOS ⁽³⁾	32.000	18.000	--	18.000	68.000	85.465	153.465
L. LADA	32.000	18.000	--	--	50.000	85.465	135.465
J. MARCH	32.000	18.000	--	9.000	59.000	85.465	144.465
J. MONZON	48.000	9.000	--	--	57.000	85.465	142.465
R. MORANCHEL	32.000	18.000	--	--	50.000	85.465	135.465
J. MOYA-ANGELER ⁽⁴⁾	16.000	9.000	--	13.500	38.500	42.732	81.232
M. ORIOL	32.000	--	12.000	18.000	62.000	85.465	147.465
PART. Y CARTERA DE INVERSION ⁽³⁾	32.000	--	24.000	--	56.000	85.465	141.465
M. SOTO	32.000	--	36.000	--	68.000	85.465	153.465
R. SUGRAÑES	32.000	18.000	--	9.000	59.000	85.465	144.465
A. TEROL ⁽⁵⁾	16.000	--	12.000	--	28.000	42.732	70.732
TOTAL	474.667	144.000	132.000	96.000	846.667	1.224.997	2.071.664
Retribución media por consejero (14,3 consejeros)					59.207	85.664	144.872

(1) En representación de Caja Asturias (2) Consejero hasta abril de 2010 (3) En representación de Caja Madrid (4) Consejero hasta Junio de 2010 (5) Consejero desde julio de 2010

Las retribuciones devengadas en el ejercicio 2009 por iguales conceptos fueron:

RETRIBUCIÓN CONSEJEROS (€) 2009							
CONSEJERO	ASIGNACIÓN FIJA				SUMA ASIGNACIÓN FIJA	PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS (50% en acciones)	TOTAL
	CONSEJO	COMISION DELEGADA	COMISION AUDITORIA Y CUMPLIMIENTO	COMISION NOMBRAMIENTOS RETRIBUCIONES Y GOBIERNO CORPORATIVO			
ADM. VALTENAS ⁽¹⁾	32.000	--	--	--	32.000	81.666	113.666
I. AGUILERA	32.000	18.000	24.000	--	74.000	81.666	155.666
CASA GRANDE DE CARTAGENA	32.000	--	10.000	--	42.000	81.666	123.666
D. GARCÍA-PITA ⁽²⁾	16.000	--	--	9.000	25.000	40.833	65.833
S. GABARRÓ ⁽³⁾	24.000	--	--	13.500	37.500	61.250	98.750
MEDIACIÓN Y DIAGNOSTICOS ⁽⁴⁾	32.000	18.000	--	18.000	68.000	81.666	149.666
L. LADA	32.000	9.000	--	9.000	50.000	81.666	131.666
H. LOPEZ ISLA ⁽⁵⁾	12.000	6.750	9.000	--	27.750	30.625	58.375
P. LOPEZ JIMENEZ ⁽⁶⁾	8.000	--	--	4.500	12.500	20.417	32.917
J. MARCH ⁽⁷⁾	13.333	7.500	--	--	20.833	34.028	54.861
J. MONZON	48.000	18.000	--	--	66.000	81.666	147.666
R. MORANCHEL	32.000	18.000	--	--	50.000	81.666	131.666
J. MOYA-ANGELER	32.000	18.000	--	27.000	77.000	81.666	158.666
M. ORIOL	32.000	--	24.000	18.000	74.000	81.666	155.666
PART. Y CARTERA DE INVERSION ⁽⁸⁾	32.000	--	24.000	--	56.000	81.666	137.666
P. RAMONY CAJAL ⁽⁹⁾	16.000	9.000	--	--	25.000	40.833	65.833
M. SOTO	32.000	--	36.000	--	68.000	81.666	149.666
R. SUGRAÑES	32.000	18.000	--	--	50.000	81.666	131.666
R. VILLASECA ⁽¹⁰⁾	6.667	1.500	2.000	--	10.167	17.014	27.181
TOTAL	496.000	141.750	129.000	99.000	865.750	1.225.000	2.090.750
Retribución media por consejero (15 consejeros)					57.717	81.666	139.383

(1) En representación de Caja Asturias (2) Desde julio de 2009 (3) Desde abril de 2009 (4) En representación de Caja Madrid (5) Hasta mayo de 2009 (6) Hasta marzo de 2009 (7) Desde agosto de 2009 (8) En representación de Caja Madrid (9) Hasta junio de 2009 (10) Desde mayo hasta julio de 2009.

La retribución total de los consejeros percibida en 2010 representa el 0,82% del Resultado Neto de Explotación consolidado y el 0,89% del Resultado antes de Impuestos consolidado de dicho ejercicio, según resulta de las cuentas anuales formuladas por el Consejo de Administración; y representó el 0,73% y el 0,80%, respectivamente, en el ejercicio 2009.

Durante los ejercicios 2010 y 2009 no se han concedido opciones sobre acciones de la Sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración por su condición de consejeros ni éstos ejercieron durante dichos ejercicios, en la referida condición, ninguna opción sobre acciones de la Sociedad. Al cierre de los referidos ejercicios 2010 y 2009 los miembros del Consejo de Administración no eran, en su condición de consejeros, titulares de ninguna opción sobre acciones de la Sociedad.

Los miembros del Consejo de Administración no han percibido durante 2010 ni percibieron durante 2009 en su condición de consejeros otro beneficio o retribución adicional a los anteriormente referidos, sin que la Sociedad dominante ni ninguna otra sociedad de su grupo consolidado tenga contraída con ellos obligación alguna en materia de pensiones ni concedidos préstamos o anticipos a su favor.

Los consejeros que son a la vez miembros de la Alta Dirección de la Sociedad (consejeros ejecutivos) devengan adicionalmente la correspondiente retribución salarial en virtud de su relación laboral con la Sociedad, la cual es independiente, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales, de la retribución devengada en su condición de consejeros. De las cuantías correspondientes a dicha retribución salarial se da cuenta en el apartado 2 siguiente.

1.2.- Ejercicio 2011 y sucesivos

Una vez finalizado el periodo de tres años 2008 a 2010 para el que se estableció el esquema retributivo que ha estado vigente durante el mismo, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, el Consejo de Administración ha llevado a cabo un nuevo análisis de los criterios de buen gobierno corporativo actualmente predominantes en materia de retribuciones, así como de las prácticas actuales más extendidas entre empresas comparables a Indra. Para la correcta formación de su criterio han contado con el asesoramiento de las firmas de expertos independientes en esta materia Egon Zehnder y PwC.

De dicho análisis se concluye que en la actualidad las preferencias de los inversores y accionistas así como las recomendaciones en este ámbito desaconsejan con carácter general que los sistemas retributivos de los consejeros, salvo que se trate de ejecutivos, incorporen componentes vinculados a los beneficios y al valor bursátil.

Por ello, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, el Consejo ha considerado conveniente que en su nuevo esquema retributivo se suprima la participación en beneficios, estableciéndose la retribución sobre la base de una asignación fija, que se determinará en función de los cargos desempeñados por cada consejero y que toda la retribución sea satisfecha en efectivo.

En consecuencia, el Consejo ha acordado someter a la Junta General Ordinaria de 2011, de un lado, la eliminación de la participación en beneficios como concepto retributivo y, de otro, la cuantía anual máxima para la retribución total del Consejo. De aprobarse estas propuestas, la retribución anual del Consejo se determinará de conformidad con lo siguiente:

- i. La retribución consistirá en un asignación fija, que se abonará íntegramente en efectivo.
- ii. La asignación fija de cada consejero resultará de la aplicación de las siguientes cuantías: 100.000 € por pertenencia al Consejo; 30.000 € por pertenencia a la Comisión Delegada; 50.000 € por la pertenencia a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento; y 30.000 € por pertenencia a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo; percibiendo los presidentes de cada órgano 1,5 veces las cuantías indicadas.

El Consejo ha considerado procedente mantener su retribución en función de cuantías fijas a la vista del alto grado de asistencia de los consejeros a las sesiones del Consejo y de sus Comisiones y atendiendo asimismo a que es una exigencia de primer orden para los consejeros su dedicación y disponibilidad.

- iii. La retribución media por consejero será aproximadamente de 150.000€ anuales, lo que significa incrementar muy moderadamente la retribución media del ejercicio 2010.
- iv. El importe máximo total para el conjunto del Consejo por todos los conceptos (excluidas las retribuciones y compensaciones salariales correspondientes a los consejeros ejecutivos) no superará la cantidad de 2.400.000 €, equivalente a multiplicar el número máximo de consejeros previsto en los Estatutos Sociales (16) por los referidos 150.000 € de retribución anual media por consejero;
- v. Dicha cuantía máxima tendrá carácter indefinido hasta nuevo acuerdo de la Junta General de Accionistas; previendo el Consejo de Administración que, salvo cambio relevante de circunstancias, el referido límite se mantenga invariable por un período de 3 años.
- vi. En caso de que en un ejercicio no se cumplieran los objetivos hechos públicos por la Sociedad, el Consejo reconsiderará la cuantía de su retribución, dando cuenta de ello a la Junta General.

Las mencionadas firmas de expertos independientes Egon Zehnder y PwC en base a la información comparada disponible han emitido sendas opiniones de las que se concluye que: “los conceptos y cuantías retributivas son adecuados, se sitúan en niveles de mercado y siguen las mejores prácticas y recomendaciones más recientes en esta materia.”

Sin perjuicio de que la retribución del Consejo sea satisfecha íntegramente en efectivo, todos los consejeros han manifestado expresamente su voluntad y su compromiso de destinar una parte relevante de su retribución (un tercio de la retribución bruta, que equivale aproximadamente a un 50% de la retribución neta para un consejero persona física) a la compra de acciones de Indra con el compromiso igualmente de mantener la propiedad de las mismas hasta la finalización de su mandato.

2.- Política retributiva, estructura y cuantías de las retribuciones de los altos directivos

2.1.- Ejercicio 2010

La retribución de los miembros de la Alta Dirección de la Compañía es determinada, individualmente para cada uno de ellos, por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo.

En el ejercicio 2008, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, el Consejo acordó revisar el marco retributivo de los altos directivos para un nuevo periodo de tres años, que comprendía los ejercicios 2008, 2009 y 2010. Para elaborar su propuesta la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo contó tanto con el asesoramiento externo de la firma de expertos independientes Mercer como con el contraste de los niveles de mercado facilitados en 2007 por la firma Egon Zehnder. El objeto de esta revisión fue asegurar que los conceptos y cuantías retributivas, así como los demás elementos que conforman la relación laboral con los altos directivos, resultaban acordes con las prácticas del mercado y permitían motivar su permanencia y orientar su gestión de forma adecuada y competitiva en función de la situación, perspectivas y objetivos de la Sociedad.

El marco retributivo aprobado mantenía componentes similares a los existentes en el período de tres años anterior, unos de carácter anual y otros de carácter plurianual.

La retribución anual se compone de: una retribución fija en efectivo; una retribución variable, igualmente en efectivo, en función del grado de

cumplimiento de los objetivos anuales establecidos y de la valoración de la gestión realizada por cada alto directivo; y una retribución en especie. El criterio del Consejo fue que la retribución fija se mantuviese invariable en el período de tres años indicado, salvo que se pusiesen de manifiesto circunstancias específicas que aconsejaran su revisión. La retribución variable anual es determinada al cierre de cada ejercicio sobre la base del porcentaje de la retribución fija anual establecido para cada alto directivo para una valoración satisfactoria por parte del Consejo del cumplimiento del presupuesto y objetivos, así como de su gestión individual, situándose el valor central de dicho porcentaje en un rango de entre el 40% y los 2/3 de la referida retribución fija anual.

La retribución a medio plazo es toda de carácter variable, está condicionada a la permanencia de los altos directivos en la Compañía durante el periodo a que la misma se refiere y consiste en un incentivo en efectivo vinculado a la evolución de la Compañía y al cumplimiento de objetivos y valoración de la gestión de cada alto directivo, así como en la entrega de acciones y concesión de opciones.

Para la determinación de los términos y cuantías de cada uno de dichos componentes se han mantenido los siguientes criterios: que la retribución variable represente una parte sustancial de la retribución total; que la retribución a medio plazo tenga un peso relevante; y que la referenciada al valor bursátil sea significativa pero no excesiva.

Durante el ejercicio 2010 han causado baja los directores generales Sres. Morales y Uguet por finalización de su relación laboral. Tras ello, al cierre del ejercicio 2010 la Alta Dirección quedó integrada por ocho miembros. Su relación nominal es la siguiente:

NOMBRE	CARGO
D. Javier Monzón	Presidente
D. Regino Moranchel	Consejero Delegado
D. Javier de Andrés	Director General - Control Corporativo, Compras y Sistemas Logísticos
D. Juan Carlos Baena	Director General – Finanzas y Desarrollo Corporativo
D. Emilio Díaz	Director General – Operaciones (Internacional)
Dña. Emma Fernández	Directora General – Talento, Innovación y Estrategia
D. Rafael Gallego	Director General – Operaciones
D. Santiago Roura	Director General - Operaciones

El Presidente y el Consejero Delegado tienen también la condición de miembros del Consejo de Administración, por tanto de consejeros ejecutivos. La retribución salarial que les corresponde en su condición de altos directivos es independiente, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales, de la retribución devengada en su condición de consejeros. Es de estas cuantías, correspondientes a dicha retribución salarial, de las que se da cuenta en este punto segundo del presente informe.

Una vez llevadas a cabo las correspondientes valoraciones por el Consejo, las cuantías resultantes para la retribución anual en los ejercicios 2010 y 2009 son las siguientes:

	2010	2009
<i>Retribución fija</i>	<i>4.250 m€</i>	<i>4.990 m€</i>
<i>Retribución variable</i>	<i>3.120 m€</i>	<i>3.510 m€</i>
<i>Retribución en especie</i>	<i>228 m€</i>	<i>273 m€</i>
<i>Retribución total altos directivos</i>	<i>7.598 m€</i>	<i>8.773 m€</i>
<i>Nº de altos directivos</i>	<i>10</i>	<i>11</i>
<i>Retribución total media por alto directivo</i>	<i>760 m€</i>	<i>798 m€</i>

De las cuantías indicadas corresponde a los consejeros ejecutivos una retribución anual tanto fija como variable de 1.710 m€ en 2010 y de 1.710 m€ en 2009; y una retribución anual total en 2010 de 3.501 m€ y de 3.496m€ en 2009. Las referidas cuantías de retribución anual total representan el 1,39 % del Resultado Neto de Explotación consolidado y el 1,5% del Resultado Antes de Impuestos consolidado en el ejercicio 2010 y representaron el 1,22% y el 1,34% respectivamente en el ejercicio 2009.

La retribución a medio plazo que ha estado en vigor durante el período 2008-2010 es, como se ha indicado anteriormente, la establecida en el ejercicio 2008 con una vigencia de tres años. Consiste, como se ha señalado, en un incentivo en efectivo y en la entrega de acciones y concesión de opciones.

La retribución a medio plazo en efectivo se devengaba y podía ser percibida, en su caso, una vez cerrado el ejercicio 2010 y se estableció con un valor central medio, para el conjunto de los altos directivos, de 2 veces la retribución fija anual para una valoración satisfactoria por parte del Consejo de la evolución de la Compañía en el periodo 2008 a 2010 y de la gestión llevada a cabo por cada uno de los altos directivos, atendiendo no sólo al cumplimiento de los objetivos anuales sino también, de manera especial, al

desarrollo y consecución de los objetivos estratégicos y a medio plazo que para este periodo estableciese en cada momento el Consejo, que tomaría igualmente en consideración la evolución comparada de la Compañía con respecto a los mercados en que actúa y a las principales compañías comparables del sector. La Sociedad provisionó a estos efectos por este concepto 3.640 m€ en 2008 y en 2009 y 3.380 m€ en 2010, correspondiendo de estas cuantías 1.710 m€ en cada uno de estos ejercicios a los consejeros ejecutivos. Un vez finalizado el período de determinación de la retribución a medio plazo (2008-2010) el Consejo de Administración ha aprobado una retribución total por este concepto por importe de 10.493 m€, de la que 5.130 m€ corresponden a los consejeros ejecutivos. Dicho importe, que fue íntegramente provisionado durante los ejercicios 2008 a 2010, se ha hecho efectivo al final del primer trimestre de 2011.

De todas las cuantías indicadas para los consejeros ejecutivos corresponden al Presidente y al Consejero Delegado el 61% y el 39% respectivamente.

La retribución a medio plazo que se hace efectiva mediante la entrega de acciones y concesión de opciones tiene un valor conjunto equivalente limitado al importe neto que corresponda a un porcentaje de entre el 10% y el 20% de la retribución bruta total de cada alto directivo en el periodo. La Junta General Ordinaria de 2008 aprobó los términos y condiciones de la entrega de acciones y concesión de opciones a favor de los altos directivos, acordando: (i) que la entrega de acciones se llevase a cabo en cada uno de los ejercicios 2008, 2009 y 2010, al valor de mercado de la acción en el momento de la entrega, debiendo mantener los altos directivos la titularidad de las acciones recibidas durante un plazo de 3 años; y (ii) que la concesión de opciones tuviese lugar en el primero de los tres ejercicios del periodo retributivo -esto es, en 2008-, con un precio de ejercicio igual al valor de mercado de la acción en el momento de la concesión y una duración total de 3 años y 6 meses, siendo el periodo de ejercicio de 15 meses a partir de que hayan transcurrido 2 años y 3 meses (periodo de exclusión) desde la fecha de concesión de las opciones.

De conformidad con la referida autorización de la Junta General, en 2010 el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, acordó hacer entrega a los altos directivos de un total de 42.272 acciones (correspondiendo 22.445 acciones a los consejeros ejecutivos), con un valor por acción de 15,03 €, precio de mercado en el momento de la entrega, 29 de abril (esta entrega de acciones forma parte de la realizada en esa misma fecha a favor de un colectivo de 148 directivos por un total de 151.439 acciones en el marco del "Plan de Acciones 2008-2010"). Durante el ejercicio 2009 se hizo entrega a los altos directivos de un total de 47.052 acciones (de ellas, 22.405 a los consejeros ejecutivos), con un valor por acción de 15,06€, precio de mercado en el momento de la entrega, 30 de abril de 2009 (esta entrega formó parte de la realizada a favor

de un colectivo de 150 directivos por un total de 158.659 acciones en el marco del citado “Plan de acciones 2008-2010”).

Durante el ejercicio 2010 no se han concedido opciones sobre acciones a favor de los altos directivos, no habiéndose concedido tampoco en el ejercicio 2009; siendo por tanto los altos directivos, al cierre del ejercicio de 2010, beneficiarios únicamente de los opciones concedidas el 1 de octubre de 2008, un total para el conjunto de los altos directivos de 934.959 opciones (correspondiendo 463.415 a los consejeros ejecutivos) sobre igual número de acciones de la Sociedad, equivalente al 0,57% del capital social de ésta. El precio de ejercicio de las opciones concedidas es de 16,82 €, precio de mercado en el momento de su concesión, determinado, según lo establecido por la Junta General, como el precio medio de cotización entre el 27 de junio y el 26 de septiembre de 2008.

Del número de acciones y opciones indicadas para los consejeros ejecutivos corresponden al Presidente y al Consejero Delegado el 61% y el 39% respectivamente.

Durante los ejercicios 2010 y 2009 los altos directivos no han ejercido ninguna opción sobre acciones de la sociedad dominante.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo ha venido recomendando a los altos directivos la adquisición por su propia cuenta de acciones de la Sociedad, de forma que alcancen y mantengan una participación estable en el capital de ésta equivalente al menos a su retribución fija anual. A la finalización del ejercicio 2010, los miembros de la Alta Dirección poseían 379.738 acciones, con un valor de mercado a dicha fecha equivalente a 1,1 veces su retribución fija anual global.

El Consejo, a través de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, ha solicitado a la firma independiente Egon Zehnder, de reconocida experiencia y prestigio en esta materia, su opinión sobre la retribución de los altos directivos, manifestando al respecto que resulta “adecuada, con una retribución fija moderada y un elevado peso de la retribución variable, así como la relevancia de la retribución a medio plazo, mayoritariamente vinculada a la evolución del negocio”, considerando asimismo “muy conveniente el hecho de fijar los criterios y el marco retributivo por periodos de tres años”.

Los altos directivos no han percibido durante 2010 ni percibieron durante 2009 otros beneficios, compensaciones o retribuciones adicionales a los indicados en este Informe, sin que la Sociedad dominante ni ninguna de las sociedades del Grupo tengan contraída con ellos obligación alguna en materia de pensiones ni concedidos préstamos o anticipos a su favor.

2.2.- Ejercicio 2011 y siguientes

Una vez transcurrido el periodo de tres años 2008 a 2010 para el que se estableció el marco retributivo para los altos directivos que ha estado vigente en dicho periodo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, el Consejo ha acordado establecer el marco retributivo de los altos directivos para un nuevo periodo de tres años, que comprenderá los ejercicios 2011, 2012 y 2013. Para ello la Comisión y el Consejo han contado con el asesoramiento externo de la firma de expertos independientes Egon Zehnder.

La retribución de los miembros de la Alta Dirección de la Compañía seguirá siendo determinada individualmente para cada uno de ellos por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo.

El Consejo ha acordado mantener un marco retributivo con componentes similares a los de periodos anteriores, unos de carácter anual y otros de carácter plurianual.

La retribución anual seguirá compuesta de: una retribución fija en efectivo; una retribución variable, igualmente en efectivo, en función del grado de cumplimiento de los objetivos anuales establecidos y de la valoración de la gestión realizada por cada alto directivo; y una retribución en especie. El criterio del Consejo ha sido que la retribución fija se mantenga invariable por un nuevo periodo de tres años, salvo para los altos directivos que han visto modificado su nivel de responsabilidad o salvo que se pusiesen de manifiesto en el futuro circunstancias específicas que aconsejaran su revisión. La retribución variable anual es determinada al cierre de cada ejercicio sobre la base del porcentaje de la retribución fija anual establecido para cada alto directivo para una valoración satisfactoria por parte del Consejo del cumplimiento del presupuesto y objetivos, así como de su gestión individual, situándose el valor central de dicho porcentaje en un rango de entre el 50% y el 100% de la referida retribución fija anual.

La retribución a medio plazo seguirá siendo toda de carácter variable, estará condicionada a la permanencia de los altos directivos en la Compañía durante el periodo a que la misma se refiere y consistirá: (i) en un incentivo en efectivo vinculado a la evolución de la Compañía y al cumplimiento de objetivos y valoración de la gestión de cada alto directivo, y (ii) en la entrega de acciones; habiéndose eliminado por tanto la concesión de opciones que se

había venido llevando a cabo en periodos anteriores, al entender el Consejo que es un instrumento menos aconsejable en estos momentos para mantener una parte de la retribución a medio plazo referenciada al valor bursátil, dado la volatilidad de los mercados y el marco legal aplicable.

La retribución a medio plazo en efectivo se ha establecido con un valor central medio, para el conjunto de los altos directivos, de 2,5 veces la retribución fija anual para una valoración satisfactoria por parte del Consejo de la evolución de la Compañía en el periodo 2011 a 2013 y de la gestión llevada a cabo por cada uno de los altos directivos, atendiendo no sólo al cumplimiento de los objetivos anuales sino también, de manera especial, al desarrollo y consecución de los objetivos estratégicos y a medio plazo que para este periodo establezca en cada momento el Consejo, que tomará igualmente en consideración la evolución comparada de la Compañía con respecto a los mercados en que actúa y a las principales compañías comparables del sector; continuará devengándose al final del periodo de tres años establecido y se podrá percibir, en su caso, una vez cerrado el ejercicio 2013.

La entrega de acciones se llevará a cabo anualmente, atendiendo a la valoración del cumplimiento de los objetivos y de la gestión de cada alto directivo en el ejercicio anterior, debiendo mantener la propiedad de las acciones recibidas durante un periodo mínimo de tres años. Las acciones se valorarán al precio de mercado en el momento de la entrega.

Para la determinación de los términos y cuantías de cada uno de dichos componentes se han mantenido los siguientes criterios: que la retribución variable represente una parte sustancial e incluso creciente de la retribución total -aún siendo ya de un nivel comparativamente superior a la media del mercado-; que la retribución a medio plazo tenga un peso relevante también creciente; y que la referenciada al valor bursátil sea algo más significativa, pero no excesiva.

En opinión de Egon Zehnder “ la política retributiva, estructura y cuantías de las remuneraciones para los altos directivos de Indra para un nuevo periodo de tres años (ejercicios 2011, 2012 y 2013) están alineadas con las de las empresas del Ibex 35 similares en complejidad, diversidad geográfica de los negocios y tamaño de empresa” y es “destacable que se mantenga estable globalmente la retribución fija, salvo en aquellos altos directivos que han aumentado su nivel de responsabilidad, siendo solo la retribución variable la que aumenta, principalmente la de medio plazo a través de la entrega de acciones”.

El Consejo entiende que este marco retributivo será eficaz para mantener las compensaciones de los altos directivos de la Sociedad ajustadas a las prácticas y tendencias del mercado, motivando su permanencia y orientando su gestión con exigencia y enfoque no sólo a corto sino también a medio

plazo, con una vinculación razonable a la evolución del valor bursátil exclusivamente en dicho horizonte de medio plazo, atendiendo en todo ello a la situación actual, perspectivas y objetivos de crecimiento de la Sociedad.

2.3 Marco contractual de la relación laboral de los Altos Directivos

Cada uno de los altos directivos tiene suscrito con la Sociedad un contrato que regula las condiciones aplicables a su relación laboral. Dichos contratos han sido autorizados por el Consejo de Administración, previo informe favorable y propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, y han sido sometidos a la Junta General Ordinaria de Accionistas desde el ejercicio 2007. En virtud de lo establecido en dichos contratos, los altos directivos tienen derecho, en el supuesto de resolución de su relación laboral con la Sociedad, salvo que tenga por causa la baja voluntaria o el despido procedente, a una indemnización equivalente a la establecida en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, 45 días de su retribución en base anual por año de permanencia en la Sociedad, con un límite máximo de 3,5 anualidades; estableciéndose una cuantía mínima de tres anualidades en el caso del Presidente y del Consejero Delegado. Adicionalmente, los Consejeros Ejecutivos y los Directores Generales de Operaciones tienen suscritos sendos compromisos de no competencia, con una duración de dos años a partir de la finalización de su relación laboral con la Sociedad y con una cuantía compensatoria de entre 0,5 y 0,75 veces su retribución anual por cada año de no competencia.

Como se ha indicado anteriormente, durante el ejercicio 2010 finalizaron su relación laboral con la Sociedad los directores generales Sres. Morales y Uguet, habiéndose aplicado lo previsto en sus respectivos contratos reguladores de su relación laboral, aprobados en su día por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo y sometidos asimismo a la Junta General de Accionistas. Igualmente, en el transcurso del ejercicio 2010 ha sido nombrado director general D. Emilio Díaz, con quien la Sociedad ha suscrito el correspondiente contrato regulador de su relación laboral en los términos indicados en el párrafo anterior, previa aprobación del Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo. Por otra parte, tal y como la Sociedad hizo público, a finales del ejercicio 2010 se nombró al actual Consejero Delegado, D. Regino Moranchel, Vicepresidente Ejecutivo de la Sociedad, designándose asimismo al director general D. Javier de Andrés como candidato a sustituirle en la posición de Consejero Delegado, mediante propuesta a elevar a la próxima Junta General. Como consecuencia de lo cual se ha procedido a la novación del contrato suscrito con D. Regino Moranchel para adaptarlo a las circunstancias resultantes, incorporando su compromiso de permanencia en la compañía hasta el ejercicio 2013 y el correspondiente derecho por su parte a percibir la cuantía indemnizatoria establecida en su contrato una vez

transcurrido dicho periodo y condicionado en todo caso al cumplimiento del referido compromiso de permanencia; todo ello previa aprobación del Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo. En el ejercicio 2009 causaron baja los directores generales Sres. Piera y Lucio.