Informe de Sostenibilidad 2021

Estado de Información No Financiera

indra

Contenido

1 Mensaje del Presidente 4

2 Mensaje de los Consejeros Delegados 5

3 Entorno, modelo de negocio y sostenibilidad 9

3.1 Entorno: regulación y tendencias 9

3.2 Modelo de negocio y estrategia 11

3.3 Compromiso con la sostenibilidad 16

3.4 Modelo de gobierno para un negocio responsable 17

4 Ética y transparencia 23

4.1 Ética y cumplimiento 23

4.2 Principios Rectores de Empresa y Derechos Humanos 28

4.3 Fiscalidad responsable 30

5 Planeta y Cambio Climático 35

5.1 El gobierno y la gestión del Cambio Climático 35

5.2 Riesgos y oportunidades del Cambio Climático 35

5.3 Mitigación y adaptación al Cambio Climático 36

5.4 Gestión ambiental 44

6 Personas y talento 45

6.1 Diversidad 45

6.2 Atracción 47

6.3 Empoderamiento 49

6.4 Fidelización 51

6.5 Seguridad, salud y bienestar 54

6.6 Diálogo 58

7 Tecnología con impacto 60

7.1 Análisis de aplicación de la Taxonomía de la UE 60

7.2 Actividades elegibles según la Taxonomía 61

7.3 Actividades alineadas con la Taxonomía 62

7.4 Oferta tecnológica en sostenibilidad 63

7.5 Innovación con foco en la sostenibilidad 66

7.6 Diseño y fabricación de productos y servicios con criterios ESG 70

7.7 Satisfacción de cliente 71

7.8 Seguridad de la información, privacidad y protección de datos 72

7.9 Gestión sostenible de la cadena de suministro 75

8 Sociedad y compromiso con las comunidades locales 78
8.1 Inversión social y voluntariado 78

9 Relación con grupos de interés 80
9.1 Compromisos y canales de diálogo con los grupos de interés 80
9.2 Accionistas e inversores 82
9.3 Asociaciones y fundaciones 83
9.4 Índices y analistas ESG 85

10 Gestión de riesgos financieros y no financieros 87

11 Anexos 94
11.1 Sobre este informe 94
11.2 Análisis de “doble” materialidad 96
11.3 Principales marcas 99
11.4 Modelo de creación de valor: valor económico generado, distribuido y retenido 100
11.5 Taxonomía de la UE 101
11.6 Tabla de indicadores no financieros 104
11.7 Tabla de indicadores GRI 123
11.8 Tabla de contenidos EINF 137
11.9 Tabla divulgaciones financieras relacionadas con el clima según el TCFD 149
11.10 Informe de verificación independiente 150

1 Mensaje del Presidente

[GRI 102-1]

Marc Murtra
Presidente

Me dirijo a ustedes con ocasión de la presentación del Informe de Sostenibilidad y Estado de Información No Financiera 2021, en estos momentos de incertidumbre geopolítica, en un año en el que hemos logrado grandes avances en nuestro desempeño en los ámbitos económico, social, ambiental y de gobierno corporativo. La valoración que hacemos desde el Consejo de Administración del desempeño de Indra en 2021 es muy positiva, siendo plenamente conscientes de los retos y dificultades que tenemos todavía que afrontar.

Tenemos plena confianza en la capacidad de la compañía de cumplir con los objetivos del Plan Estratégico. Con esta convicción, en 2021 el Consejo decidió constituir la nueva Comisión de Estrategia con el fin de seguir impulsando la adecuada ejecución de la estrategia y la permanente adaptación de la misma a un contexto fuertemente cambiante y dinámico.

Indra se ha situado como líder mundial del sector de *IT Services* del DJSI y "*Gold Class*" por segundo año consecutivo en el *Sustainability Yearbook* de S&P

Nuestro propósito como compañía es contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible a través de la tecnología, generando valor para todos nuestros grupos de interés. Desde el Consejo de Administración somos plenamente conscientes del relevante papel que tendrá la sostenibilidad en la compañía en los próximos años y observamos con interés los progresos realizados en la Regulación de la Taxonomía de la Unión Europea como base del Plan de Finanzas Sostenibles. Un calendario con intensa actividad regulatoria que obliga a Indra a ir un paso por delante y adelantar futuras obligaciones. A través de la Comisión de Sostenibilidad, el Consejo sigue impulsando con fuerza el compromiso de Indra con el desarrollo sostenible.

En 2021 Indra ha conseguido situarse como líder mundial en sostenibilidad del sector de *IT Services* en el índice DJSI World y ha sido calificada como "*Gold Class*" por S&P por segundo año consecutivo en su *Sustainability Yearbook*. Estos reconocimientos se suman al de "empresa líder" contra el Cambio Climático según el índice CDP y a la renovación en el *Bloomberg Gender Equality Index*.

Por último, quiero expresar mi agradecimiento y el del Consejo de Administración a todos nuestros profesionales por el excepcional trabajo realizado, y a todos nuestros accionistas por seguir brindándonos su confianza. Gracias en nombre de todo el Consejo de Administración de Indra.

Marc Murtra
Presidente de Indra

2 Mensaje de los Consejeros Delegados

[GRI 102-14]

Ignacio Mataix
Consejero Delegado

Cristina Ruiz
Consejera Delegada

Los resultados de 2021 han sido excelentes, ya que hemos alcanzado niveles record en la historia de Indra, tanto en cartera, como en ingresos y generación de caja, todo ello en un entorno de pandemia que no ha sido superado completamente aún. Durante el ejercicio 2021 hemos revisado al alza nuestros objetivos anuales (*guidance*) en dos ocasiones, y hemos acabado superando finalmente los mismos con holgura.

El momento comercial de Indra continúa siendo muy positivo. Contamos con una cartera récord que supera los 5.450 millones de euros, y afrontamos el ejercicio 2022 con una gran demanda para todos nuestros negocios, sustentada en la recuperación económica esperada en las principales geografías donde operamos.

Tanto los ingresos de Transporte y Defensa como los de Minsait han alcanzado máximos históricos en 2021, creciendo a tasa de doble dígito frente al ejercicio anterior, mientras que la rentabilidad operativa ya supera claramente los niveles pre pandemia. Finalmente, el beneficio neto rebasa el umbral de los 140 millones de euros y es prácticamente un 20% superior al de 2019, antes de la crisis.

Por su parte, la generación de caja alcanza también su máximo histórico con 289 millones de euros, lo que permite reducir la deuda neta, tanto en valor absoluto como en múltiplo del EBITDA, a niveles no vistos en más de diez años y volver al pago del dividendo.

> En 2021, Indra logró sus máximos históricos en cartera, ingresos y flujo de caja libre, superando ampliamente sus objetivos

Entrando en un análisis más detallado de los negocios y comenzando por T&D, la cartera y las ventas de Defensa, que crecen un 22% frente a 2020, se han visto impulsadas por los contratos plurianuales de Defensa en España (Lanza 3D, F110, vehículo blindado 8x8, Helicóptero NH90 y Chinook) y un renovado desarrollo del negocio de Eurofighter (tanto con nuevos pedidos como con contratos de actualizaciones a medio plazo).

En ATM el crecimiento es de un +4% frente a 2020, a pesar del declive del tráfico aéreo mundial causado por la pandemia, que no se ha recuperado plenamente. Dicho crecimiento ha sido impulsado por la firma de contratos relevantes (Eurocontrol, Kuwait, Corea del Sur) que muestran ya una senda positiva de recuperación del negocio. En el vertical de Transporte también hemos conseguido avances en los principales proyectos emblemáticos, con la finalización de las inversiones en Meca-Medina y cobros relevantes en otros proyectos en la región de Oriente Medio.

Por otro lado, en Minsait, la cartera de pedidos y los ingresos, así como el margen EBIT, también apunta máximos históricos, con un crecimiento orgánico de los ingresos del 11% y un margen EBIT del 4,9%, gracias a la ejecución de los planes de eficiencia, el cambio de mix y el crecimiento de los ingresos.

El crecimiento orgánico de las Soluciones Digitales y de las Soluciones Propias es del 18% y ya representan el 36% de las ventas de Minsait. En 2021 se han realizado seis adquisiciones (Flat 101, Consultoría Organizacional, Net Studio, Credimatic, MSS y Overview effect), para avanzar en ámbitos estratégicos como los de Ciberseguridad, Sistemas de Pago, Marketing Digital y Análisis de Datos. También se han firmado dos contratos con cargo a los fondos europeos *Next Generation*, ámbito estratégico en el que esperamos conseguir pronto nuevos éxitos.

La recuperación económica ha impulsado la demanda y tenemos la convicción de que gran parte del éxito de 2021 se explica por la capacidad de la compañía para contribuir a dos objetivos clave para nuestros clientes: la digitalización y la sostenibilidad.

En este sentido, queremos destacar los excelentes resultados de la compañía en el ámbito ESG, unos sólidos resultados que ponen en valor el esfuerzo que la compañía está realizando para ubicar la sostenibilidad en el centro de nuestra estrategia, dando respuesta a través de la tecnología a los retos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030.

Ayudar a nuestros clientes en sus retos de sostenibilidad está en el centro de nuestra estrategia

Estamos plenamente comprometidos con la sostenibilidad y el impacto social de nuestra actividad: hemos reducido las emisiones de CO_2 en un 34%, reducido la brecha salarial y aumentado el porcentaje de mujeres contratadas con perfiles STEM y de jóvenes menores de 30 años y el 88% de nuestras ventas son actividades con potencial de contribuir a la mitigación y adaptación al Cambio Climático y hemos fijado incentivos sobre nuestros objetivos ESG para la alta dirección.

Somos una empresa intensiva en conocimiento, y por ello el desarrollo y captación de talento es uno de los ejes estratégicos de nuestro negocio. Este año hemos conseguido ofrecer un atractivo proyecto de futuro a un gran número de profesionales, con más de 16.500 nuevas incorporaciones, reforzando los planes de formación hasta superar el millón de horas de formación y promoviendo el desarrollo de los profesionales a través de iniciativas de movilidad interna, como un claro ejemplo de nuestra voluntad por impulsar el crecimiento interno y atraer y retener al mejor talento tecnológico.

Para alcanzar nuestras aspiraciones y cumplir las metas que nos hemos fijado contamos con la involucración y el compromiso de un excelente grupo de profesionales a los que agradecemos su esfuerzo y dedicación. También agradecer a nuestros clientes la permanente confianza y a nuestros socios y proveedores su apoyo y colaboración.

Cristina Ruiz
CEO

Ignacio Mataix
CEO

Indra es la tecnológica líder a nivel mundial en sostenibilidad

Dow Jones Sustainability Indexes

En 2021, Indra ha sido calificada **compañía nº 1** en **sostenibilidad** del **sector *IT Services*** por el reputado índice **Dow Jones de Sostenibilidad.**

Con una puntuación global de **85 puntos** sobre 100 Indra ocupa la **primera posición** del sector entre otras 71 empresas de TI globales.

Sustainability Award
Gold Class 2021

S&P Global

Indra también ha sido reconocida con la categoría **"*Gold Class*"** en el ***Sustainability Yearbook* de S&P Global** por **segundo año consecutivo.**

El *Sustainability Yearbook* de S&P es el **informe de sostenibilidad más prestigioso** a **escala mundial**. Sólo 76 empresas en el mundo, de ellas tres empresas españolas, han conseguido esta distinción.

Nuestro **desempeño de 2021** en cifras

Desempeño financiero

Ingresos (M€)	Margen EBIT	Free Cash-Flow (M€)	Deuda neta / EBITDA
3.390	7,5%	289	0,8x

Gobierno, ética y transparencia

Empleados formados en ética y cumplimiento en los últimos 3 años	95%
Proveedores formados en ética y cumplimiento	86%
N° de incidentes de ciberseguridad con impacto crítico	0

Tecnología con Impacto

Inversión en I+D sobre ventas	8,6%
Profesionales dedicados a I+D+i	3,6k
Mujeres en actividades I+D+i	30%

Nº1 del mundo en sostenibilidad según el DJSI 2021

Dow Jones Sustainability Indexes

Planeta

Reducción emisiones	Energía verde
-34% vs. 2019	82%

Objetivos SBT de reducción de emisiones 1,5°C

2030	2040	2050
-50% emisiones por consumo energético	**Cero emisiones** por consumo energético	**100% neutral en carbono**

SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

Personas

Mujeres en plantilla	Brecha salarial
34%	3,1%

Plantilla final del Grupo	Profesionales locales	Profesionales con acceso a negociación colectiva
52.083	95%	99%

Mujeres en el Consejo	Profesionales con contrato fijo	Empresa Top Employer
42%	+90%	top EMPLOYER ESPAÑA SPAIN 2022

CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS

Entre los líderes en sostenibilidad en los índices ESG

Sustainability Award Gold Class 2021 S&P Global	FTSE4Good	MSCI	CDP	SUSTAINALYTICS
85	4,1	AA	A-	7
+1 respecto a 2020				
DJSI (0-100 puntos) Top 1%	Ftse4Good (0-5 puntos) Top 16%	MSCI (escala CCC-AAA) Top 15%	CDP Cambio Climático (escala F-A)	ESG Risk nivel bajo en escala 0-100

3 Entorno, modelo de negocio y sostenibilidad

3.1 Entorno: regulación y tendencias

El 2021 ha sido un año de recuperación, gracias al despliegue gradual de la vacunación y al levantamiento de las restricciones, tras un complicado 2020 por la aparición de la pandemia de Covid-19. No obstante, aunque la preocupación por la situación sanitaria disminuye paulatinamente y se avanza hacia la normalización, continúa existiendo cierta incertidumbre. La potencial aparición de nuevas variantes del virus, los retrasos en la vacunación en países en desarrollo o la disminución de la efectividad de las vacunas con el tiempo, podrían limitar el ritmo de recuperación actual.

En este contexto, el sector tecnológico seguirá beneficiándose de la creciente digitalización de la economía. Se trata de un cambio estructural que ya venía produciéndose desde antes del inicio de la pandemia, pero que se ha visto acelerado tras la aparición de ésta.

A nivel macroeconómico, el fuerte repunte de la demanda tras el parón por la pandemia, está generando tensiones en las cadenas de suministro globales y repuntes de precios. El alargamiento en el tiempo de esta situación, previsiblemente afectará a las empresas, que deberán absorber los incrementos de costes o trasladarlos a sus clientes.

Por otro lado, a nivel geopolítico, la invasión de Ucrania ha desencadenado una crisis cuyo impacto a largo plazo en la economía global está aún por determinar. Si el conflicto se prolonga podría tener un impacto más profundo en la seguridad de Europa a través de su efecto contagio. El impacto de las duras sanciones económicas de la UE y de otros miembros de la comunidad internacional a Rusia está provocando un fuerte incremento de precios en las materias primas, lo que probablemente redundará en las tensiones inflacionistas. La crisis actual también va a tener un impacto más profundo en el suministro energético de Europa que ya se está reflejando en el incremento de precios y previsiblemente tendrá un impacto en el crecimiento económico.

Las tendencias que afectan al negocio de la compañía ya venían observándose previamente a la aparición de la pandemia. Si bien, ésta ha provocado que se aceleren notablemente, incrementando su impacto sobre nuestros negocios. Indra se ha visto beneficiada por el impulso a la digitalización de la economía, presentando cifras de negocio superiores a los volúmenes pre crisis. A continuación, se presentan las principales tendencias con impacto en el entorno de negocio del grupo:

- **Criticidad de las capacidades digitales**

  De la mano de la digitalización adquieren relevancia creciente las tecnologías digitales (p.ej. Inteligencia Artificial, *Internet of Things*, Ciberseguridad…), nuevos nichos de negocio nativos digitales (p.ej. *Unmanned Traffic Management*, *aftermarket*…) y nuevos modelos de negocio (p.ej. mantenimiento predictivo *as-a-Service*, core banking *as-a-Service*, *infrastructure as-a-Service*…). Nuevas tecnologías (automatización, *cloud*) penetran en los productos y servicios tradicionales, y los transforman en profundidad.

  Los tiempos de innovación y el *time-to-market* de nuevos productos están expuestos a continuas reducciones que, a su vez, aceleran la velocidad de obsolescencia de los productos y obligan a una creciente agilidad en los ciclos de innovación y desarrollo.

- **Difuminación de las fronteras entre industrias, clientes y competidores**

  En este contexto de transformación digital acelerada, las cadenas de valor tradicionales se desdibujan junto con los roles de cliente-competidor-proveedor, y se produce una migración del valor hacia los nuevos ecosistemas digitales en los que la tecnología se convierte, cada vez más, en un factor esencial para competir de forma sostenida en el largo plazo.

  De este modo, crece la relevancia de nuevos ecosistemas relacionales que favorecen la creación de plataformas de colaboración multisectoriales, dotadas de recursos diferenciales sobre los que construir una ventaja competitiva.

- **Relevancia de la escala y aceleración de los procesos de consolidación**

  Múltiples factores impulsan la escala como factor cada vez más importante en la competitividad de las empresas tecnológicas:

  - Tendencia al alza en el número y volumen de grandes contratos.
  - Necesidad de fuerte inversión en I+D, destinada a la industrialización y “productización” del portfolio.
  - Presión sostenida en precios, que demanda un impulso constante a los planes de eficiencia desde las empresas.
  - Rápida erosión del valor añadido, derivada de la aceleración de los ciclos de cambio y de inversión.

A su vez, la necesidad de ganar escala da pie a la aceleración del proceso de consolidación entre nuestros principales competidores. Adicionalmente, crece el número de operaciones de fusiones y adquisiciones orientadas a complementar el portfolio y adquirir nuevas capacidades.

- **Renovada preocupación por la sostenibilidad**

  La sostenibilidad se ha ubicado a nivel global entre las principales preocupaciones de la sociedad. Esta creciente concienciación social se está trasladando de forma muy palpable a todos los ámbitos del entorno empresarial, convirtiéndose en una prioridad:

  – En el ámbito regulatorio, las administraciones impulsan un cambio de tendencia a través de la legislación y de los compromisos voluntarios que asumen las empresas en aspectos como la diversidad, el buen gobierno o la lucha contra el Cambio Climático.

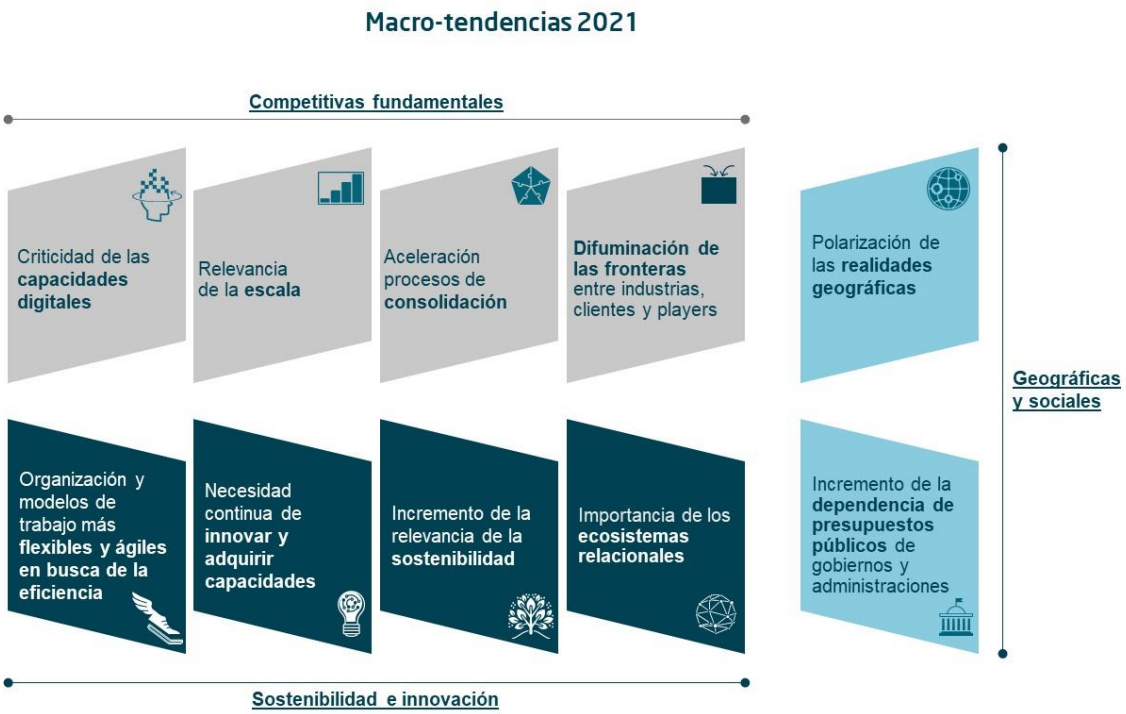
  – Los inversores, analistas y agencias de *rating* ya incorporan de forma generalizada los aspectos ambientales, sociales y de buen gobierno a sus valoraciones. De hecho, cada vez más se puede identificar una prima a la sostenibilidad en el precio que los inversores están dispuestos a pagar por las acciones de compañías líderes en sostenibilidad, y un buen desempeño en esta materia facilita el acceso a financiación en mejores condiciones.

  – Los empleados y el conjunto de la sociedad elevan su nivel de exigencia hacia las empresas, esperando que extiendan la generación de valor más allá del accionista, contribuyendo al bienestar social y ambiental. A su vez, las empresas reaccionan demandando a sus proveedores soluciones y servicios que contribuyan a su propia sostenibilidad y la de la sociedad como palanca de diferenciación y fortalecimiento de su imagen.

- **Incremento de la relevancia de presupuestos públicos y de las medidas de estímulo**

  La pandemia ha obligado a Estados y entidades supranacionales a desplegar a nivel global paquetes de estímulo económico y programas de recuperación post-Covid, destinados a mitigar su impacto económico y acelerar el retorno al crecimiento. En particular, cabe destacar el ambicioso Plan de Recuperación puesto en marcha a nivel europeo, el *Next Generation EU*, con un doble objetivo de aumentar la sostenibilidad y la digitalización de la economía.

  A ello se suma la mayor importancia de las Administraciones Públicas como cliente, propia de periodos de crisis. Con ello, crece el negocio *Business to Government* y el peso de los contratos públicos.



3.2 Modelo de negocio y estrategia

[GRI 102-2] [GRI 102-6] [GRI 102-7]

indra At the core

Modelo de creación de valor de Indra

Principales activos

Capital humano
- ✓ +52.000 profesionales
- ✓ 34% mujeres, +100 nacionalidades
- ✓ Reconocidos como Top employer

Capacidades tecnológicas
- ✓ 1ª compañía española y 2ª europea en el programa H2020
- ✓ +3.600 profesionales dedicados a I+D+i
- ✓ Referente tecnológico en sectores clave

Recursos financieros
- ✓ 293M€ dedicados a I+D+i
- ✓ 289M€ de Flujo de Caja Libre
- ✓ ~1.200M€ en compras de productos y servicios

Alcance geográfico
- ✓ Presencia local en 48 países
- ✓ Actividad comercial en +140 países
- ✓ 95% profesionales locales

Relaciones y alianzas
- ✓ Relaciones de largo plazo con los principales clientes
- ✓ +6.300 proveedores
- ✓ 500 colaboraciones con centros de investigación y universidades

Recursos naturales
- ✓ 56M kWh energía consumida
- ✓ 82% energía renovable a nivel global

Creación de valor

Propuesta de valor

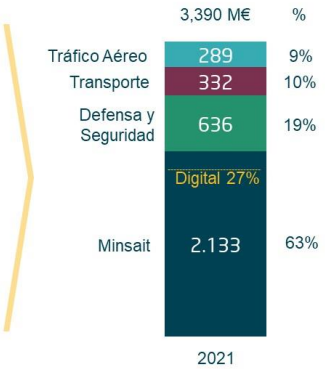
- Oferta integral de productos propios con un **enfoque end-to-end**
- Alto grado de **especialización y conocimiento sectorial**
- Oferta con alto componente de **innovación tecnológica**
- Capacidades para la **integración** del **mundo físico** y **digital**
- **Tecnología sostenible** para todos los sectores de la economía
- Desarrollo de **proyectos en todo el mundo**

Modelo de negocio: tecnología para las operaciones clave de nuestros clientes en todo el mundo

Transporte y Defensa (T&D)

Líder mundial de soluciones propias en segmentos específicos de los mercados de **Transporte y Defensa**

- Tráfico Aéreo
- Transportes
- Defensa y seguridad



Transformación Digital y TI (Minsait)

Líder en **consultoría de transformación digital y Tecnologías de la Información** en España y Latinoamérica

- Administraciones Públicas
- Industria y Consumo
- Energía
- Telco y Media
- Servicios Financieros

Impacto

Empleados
- +90% de los profesionales con contrato fijo
- 3,1% brecha salarial
- +16k nuevas contrataciones, 34% mujeres
- Formación al 100% de los profesionales

Planeta y Cambio Climático
- Objetivos de reducción de emisiones (SBT) para 2030, 2040 y 2050
- -34% emisiones en 2021 vs 2019
- 83% centros ISO 14001
- 70% residuos peligrosos reciclados

Clientes y *partners*
- 49% de ventas fuera de España
- 0 incidentes de ciberseguridad con impacto crítico
- 72% proveedores evaluados con criterios ESG

Comunidades locales
- Contribución a los ODS de la Agenda 2030 de la ONU a través de la oferta
- 80% proveedores locales
- +19.000 beneficiarios directos de iniciativas con la comunidad local

Accionistas e inversores
- 143M€ beneficio neto
- Anunciado dividendo 0,15€ con cargo a 2021
- 88% ventas elegibles según la Taxonomía Climática de la UE

El modelo de negocio de Indra está basado en una oferta integral de soluciones propias, con un enfoque *end-to-end*, de alto valor y con un elevado componente de innovación. La compañía establece con sus clientes relaciones de largo plazo, convirtiéndose en su socio tecnológico para las operaciones clave de sus negocios. Para ello, el equipo de profesionales de Indra combina sólidas capacidades tecnológicas con un profundo conocimiento de los mercados y las necesidades de sus clientes. Por otro lado, Indra apuesta por la sostenibilidad como parte intrínseca de su propósito, impulsándola en sus clientes a través de la tecnología.

Indra es una de las principales empresas internacionales de tecnología y consultoría, con una cifra global de ventas de 3.390 M€ en 2021

Indra estructura su actividad en dos divisiones de negocio, Transporte y Defensa y Tecnologías de Información - bajo la marca Minsait - ligadas por una sólida base tecnológica que supone su principal rasgo diferencial y se encuentra en el núcleo del modelo de negocio de la compañía. Ambos negocios presentan dinámicas diferentes:

- Transporte y Defensa: orientación mayoritaria de la oferta a gobiernos y administraciones y mayor presencia de productos en los que el *hardware* y la electrónica suponen un elemento clave.
- Minsait: orientación mayoritaria de la oferta a clientes privados y mayor presencia en servicios y productos orientados al *software*.

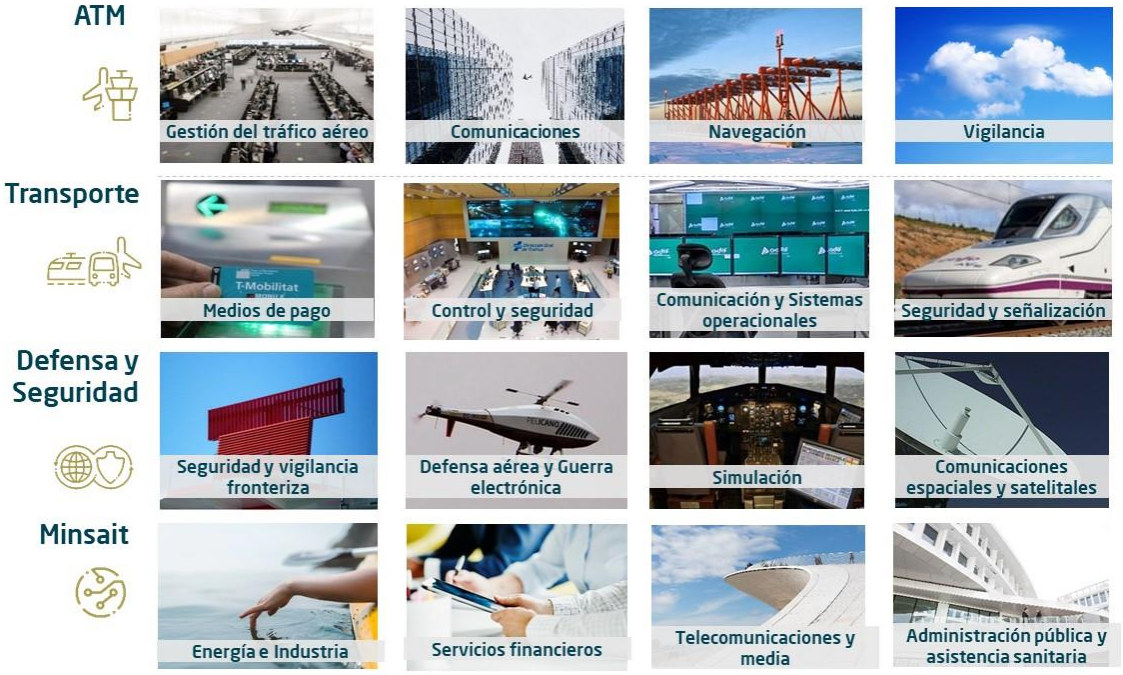
Transporte y Defensa (T&D)

Indra es un proveedor líder de soluciones propias en segmentos específicos de los mercados de Transporte y Defensa, posicionándose como referencia internacional en mercados tecnológicos nicho con alto valor añadido.

La división de T&D se encuentra estructurada en tres mercados, con amplia presencia internacional en todos ellos: Defensa y Seguridad, Tráfico Aéreo y Transportes:

- **Defensa y Seguridad**. Indra es una empresa de referencia en Europa en el ámbito de los sistemas de defensa, con probada experiencia a nivel internacional. La compañía cuenta con soluciones propias en los segmentos de defensa aérea, sistemas embarcados en plataformas aéreas, navales y terrestres, seguridad y vigilancia de fronteras, defensa electrónica, simulación, espacio y comunicaciones satelitales. Indra es un actor relevante en los principales programas europeos de plataformas aéreas, presentes y futuros, como el *Eurofighter* y el FCAS (*Future Combat Air System*). En este último, es especialmente relevante su papel como coordinador nacional de la industria española y líder global del pilar tecnológico de sensores.
- **Tráfico Aéreo**. Indra es uno de los proveedores líderes a nivel mundial de sistemas y equipo de tráfico aéreo, con referencias en más de 170 países, que incluyen tecnología de Indra en ~200 centros de control, ~1.700 sistemas ILS (*Instrument Landing System*) y ~400 radares secundarios. Indra es uno de los socios industriales clave en el marco de la iniciativa del Cielo Único Europeo (programa SESAR). Asimismo, la compañía lidera la transformación del sector con el desarrollo de innovadoras iniciativas en múltiples ámbitos como el U-Space (gestión del tráfico aéreo de vehículos no tripulados), las torres de control virtuales, o los servicios satelitales de comunicaciones, navegación y vigilancia. En el último año, Indra ha iniciado proyectos innovadores y de gran relevancia como Startical (constelación de satélites para la prestación de servicios de vigilancia y comunicación para la navegación aérea) o la digitalización del *Network Manager* de Eurocontrol.

- **Transportes**. Indra cuenta con un portfolio tecnológico integral que abarca sistemas de *ticketing* y peajes, sistemas de información y control para múltiples infraestructuras y modos de transporte, sistemas ferroviarios de *safety & signaling*, así como capacidades de consultoría y planificación en transporte. Indra es socio tecnológico de algunos de los proyectos de infraestructuras más relevantes a nivel global, como el Canal de Panamá, los túneles de Londres o la alta velocidad Meca-Medina. Lidera, asimismo, algunas de las iniciativas europeas de innovación más importantes en la digitalización del transporte y en soluciones inteligentes como son los proyectos Shift2Rail, Movilidad 2030 o Comp4Drones.



Tecnologías de la Información (Minsait)

Indra agrupa su negocio de Tecnologías de la Información (TI) bajo la marca Minsait. Con una propuesta de valor orientada a generar impacto en los negocios y la sociedad a través de la transformación tecnológica, Minsait se posiciona como compañía líder en transformación digital en España y Latinoamérica.

Minsait aúna una oferta de soluciones integrales, que abarcan desde la estrategia y originación, la implementación y transformación, hasta las operaciones. La oferta de Minsait combina el producto propio (con +100.000 empresas conectadas en ecosistema con sus soluciones) con la provisión de servicios de TI, incluyendo negocio digital (el 27% del negocio de Minsait proviene de las áreas de consultoría de negocio, ciberseguridad, tecnologías avanzadas y servicios ERP) y servicios TI tradicionales (*outsourcing* de TI, *business process outsourcing*, gestión de infraestructuras y soporte de usuarios).

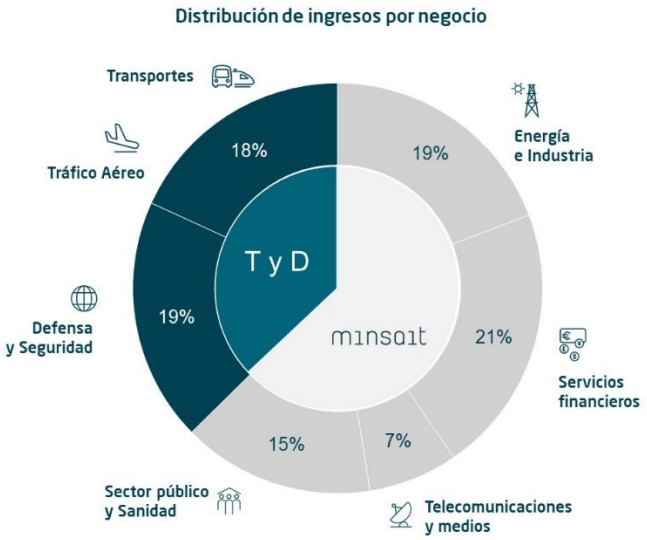
Minsait cuenta con propuestas de valor *end-to-end* específicas y adaptadas a cada industria, diseñadas para generar valor dando respuesta a los retos de los clientes en cada sector y garantizando la ciberseguridad de las operaciones:

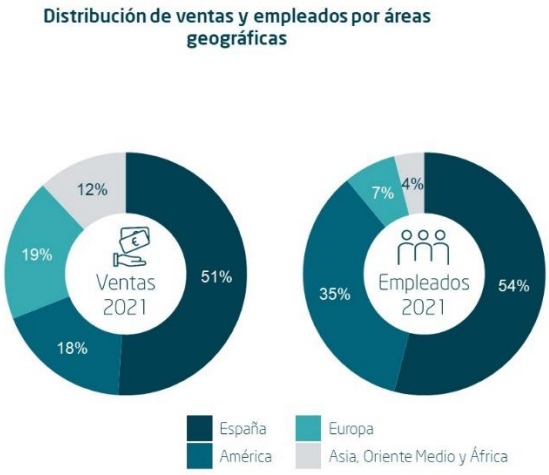
- **Energía e Industria**. Minsait cuenta con soluciones de referencia para la gestión de las redes de transmisión y distribución de la energía. En el ámbito de la industria, Minsait cuenta con soluciones para mejorar la competitividad de las líneas aéreas y para optimizar y mejorar la experiencia a través de canales de ventas *online* (*eCommerce*).
- **Servicios Financieros**. Las soluciones de tarjetas bancarias de Minsait son líderes en España y Latinoamérica donde la compañía ha creado el primer banco 100% digital de Argentina. En el sector de seguros la compañía contribuye a transformar la industria desde el punto de vista del cliente.
- **Telecom y Media**. Minsait optimiza los costes de facturación de grandes operadores y garantiza la optimización de las comunicaciones a través de fibra óptica. La tecnología de Minsait mejora la experiencia del cliente optimizando los servicios de *back office*.
- **Administraciones Públicas y Salud**. A través de su tecnología y experiencia, Minsait contribuye a la transformación digital de todas las Administraciones Públicas, con el objetivo de facilitar y simplificar la relación con el ciudadano. La experiencia de Minsait en procesos electorales es reconocida en todo el mundo y su tecnología ha sido utilizada con éxito en más de 400 procesos. En el sector salud, la compañía desarrolla soluciones clave para hacer realidad el concepto de asistencia médica en el hogar.

Presencia internacional de Indra

[GRI 102-3]

Indra cuenta con una importante presencia a nivel internacional, con un 49% de las ventas anuales realizadas fuera de España. Sus más de 50.000 profesionales están repartidos en 48 países. Adicionalmente, desarrolla su actividad comercial en más de 140 países, por lo que su compromiso con el desarrollo sostenible tiene un alcance casi global. Indra es la empresa tecnológica de referencia en el polo industrial español (la sede de la compañía está en Avda. de Bruselas, 35 28018 Alcobendas Madrid, España), no obstante, su presencia es también muy relevante en Latinoamérica y Europa. Estas tres geografías concentran la mayor parte de las ventas y empleados de la compañía. Cabe destacar que más de un 75% de las compras se realizan a proveedores ubicados en España.





Plan Estratégico 2021-2023

Indra cuenta con un Plan Estratégico a tres años, vigente para el periodo 2021-2023. Este Plan fue aprobado por el Consejo de Administración en febrero de 2021. El objetivo del Plan es definir las principales líneas estratégicas de la compañía a medio plazo y adaptarse a las actuales tendencias de mercado. Adicionalmente, el Consejo de Administración aprobó la creación de la Comisión de Estrategia en septiembre de 2021.

La sostenibilidad es considerada como uno de los factores relevantes dentro del Plan Estratégico 2021-2023, en línea con las principales tendencias de mercado con potencial impacto en la actividad de la compañía. Las actuaciones específicas en esta materia, para el periodo de vigencia del Plan Estratégico, se han desarrollado dentro del Plan Director de Sostenibilidad 2020-2023, vigente para el mismo periodo.

Para más información sobre el modelo de negocio de Indra, los mercados en los que está presente y su estrategia, se recomienda recurrir a la presentación a inversores disponible en la web de Indra y actualizada periódicamente.

Presencia internacional de Indra

Estrategia de sostenibilidad y contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Como parte de su compromiso continuo con la ética y el desarrollo sostenible, así como con los distintos requerimientos de sus grupos de interés, Indra cuenta con una Política de Sostenibilidad aprobada por el Consejo de Administración.

La Política de Sostenibilidad de Indra se inspira en los Objetivos de Desarrollo Sostenible incluidos en la Agenda 2030 de la ONU y tiene como objetivo dar respuesta a las expectativas de los grupos de interés, utilizando para ello los principales estándares internacionales.

La Política de Sostenibilidad es el marco de referencia para la integración efectiva de las cuestiones ambientales, sociales y de buen gobierno (ESG) en el proceso de toma de decisiones de la compañía, en el desarrollo de los productos y servicios, y en la relación con los principales grupos de interés de la compañía.

La Comisión de Sostenibilidad es la responsable de realizar el seguimiento y supervisión de los objetivos y principios contenidos en esta política y de reportar sus conclusiones al Consejo de Administración.

La Política de Sostenibilidad es de aplicación y obligado cumplimiento para todas las empresas del Grupo Indra a escala global.

El modelo de sostenibilidad de Indra se inspira en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y su estrategia empresarial aborda desde hace años el compromiso de contribuir a los objetivos de la Agenda 2030 de la ONU, un compromiso que se materializa a través de las iniciativas del Plan Director de Sostenibilidad 2020-2023 aprobado por el Consejo de Administración en 2020.

La oferta de soluciones y servicios de Indra contribuye a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas

Existen numerosos ejemplos que ilustran como la innovación tecnológica de Indra favorece un desarrollo económico más sostenible, y demuestran el fuerte vínculo entre sostenibilidad y digitalización. Adicionalmente a la búsqueda de una mayor sostenibilidad a través de sus soluciones, Indra también promueve la aplicación de prácticas de negocio responsables social y ambientalmente. La actividad de Indra, por tanto, es transversal a casi todos los ODS, aunque se identifican algunas soluciones donde el impacto positivo en la sociedad y en el planeta es especialmente significativo. Para más información ver el capítulo 7 sobre “Tecnología con Impacto”.

3.3 Compromiso con la sostenibilidad

Plan Director de Sostenibilidad 2020-2023
[GRI 102-16] [GRI 102-20] [GRI 102-26]

El Plan Director de Sostenibilidad 2020-2023, aprobado en 2020 por el Consejo de Administración, es el eje estratégico de la gestión de la sostenibilidad en Indra y tiene como objetivo dar respuesta a los retos sociales y ambientales, presentes y futuros, mediante la creación de valor en los grupos de interés y la generación de un impacto positivo en el entorno.

Tomando como base los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Política de Sostenibilidad y otras iniciativas sostenibles de transformación cultural en la compañía, el Plan se estructura en seis grandes pilares que guían la gestión de los riesgos y las oportunidades del desarrollo sostenible y conforman el marco cultural de la compañía.

El Plan de Sostenibilidad 2020-2023 incluye 28 iniciativas ambientales, sociales y de buen gobierno que impulsan el liderazgo en sostenibilidad de Indra a través de la tecnología

La Comisión de Sostenibilidad, con la función estratégica de seguir la evolución del Plan Director, ha informado periódicamente durante 2021 al Consejo de Administración de las iniciativas y los avances de la compañía frente a los objetivos definidos. Como ejercicio de transparencia el seguimiento de los hitos del Plan - a través de indicadores de desempeño y métricas de impacto - queda reflejado en los capítulos del presente informe de acuerdo a los pilares del Plan Director de Sostenibilidad.

Los principales hitos ESG del 2021 se han cumplido satisfactoriamente

Relación con grupos de interés	▪ **Mejora significativa** en las puntuaciones obtenidas por los principales **índices ESG:** calificación **"*Gold Class*"** por **S&P Global**, **Top 1%** en el índice **Dow Jones Sustainability** y **Top 17%** en **FTSE4Good**	✓
Buen gobierno, ética y transparencia	▪ Refuerzo de los mecanismos de **gestión de riesgos ESG**, incluyendo mejoras en la gestión de los **riesgos en Derechos Humanos** con proveedores, aprobada en Consejo la **Política de Sostenibilidad para Proveedores** y el **Modern Slavery Statement**	✓
Planeta y cambio climático	▪ Aprobación de los **objetivos basados en la ciencia** (SBT[1]) en línea con el Acuerdo de París y la Agenda 2030: alcanzar **cero emisiones** en las operaciones propias (emisiones alcance 1 y 2) en **2040** y ser **neutros en carbono** en **2050** ▪ **Análisis de riesgos en cambio climático** conforme a las directrices del **TCFD[2]** y definición del sistema de aplicación de un **precio interno al carbono**	✓ ✓
Oferta tecnológica con impacto	▪ Aplicación de la **Taxonomía UE[2]** a las actividades "elegibles" de Indra y en anticipación al futuro análisis de criterios técnicos de selección y de salvaguardas sociales mínimas	✓
Personas y talento	▪ Diseño de la **Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión** con foco en **5 dimensiones** de la diversidad: género, generacional, funcional, cultural y sexual (LGBTI)	✓

1. *Science Based Targets*; 2. Herramienta para ayudar a los inversores a identificar y responder a las oportunidades de inversión que contribuyen a los objetivos de la política medioambiental, y a comprender si una actividad económica es ambientalmente sostenible; 2. *Task Force on Climate Related Financial Disclosure*

Pilares del Plan Director de Sostenibilidad	Actuaciones clave en 2021	KPI	ODS relacionados
Buen gobierno, ética y transparencia Asegurar que la compañía se rige por las mejores prácticas en materia de buen gobierno, ética y transparencia	✓ Integración de riesgos ESG en el Mapa de Riesgos ✓ Refuerzo de la formación en ética y cumplimiento a profesionales y proveedores ✓ Política de Sostenibilidad con Proveedores aprobada por el Consejo incluida en los Términos y Condiciones de Compras	▪ 95% profesionales formados en ética y cumplimiento en los últimos 3 años ▪ 0 incidentes en ciberseguridad críticos ▪ 0 reclamaciones por privacidad del cliente ▪ 0 denuncias por Derechos Humanos	8, 16
Planeta y Cambio Climático Contribuir activamente a combatir el Cambio Climático y proteger el medio ambiente	✓ Objetivo SBT de reducción de emisiones formalmente aprobado ✓ Certificación ISO 14064 de la Huella de Carbono ✓ Proyecto de Precio al Carbono ✓ Cumplimiento de los objetivos de reducción de emisiones e incremento de la energía verde	▪ -34% emisiones vs 2019 ▪ 82% de energía renovable ▪ Nivel leadership en índice CDP ▪ 100% centros fabricación ISO14001 ▪ 70% residuos peligrosos reciclados/reutilizados en centros de producción	12, 13
Personas y talento Crear un entorno de trabajo motivador, que promueva la innovación, el compromiso y la igualdad de oportunidades	✓ Remuneración de la alta dirección vinculada a objetivos de sostenibilidad ✓ Implementación efectiva del modelo de trabajo remoto ✓ Plan de formación en sostenibilidad para todos los profesionales	▪ +90% prof. con contrato fijo ▪ 99% prof. con negociación colectiva ▪ +90% retención tras baja paternal/maternal ▪ 34% mujeres y 33% en STEM ▪ 3,1% brecha salarial ▪ 1% prof. con discapacidad	5, 8
Oferta tecnológica con impacto Desarrollar productos y servicios que ayuden a nuestros clientes a ser más sostenibles en su actuación	✓ Aplicación de la Taxonomía UE a las actividades de la compañía para los objetivos de adaptación y mitigación del Cambio Climático ✓ Política de Sostenibilidad con Proveedores ✓ Apuesta por The Overview Effect para potenciar la oferta a clientes con innovación en sostenibilidad	▪ 293 M€ inversión en I+D+i ▪ +3.600 profesionales en I+D+i y 30% mujeres ▪ 72% pedidos a proveedores con rating ESG ▪ 80% compras a proveedores locales ▪ 79% proveedores tipo PYME en España	9, 11
Sociedad y compromiso con la comunidad Contribuir al desarrollo de las comunidades en las que Indra está presente y generar un impacto social positivo	✓ Duplicado el ´nº de voluntarios que participan en iniciativas solidarias de apoyo a las comunidades locales ✓ Movilización de los profesionales en iniciativas con impacto social a través de los Core Teams	▪ 1,812M € inversión en Acción Social ▪ +2.000 voluntarios ▪ +6.600 horas de voluntariado ▪ +19K beneficiarios directos ▪ +58K beneficiarios indirectos	10, 17
Relación con grupos de interés Mejorar la percepción y poner en valor el posicionamiento líder y las iniciativas en materia ESG de Indra	✓ Posicionamiento de liderazgo en los índices de sostenibilidad ✓ Análisis de "doble" Materialidad 2021 ✓ Publicación de contenidos sobre sostenibilidad	▪ 85/100 puntuación en DJSI ▪ 4,1/5 puntuación en FTSE4Good ▪ AA calificación en MSCI-ESG ▪ 7 percentil en Sustainalytics ▪ 100% alcance cubierto con reporte ESG	16, 17

3.4 Modelo de gobierno para un negocio responsable

[GRI 102-18] [GRI 102-19] [GRI 102-20] [GRI 102-22] [GRI 102-23] [GRI 102-24] [GRI 102-25] [GRI 102-26]

Modelo de gobierno

Los principios del Modelo de Gobierno Corporativo de Indra son:

- Eficiencia: garantizar la adecuada composición del órgano de administración, aplicar medidas para actuar con propósito e independencia, con el fin de proteger el interés social y el de los accionistas y garantizar la sostenibilidad de Indra.
- Equidad: fomentar el diálogo con accionistas, inversores y demás grupos de interés, y un trato igualitario.
- Respeto de los derechos de los accionistas; implantar medidas para promover la participación informada de los accionistas y el ejercicio de sus derechos.
- Cumplimiento responsable de los gestores: supervisión activa con responsabilidades concretas e indelegables.
- Transparencia: tanto en su vertiente informativa como en lo que respecta al compromiso con el diálogo con todos los grupos de interés.

Normativa y políticas corporativas

El modelo de gestión de Indra está integrado por un conjunto de normas y políticas que persiguen no solo cumplir con la normativa aplicable sino también incorporar las mejores prácticas y recomendaciones en materia de Gobierno Corporativo. La normativa interna y principales políticas corporativas están disponibles en la web corporativa.

La Política de Sostenibilidad recoge los compromisos de la compañía con todos sus grupos de interés y representa un marco de referencia para garantizar un comportamiento responsable. La Política de Sostenibilidad vigente ha sido aprobada por el Consejo, es pública y se puede consultar en la web corporativa.

> Indra revisa su normativa interna para adoptar las prácticas y recomendaciones más destacadas en materia de Gobierno Corporativo, así como los principales estándares de referencia internacional

El grado de cumplimiento de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas por parte de Indra es muy elevado, tal y como constata en el apartado G del Informe Anual de Gobierno Corporativo.

El alineamiento con los estándares internacionales de referencia en materia de buen gobierno es una línea de trabajo permanente en la compañía. Durante 2021, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (CNRGC) y el Consejo de Administración evaluaron la eficiencia y cumplimiento de las reglas de Gobierno Corporativo valorando la necesidad de aprobar las modificaciones o propuestas de modificación de las normas internas de la compañía que se detallan a continuación:

- En enero de 2021 se acordó modificar el Reglamento interno de conducta en materias relativas a los mercados de valores (RIC) para adaptarlo al procedimiento aprobado en febrero de 2020 por la CNMV para la comunicación de información privilegiada. Pese a no ser ya obligatorio que la sociedad tenga un RIC, el Consejo considera que es una herramienta eficaz para que las personas a él sujetas dispongan de un texto que recoja de forma sistematizada determinadas normas de conducta que les resultan de aplicación.
- En mayo de 2021 se acordó proponer a la Junta General de Accionistas la modificación de los Estatutos Sociales y del Reglamento de la Junta con la finalidad de adaptarlos a las novedades introducidas por la Ley 5/2021 de 12 de abril, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas (Ley 5/2021).
- En julio de 2021 se acordó la modificación del Reglamento del Consejo de Administración para incorporar a su articulado las modificaciones necesarias para adaptarlo a las introducidas en los Estatutos Sociales; ajustar su redacción a la literalidad de las recomendaciones del CBGSC; recoger las novedades introducidas en la Ley 5/2021 y realizar determinados ajustes derivados del cambio de estructura de gobierno de la compañía.
- En septiembre de 2021 se acordó una nueva modificación del Reglamento del Consejo para contemplar la creación de la Comisión de Estrategia y su regulación.

Remuneración de los consejeros ejecutivos y del Presidente del Consejo

[GRI 102-35] [GRI 102-36] [GRI 102-37]

En materia de remuneraciones, el Consejo, previo informe de la CNRGC, aprobó la propuesta a elevar a la Junta General de Accionistas una nueva Política de Remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2021, 2022 y 2023. Esta Política establece el sistema retributivo correspondiente a la nueva estructura de gobierno de la compañía propuesta donde los roles de Presidente y Consejeros Delegados están separados, sin que el Presidente del Consejo de Administración asuma funciones ejecutivas.

En relación con los consejeros ejecutivos, la Política es continuista con la vigente hasta la fecha (aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de junio de 2020), si bien introduce algunos ajustes que permiten reforzar el alineamiento del sistema retributivo con las prioridades estratégicas de la compañía, con las recomendaciones de gobierno corporativo y con las prácticas de sectores y compañías comparables. A estos efectos, se ha considerado la información recibida por parte de inversores institucionales y *proxy advisors*, así como las recomendaciones en materia de remuneración de los consejeros del Código de Buen Gobierno Corporativo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos establece que tanto para la retribución variable anual (RVA) como para el Incentivo a Medio Plazo (IMP), los objetivos serán predeterminados y cuantificables, e incluye objetivos ESG. El detalle de dichos objetivos para la RVA se desglosa en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros que puede consultarse en la web de la CNMV y en la web corporativa, y la información sobre los objetivos para el IMP puede consultarse en la propia Política de Remuneraciones 2021-2023, disponible en la página web corporativa.

Respecto al Presidente del Consejo de Administración (no ejecutivo), la Política establece las remuneraciones fijas, específicas para el cargo.

A efectos de la elaboración de la Política de Remuneraciones se han tenido en cuenta los nuevos requisitos sobre políticas de remuneraciones introducidos en la LSC por la Ley 5/2021.

Consejo de Administración y sus Comisiones

El Consejo de Administración y sus Comisiones, junto con el Comité de Dirección, son los órganos de gobierno de Indra. Las funciones del Consejo y sus Comisiones están recogidas en el Reglamento del Consejo, que desarrolla las previsiones de los Estatutos al respecto.

El Consejo centra sus actuaciones en la función general de supervisión y de control de los órganos ejecutivos y del Comité de Dirección, en quienes delega la gestión ordinaria de la compañía.

El Plan Director de Sostenibilidad 2020-2023 contempla como objetivo la definición y aprobación de objetivos ESG por parte de los órganos de gobierno de la organización.

En los artículos 21 a 26 de los Estatutos Sociales y los Capítulos II, III y X del Reglamento del Consejo se regulan las funciones del Consejo, los criterios de actuación, su composición cualitativa y cuantitativa, las clases de consejeros y los deberes del consejero.

La estructura, composición, funciones y reglas de funcionamiento del Consejo y sus Comisiones se detallan también en los apartados C.1 y C.2 del Informe Anual de Gobierno Corporativo.

Como hecho destacado de 2021, el Consejo de Administración ha aprobado la creación de la Comisión de Estrategia y la modificación para su regulación del Reglamento del Consejo de Administración.

Composición del Consejo

[GRI 405-1]

La Política de Selección de Consejeros establece que los procesos de selección de consejeros se llevan a cabo por la CNRGC de acuerdo con los principios de dicha política, promoviendo una composición en la que exista diversidad de género, capacidades, formación, experiencia profesional (incluye la experiencia internacional) y edad, y evitando cualquier tipo de discriminación por razones de sexo, religión, ideología, nacionalidad o discapacidad.

En diciembre de 2021, Indra alcanzó el objetivo establecido en su política de selección de consejeros consistente en que el número de consejeras suponga al menos el 40% antes de que finalice el año 2022.

Consejeros independientes en el Consejo de Administración	**58%**
Mujeres en el Consejo de Administración	**42%**

Los perfiles profesionales de los miembros del Consejo y sus Comisiones, así como los del Comité de Dirección, son públicos y están permanentemente actualizados en la web corporativa. La matriz de competencias del Consejo, incluida en el Anexo 11.6 del presente Informe, también es actualizada periódicamente para reflejar las experiencias y los conocimientos que debe reunir el Consejo de Administración. Constituye una herramienta clave para facilitar la supervisión de la diversidad integral en su composición y sirve de herramienta para la toma de las decisiones en la planificación de la renovación del Consejo de Administración.

Consejo de Administración (nº consejeros | % respecto al total del Consejo)

Ejecutivos: 2 | 17%
- Ignacio Mataix - Consejero Delegado
- Cristina Ruiz - Consejera Delegada

Independientes: 7 | 58%
- Alberto Terol - Vicepresidente y consejero coordinador
- Carmen Aquerreta
- Silvia Iranzo
- Enrique de Leyva
- Ignacio Martín
- Ana de Pro
- Isabel Torremocha

Dominicales: 2 | 17%
- Antonio Cuevas
- Miguel Sebastián

Otros externos: 1 | 8%
- Marc Murtra - Presidente

Composición de las Comisiones (nº consejeros | % respecto al total de la Comisión)

Comisión de Auditoría y Cumplimiento

Ejecutivos: 0 | 0%

Dominicales: 1 | 20%
- Miguel Sebastián

Independientes: 4 | 80%
- Enrique de Leyva - Presidente
- Carmen Aquerreta
- Ana de Pro
- Isabel Torremocha

Otros externos: 0 | 0%

Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo

Ejecutivos: 0 | 0%

Dominicales: 1 | 25%
- Antonio Cuevas

Independientes: 3 | 75%
- Alberto Terol – Presidente
- Ignacio Martín
- Isabel Torremocha

Otros externos: 0 | 0%

Comisión de Sostenibilidad

Ejecutivos: 0 | 0%

Dominicales: 1 | 25%
- Miguel Sebastián

Independientes: 3 | 75%
- Silvia Iranzo - Presidenta
- Ignacio Martín
- Ana de Pro

Otros externos: 0 | 0%

Comisión de Estrategia

Ejecutivos: 0 | 0%

Dominicales: 1 | 20%
- Antonio Cuevas

Independientes: 3 | 60%
- Carmen Aquerreta
- Enrique de Leyva
- Ignacio Martín

Otros externos: 1 | 20%
- Marc Murtra - Presidente

Estructura de gobierno y mayoría de consejeros independientes[1] en el Consejo y sus Comisiones

Indra entiende que una adecuada presencia de consejeros independientes en su Consejo y Comisiones permite garantizar la protección de los intereses de los accionistas y el conjunto de los grupos de interés, perfecciona el proceso de toma de decisiones y, en general, mejora el desempeño de la compañía.

Por ello, tal y como contempla el artículo 8 del Reglamento del Consejo de Administración, Indra persigue que los consejeros dominicales e independientes supongan una amplia mayoría de los miembros de los órganos de gobierno y que el número de consejeros ejecutivos sea el mínimo necesario.

En el marco del proceso preparatorio de la convocatoria de la última Junta General Ordinaria de Accionistas 2021, el principal accionista de Indra, SEPI, trasladó a la compañía su voluntad de promover un relevo en la presidencia, ostentada por D. Fernando Abril-Martorell Hernández, cuyo mandato finalizaba en junio de 2021, así como su deseo de dar inicio a una nueva etapa en la presidencia de la compañía.

[1] Definición del concepto de independencia de un consejero. Como compañía cotizada española, Indra está sujeta a distinta normativa. En particular, por lo que se refiere a la independencia de sus consejeros, la Ley de Sociedades de Capital (LSC), establece una definición de esta categoría de consejero en su artículo 529 duodecies según la cual Indra cuenta con un 58% de consejeros independientes.

El Consejo analizó la propuesta recibida de SEPI, la cual fue tramitada con el mayor rigor y de acuerdo a las exigencias y los estándares requeridos por las normas de gobierno corporativo. A tal fin, se contrató como asesor jurídico independiente al despacho Uría Menéndez, de la máxima reputación en materia de Gobierno Corporativo y conocedor de la compañía, para que asistiera al Consejo en el desarrollo del proceso con las mayores garantías de legalidad.

El Consejo de Administración consideró que el adecuado desempeño de sus cometidos por el primer ejecutivo requiere que en todo momento cuente con la plena confianza de su principal accionista, dada su condición, además, de representante del sector público estatal, principal cliente de la sociedad y cuyas decisiones tienen un impacto relevante en su negocio.

Asimismo, se constató que la permanencia de los otros dos consejeros ejecutivos, quienes ya estaban a cargo en sus respectivas responsabilidades de las operaciones de la compañía, así como la del director general corporativo, permitía garantizar la continuidad de la gestión al máximo nivel, ejecutando el Plan Estratégico 2021-2023 aprobado por unanimidad por el Consejo de Administración en febrero de 2021.

En el análisis de posibles candidatos para dicho relevo se decidió contratar como asesor independiente para la evaluación de idoneidad de los candidatos al consultor Spencer Stuart, buen conocedor de la compañía y que ha asesorado en la incorporación de los últimos consejeros.

El Consejo, previo informe favorable de la CNRGC, adoptó en febrero de 2021 los siguientes acuerdos en el mejor interés de la compañía:

- Revocar las facultades delegadas como presidente ejecutivo de D. Fernando Abril-Martorell Hernández, cesarlo como presidente del Consejo de Administración y no someter a la Junta su reelección, lo que supuso la extinción del contrato de prestación de servicios ejecutivos que vinculaba a las partes.
- Aceptar la dimisión como miembro del Consejo de Administración de D. Fernando Abril-Martorell a solicitud del Consejo de Administración tras la revocación de sus facultades delegadas.
- Nombrar consejero con la condición de “otro externo” a D. Marc Murtra Millar por el procedimiento de cooptación para cubrir la vacante generada con la dimisión del Sr. Abril-Martorell.
- Designar a D. Marc Murtra Millar presidente no ejecutivo del Consejo de Administración.
- Delegar en favor de los consejeros ejecutivos D. Ignacio Mataix Entero y Dña. Cristina Ruiz Ortega, responsables respectivamente de las divisiones de Transporte y Defensa y Minsait, todas las facultades delegables del Consejo, nombrándoles consejeros delegados con carácter solidario.

Con la nueva estructura de gobierno se garantiza la debida salvaguarda de los intereses de los accionistas y grupos de interés:

- Un presidente no ejecutivo con responsabilidades de promover el buen funcionamiento del Consejo de Administración.
- Un consejero coordinador con amplios poderes para preservar la debida independencia del Consejo de Administración.
- Dos consejeros delegados con suficientes poderes de gestión.
- Amplia mayoría de consejeros independientes tanto en el Consejo de Administración como en las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento, de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo y de Sostenibilidad, que son presididas por consejeros independientes.

La política de selección de consejeros fija un criterio sobre la duración del mandato de los consejeros independientes más restrictivo que el legal, consistente en no proponer, salvo que las circunstancias de la compañía lo aconsejen, la reelección de aquéllos que hayan permanecido en el cargo durante tres mandatos estatutarios, estando por tanto en principio su permanencia limitada a un máximo de nueve años.

Formación a los miembros del Consejo

Indra entiende necesario ofrecer formación a los consejeros para facilitar la actualización de conocimientos en sus distintos ámbitos de responsabilidad. Esto es lo que garantiza un juicio crítico y aportación de valor en la toma de decisiones.

La formación ofrecida a los consejeros está dirigida tanto a impartir contenidos técnicos como a facilitar conocimientos profundos del modelo de negocio de Indra, su estrategia y sistemas de gestión y contribuye a complementar sus capacidades en ámbitos clave, como la gestión de riesgos, la ciberseguridad, la sostenibilidad o el Cambio Climático.

En 2021 el programa formativo de los consejeros ha contado con iniciativas de bienvenida a nuevos consejeros; sesiones relacionadas con el análisis del modelo operativo y de gestión de la compañía; análisis de información financiera, estrategia, posicionamiento en materia de gobierno corporativo; cumplimiento normativo y sostenibilidad, entre otros, así como sesiones monográficas sobre novedades contables, gestión de riesgos (ciberseguridad) y reporte de información no financiera.

Realizada sesión de formación en sostenibilidad al Consejo en 2021

En temas de sensibilización, se calendarizan como parte de los asuntos de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, comparecencias recurrentes de los propietarios de los riesgos más relevantes para profundizar en el entendimiento del riesgo concreto y las principales medidas de gestión sobre el mismo. Durante el ejercicio 2021, se han revisado en dicha Comisión con esta metodología los siguientes riesgos: fiscal, cumplimiento, legales, ejecución de proyecto, gestión del circulante/variación de tipos de cambio en moneda extranjera, seguridad de la información, eficiencia productiva, ESG y estrategia de suministro. Complementariamente, la Unidad de Riesgos globales reporta semestralmente el avance de los planes de mitigación asociados a los principales riesgos.

Una vez al año, y con objeto de la aprobación del mapa de riesgos, se explica la metodología seguida por la unidad de riesgos globales a la hora de elaborar el mapa de riesgos. La Unidad de Cumplimiento también explica la metodología utilizada para la elaboración del mapa de riesgos penales y de competencia. Por otro lado, la compañía mantiene abierta la posibilidad de que los consejeros contacten con los directivos de Indra para completar la información que precisen en el ejercicio de sus obligaciones.

Actividades de los órganos de gobierno en 2021

En el Informe Anual de Gobierno Corporativo, así como en los informes de funcionamiento de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo que se hacen públicos con ocasión de la convocatoria de la Junta General de Accionistas, se facilita amplia información sobre la actividad realizada durante el ejercicio de los órganos de gobierno de Indra, así como sobre el nivel de cumplimiento de las recomendaciones vigentes en materia de Gobierno Corporativo.

Asistencia a las sesiones del Consejo y de sus Comisiones

96%

Respecto a la dedicación de los consejeros, en 2021, tal y como se detalla en el Informe Anual de Gobierno Corporativo la asistencia individualizada es muy elevada mostrando un nivel de dedicación y compromiso muy satisfactorio.

Evaluación del Consejo

[GRI 102-28]

De acuerdo con el artículo 13 del Reglamento del Consejo de Administración, partiendo del informe que elabora la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, el Consejo lleva a cabo una evaluación anual de su propio funcionamiento y de la calidad de sus trabajos, así como de los de cada una de sus Comisiones. La información relativa al proceso de evaluación realizado en 2022 está incluida en el apartado C.1.17 del Informe Anual de Gobierno Corporativo.

Evaluación externa del consejo

2020 y 2021

Para realizar la evaluación el Consejo cuenta con la ayuda de un consultor externo independiente. La evaluación se realiza al menos cada tres años. La última evaluación externa del Consejo, relativa al ejercicio 2021 y concluida en febrero de 2022, se ha realizado contando con el asesoramiento de KPMG, que ya participó en la evaluación del ejercicio 2020 y que, a la vista de los recientes cambios en la estructura de gobierno de la sociedad, la CNRGC ha considerado oportuno volver a contratar para dotar al proceso de la máxima objetividad e independencia. El proceso de evaluación es organizado y coordinado por el presidente del Consejo junto con los presidentes de todas las comisiones del Consejo, así como por el consejero coordinador cuando se trate de la evaluación del presidente del Consejo.

4 Ética y transparencia

4.1 Ética y cumplimiento

Código Ético y de Cumplimiento Legal

El Código Ético y de Cumplimiento Legal de Indra brinda un marco de referencia infranqueable y establece los principios de actuación y las normas de conducta que han de observar todos los profesionales y colaboradores de la compañía. El Consejo de Administración, la Alta Dirección y todos y cada uno de los profesionales y colaboradores de Indra asumen la responsabilidad y el compromiso de establecer una sólida cultura de cumplimiento.

> El Código Ético y de Cumplimiento Legal aplica a todos los profesionales de Indra y sus filiales, proveedores y otros terceros que presten servicios con independencia del territorio en el que desarrollen su actividad

El Código Ético y de Cumplimiento Legal es de obligado cumplimiento para todos los profesionales y colaboradores de Indra y para todas las sociedades participadas, directa o indirectamente por ésta. En los casos de las sociedades en las que Indra dispone de una participación minoritaria o no ejerce el control operativo, la compañía asegura que el Código Ético y/o los principios de gestión de estas sociedades estén alineados con el Código Ético y de Cumplimiento Legal de Indra.

El Código refleja el compromiso de la compañía de respetar los Principios Rectores de Empresa y Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, la Carta Internacional de Derechos Humanos, los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo y los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Modelo de prevención de riesgos penales

[GRI 205-1] [GRI 205-2]

Indra cuenta con un Modelo de organización, prevención, gestión y control de riesgos penales, que se encuentra descrito en: i) el Manual de Prevención de Riesgos Penales para España, cuya última actualización fue aprobada por el Consejo de Administración en julio de 2019 y ii) el Manual de Prevención de Riesgos Penales para las filiales internacionales, cuya última actualización fue aprobada por los órganos de administración de las filiales y los representantes de las sucursales internacionales en noviembre de 2021. El Código Ético y de Cumplimiento Legal se configura como el control fundamental del Modelo, cuyos principales elementos son:

- ✓ Manuales de Prevención de Riesgos Penales de España y de las filiales internacionales
- ✓ Canal Directo
- ✓ Unidad de Cumplimiento
- ✓ Evaluación del riesgo y auditoría de controles de cumplimiento
- ✓ Procedimiento interno relativo a adquisiciones y transmisiones corporativas y fusiones con terceros
- ✓ Riesgo reputacional de terceros
- ✓ Formación
- ✓ Evaluación de desempeño y remuneración

Manuales de Prevención de Riesgos Penales de España y de las filiales internacionales

Los Manuales de Prevención de Riesgos Penales de España y de las filiales internacionales establecen el modelo de organización, prevención, gestión y control de los riesgos penales (y administrativos asimilables); los órganos de control, supervisión y seguimiento; el sistema de gestión de recursos financieros; el sistema disciplinario; el canal de denuncias; la formación; y los controles para prevenir la comisión de ilícitos penales (y administrativos asimilables).

El Modelo, que se revisa periódicamente, se actualizó en noviembre de 2021 a través de la nueva edición del Manual de Prevención de Riesgos Penales de las filiales Internacionales. Entre los cambios más significativos destacan la actualización de la metodología de identificación y valoración de riesgos y el refuerzo del papel de los órganos de control de las filiales y sucursales internacionales de Indra.

Canal Directo

[GRI 102-17] [GRI 102-33] [GRI 102-34] [GRI 205-3] [GRI 406-1] [GRI 411-1] [GRI 416-2] [GRI 417-2] [GRI 417-3] [GRI 418-1] [GRI 419-1]

El Canal Directo es el cauce confidencial para comunicar cuestiones relacionadas con la aplicación del Código y su normativa de desarrollo, puesto a disposición de todos los profesionales y colaboradores de Indra. El Código Ético, los referidos Manuales y los correspondientes a la prevención de riesgos en Derecho de la Competencia (a los que se hará referencia más adelante) establecen las pautas de funcionamiento del Canal Directo (canaldirecto@indra.es), entre otras, la posibilidad de realizar comunicaciones anónimas en la página web de Indra. El presente capítulo incluye un apartado dedicado al funcionamiento del Canal Directo durante 2021.

En 2021, el Canal Directo recibió 396 comunicaciones, lo que supone un aumento del 7% respecto a 2020:

- 293 consultas de carácter general sobre donaciones y patrocinios, conflictos de interés, cortesía empresarial, competencia e información para terceros.
- 103 denuncias, de acuerdo al desglose de la tabla inferior.

Detalle de las comunicaciones recibidas en el Canal Directo en 2020 y 2021

Tipo de irregularidad	Casos (nº)		Irregularidades casos materializados (nº)		Tipo de medidas adoptadas	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Acoso y comportamientos no tolerados	56	62	5	2	Disciplinaria: 1 despido No disciplinarias: 4 advertencias (1 la Unidad de Cumplimiento y 3 de RR.HH.)	Disciplinaria: 1 suspensión de empleo y sueldo
Seguridad de la información	9	7	3	3	No disciplinarias: 3 advertencias de la Unidad de Cumplimiento	Disciplinarias: 1 despido y 2 amonestaciones No disciplinarias: 1 advertencia de la Unidad de Cumplimiento
Fraude	9	10	3	6	Disciplinarias: 2 despidos No disciplinarias: 1 advertencia de la Unidad de Cumplimiento	Disciplinarias: 2 despidos, 13 suspensiones de empleo y sueldo No disciplinarias: 4 advertencias de RR.HH.
Derecho de defensa de la competencia	3	3	2	1	Disciplinarias: 2 despidos	No disciplinaria: 1 advertencia de la Unidad de Cumplimiento
Discriminación	1	4	0	0	N.A.	N.A.
Derechos humanos (trabajo forzoso y tráfico de personas)	0	0	0	0	N.A.	N.A.
Corrupción (1)	0	0	0	0	N.A.	N.A.
Otras conductas inadecuadas						
Conflictos en el entorno laboral	8	6	0	1	N.A.	N.A.
Relacionadas con proveedores	3	3	1	2	Disciplinaria: 1 suspensión de empleo y sueldo	No disciplinaria: 3 advertencias de la Unidad de Cumplimiento
Otros incumplimientos	6	8	0	1	N.A.	N.A.

(1) Durante 2021, Indra no ha recibido ninguna denuncia de corrupción a través del Canal Directo. La compañía fue investigada por un caso, descrito ampliamente en el Informe de Sostenibilidad de 2019 y actualizado en el apartado E del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2021, en el que ya no es parte desde mayo de 2021.

La tramitación de las comunicaciones recibidas a través del Canal Directo garantiza la confidencialidad y prohíbe, de forma expresa y rigurosa, tomar represalias contra cualquiera que de buena fe ponga en conocimiento de Indra una posible vulneración del Código Ético y de Cumplimiento Legal, de los Modelos de prevención de riesgos penales y de competencia o cualquier norma de desarrollo de los anteriores, un posible comportamiento contrario a legalidad y/o, en su caso, que pueda implicar la materialización de un riesgo penal o de competencia; o colabore en su investigación o ayude a resolverla. No obstante, se podrán tomar las medidas oportunas frente a los que actúen de mala fe con ánimo de difundir información falsa o de perjudicar a las personas.

Unidad de Cumplimiento

La Unidad de Cumplimiento establece, coordina y ejecuta un conjunto de medidas y procedimientos de control, prevención y detección de conductas, infracciones e irregularidades éticas, delictivas e infracciones o irregularidades en materia de Derecho de la Competencia, a nivel global. Depende y reporta, directa y exclusivamente, a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, siendo un área independiente al resto de la compañía. En las filiales internacionales, sus respectivos órganos de administración se configuran como máximos supervisores de los Modelos de prevención de riesgos penales y de competencia en el ámbito local. Las funciones que llevan a cabo los administradores se desarrollan de conformidad con los principios y criterios generales de cumplimiento normativo que, a nivel global, son establecidos por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

El Sistema de Gestión de Compliance Penal en España está certificado por AENOR bajo la norma UNE 19601; el Sistema de Gestión Anti-Soborno en Brasil está certificado por QMS y en Perú por AENOR bajo la norma ISO 37001

Evaluación del riesgo y auditoría de controles de cumplimiento

Indra cuenta con un Mapa de Riesgos Globales en el que se identifican los riesgos más relevantes de las distintas categorías, incluidos los de cumplimiento normativo, así como sus principales planes de mitigación. El Mapa es presentado a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y a la Unidad de Coordinación de Riesgos. Asimismo, Indra cuenta con mapas de riesgos penales y de competencia que se presentan igualmente a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. En 2021, se ha actualizado la metodología de valoración de riesgos, unificando los mapas penal y reputacional y de competencia y reputacional. También en 2021, la Unidad de Cumplimiento ha llevado a cabo, de conformidad con lo establecido, la autoevaluación anual de determinados controles penales. El resultado de la evaluación del diseño y funcionamiento de los controles es satisfactorio y cumple el requisito de autoevaluar bianualmente, en 2020 y 2021, la totalidad de los controles penales. Por último, el área de Auditoría Interna abordó en marzo de 2021 la revisión de la efectividad de determinados controles penales.

Procedimiento interno relativo a adquisiciones y transmisiones corporativas y fusiones con terceros

Regula la adquisición y/o transmisión de empresas y/o negocios, así como la fusión con un tercero por parte de alguna de las sociedades incluidas dentro del Grupo Indra. Establece la obligación de realizar una *due diligence* completa consistente en entender en detalle el negocio, así como los aspectos de cumplimiento, financiero, fiscal, legal, laboral y administrativos más relevantes.

En 2021, la Unidad de Cumplimiento ha planificado la ejecución de *due diligences* reputacionales a terceros - proveedores, *partners* y potenciales clientes -, específicamente enfocadas en riesgos penales y de competencia

Riesgo reputacional de terceros

La normativa interna de la compañía sobre contratación de consultores comerciales, asesores estratégicos, así como proveedores establece, como requisito previo a la contratación, la obtención de un informe sobre el riesgo reputacional que incluya la identificación de “Personas Expuestas Políticamente” (PEP). Asimismo, en la normativa interna sobre ofertas se prevé la obtención de un análisis previo reputacional de los clientes en el caso de países de riesgo según el Índice de Percepción de la Corrupción.

Formación

Indra se esfuerza permanentemente por dar a conocer los Modelos Penal y de Competencia y el Código Ético y de Cumplimiento Legal, tanto a sus propios profesionales como a sus proveedores. Todos los nuevos profesionales de la compañía deben completar el curso obligatorio en Ética y Competencia.

Los Modelos de prevención de riesgos penales y de competencia prevén que la formación en Ética y Competencia se ha de impartir a todos los profesionales con una periodicidad suficiente para garantizar la actualización de conocimientos. Durante 2019 y 2020, la compañía hizo un importante esfuerzo de formación para llegar a la máxima cobertura posible de empleados y, a cierre de 2021, el 95% de su plantilla había recibido formación en Ética y Competencia en los últimos tres años.

Profesionales formados en ética y cumplimiento en los últimos tres años

95%

Proveedores formados en ética y cumplimiento en los últimos tres años

86%

En 2021, la Unidad de Cumplimiento ha formado en materia de Ética y Competencia al 94% de la plantilla activa a 30 de noviembre de 2021 a través de un curso *online* dirigido a todos los profesionales de España y las filiales internacionales. Con el objetivo de alcanzar una mayor participación, esta actividad formativa ha continuado a principios de 2022, habiéndose formado a un 3% adicional de profesionales.

Adicionalmente la Unidad de Cumplimiento ha llevado a cabo sesiones formativas dirigidas a los profesionales de las filiales de Brasil y Noruega en materia de Ética, y a los profesionales de República Checa, Alemania, Portugal y España (profesionales de las sociedades Flat 101 y Paradigma) en materia de Ética y Competencia. También se han realizado sesiones de sensibilización dirigidas a equipos de Dirección de las divisiones de Minsait y TyD en materia de Ética y Competencia.

> En 2021 más de 50.000 profesionales han recibido formación en materia de Ética y Competencia

A partir de abril de 2021, se ha incluido un documento informativo en materia de Ética y Cumplimiento en las condiciones de homologación y en los pedidos, que habrá de ser aceptado por los proveedores de Indra. Dicho documento hace referencia a aspectos relacionados con el rechazo de la corrupción y el soborno, los conflictos de interés, la cortesía empresarial y el Canal Directo.

Evaluación de desempeño y remuneración

Desde 2020 el sistema de evaluación de desempeño de Indra, *Performance Talent*, cuenta con criterios relacionados con el conocimiento del Código Ético y de Cumplimiento Legal de la compañía, y la realización del curso obligatorio de Ética y Competencia. Cabe señalar que los resultados de la evaluación de desempeño influyen en la posibilidad de promoción y la determinación de la remuneración de los profesionales.

Anticorrupción

[GRI 205-1] [GRI 205-2]

Indra rechaza la corrupción y cualquier práctica ilegal y adopta el compromiso de cumplir con la legalidad. El Código Ético y de Cumplimiento Legal de la compañía define qué se entiende por corrupción y soborno, incluyendo asimismo las bases de la política anticorrupción. El Modelo de prevención de riesgos penales de Indra establece determinados controles que se ejecutan periódicamente en las distintas áreas de la compañía con la finalidad de mitigar dichos riesgos. Estos controles se encuentran desarrollados a través de múltiples políticas y procedimientos internos relacionados con las siguientes áreas, entre otras:

- Compras: Procedimiento de Selección y Homologación de Proveedores, circuitos de autorización para la emisión de pedidos de compra y gestión de la condición PEP en proveedores.
- Adquisiciones y operaciones corporativas: Procedimiento para Adquisiciones y Fusiones Corporativas.
- Ofertas: Reglamento interno del Comité de Ofertas y Procedimiento para el Control y Seguimiento de Ofertas y Procedimiento de control de Uniones Temporales de Empresas (UTEs).
- Mercados: Procedimientos para la Contratación de Consultores Comerciales y Asesores Estratégicos.
- Estrategia: Política de Autorización de Donaciones y Patrocinios.
- Administración: Procedimiento de Gastos de Empleado y Cortesía Empresarial.

Finalmente, también se incluye la regulación de las personas políticamente expuestas (PEP) en aquellos procedimientos que regulan las relaciones de la compañía con terceros que pudieran ser considerados PEPs.

Blanqueo de capitales

A través de su Código Ético y de Cumplimiento Legal, Indra manifiesta su compromiso de cumplir con todas las normas y disposiciones, tanto nacionales como internacionales, vigentes en el ámbito de la lucha contra el blanqueo de capitales (y financiación del terrorismo). Para ello, se compromete a no realizar prácticas que puedan considerarse irregulares en el desarrollo de sus relaciones con clientes y proveedores. La compañía ha elaborado procedimientos internos con controles que mitiguen el riesgo de blanqueo de capitales, especialmente en los pagos en efectivo.

Modelo de Prevención de Riesgos en Derecho de la Competencia

Indra cuenta con un Modelo de organización, prevención, gestión y control de riesgos anticompetitivos a los que está expuesta y arbitra medidas de control para evitar que se pueda incurrir en prácticas que infrinjan la legislación aplicable en materia de competencia. El Modelo se plasma en el Manual de prevención de riesgos en derecho de la competencia de España, resto Unión Europea y Noruega, en el Manual de prevención de riesgos en Derecho de la Competencia para filiales internacionales (excepto España, resto UE y Noruega), y en el Código Ético y de Cumplimiento Legal.

En septiembre de 2021, se actualizó el Modelo a través de la elaboración del Manual de prevención de riesgos en Derecho de la Competencia para filiales internacionales (excepto España, resto UE y Noruega), habiendo sido aprobado por los órganos de administración de las filiales en noviembre de 2021. Entre los aspectos más significativos introducidos en el Manual destacan la metodología y el análisis del riesgo.

En octubre de 2021, se actualizó el Modelo de prevención de riesgos en Derecho de la Competencia a través de la modificación del Manual de prevención de riesgos en Derecho de la Competencia de España, resto UE y Noruega.

Indra se compromete al cumplimiento de las reglas y los principios de libre competencia en todos los mercados en los que opera, concurriendo en igualdad de condiciones y evitando cualquier distorsión que impida una competencia efectiva de los mercados. El Código Ético y de Cumplimiento Legal establece que los profesionales y colaboradores de Indra deben evitar toda práctica o conducta colusoria que, de cualquier forma, tenga por objeto restringir o falsear la libre competencia.

Cuando los profesionales o colaboradores de la compañía tengan acceso a información de terceros, incluyendo información de la competencia, deberán cumplir los requisitos legalmente establecidos, así como las Normas de Conducta en materia de seguridad de la información establecidas el Código Ético y de Cumplimiento Legal de Indra.

En 2021, la Unidad de Cumplimiento ha llevado a cabo la autoevaluación anual de la totalidad de los controles de competencia. Como resultado ha concluido que el funcionamiento de los controles es satisfactorio. El área de Auditoría Interna abordó en noviembre de 2021 la revisión de la efectividad de determinados controles de competencia. Con esta revisión ha dado cumplimiento al requisito de auditar los controles de competencia bienalmente.

Casos de prácticas anticompetitivas y medidas adoptadas

[GRI 206-1]

En los últimos años, la Comisión Nacional de Mercados y la Competencia (CNMC) ha incoado los siguientes expedientes frente a la compañía: expediente S/DC/0565/15 “licitaciones de aplicaciones informáticas”, expediente S/DC/0598/2016 “electrificación y electromecánicas ferroviarias” y expediente S/DC/0627/18 “consultoras”. Durante la tramitación de los mismos, Indra ha colaborado de manera activa con la CNMC a fin de esclarecer los hechos objeto de investigación.

Estos tres expedientes han concluido con resoluciones sancionadoras en los años 2018, 2019 y 2021. En la actualidad, todas ellas están recurridas en la vía contencioso-administrativa, ante la Sección 6ª de la Audiencia Nacional.

En la resolución de 2021, la CNMC reconoce que las medidas adoptadas por Indra en los últimos años son adecuadas para la detección de infracciones de defensa de la competencia y reconoce que reflejan una verdadera voluntad de cumplir con las normas de competencia, habiéndose ejecutado modificaciones en su Modelo de Prevención de Riesgos en Derecho de la Competencia para su mejora y adaptación completa a la Guía de la CNMC sobre los programas de cumplimiento en relación con las normas de defensa de la competencia. Entre las medidas adoptadas en los Manuales de prevención de riesgos en Derecho de la Competencia se incluyen: i) la previsión de que la alta dirección incida periódicamente en el cumplimiento de las normas de competencia como “elemento central de la cultura de la empresa”; ii) el refuerzo del carácter global de los Manuales incluyendo referencia expresa a las legislaciones locales de aplicación; iii) la reestructuración del catálogo de riesgos añadiendo nuevos; iv) la introducción de la realización de los cursos de formación como parámetro a tener en cuenta en la evaluación de desempeño anual de los profesionales.

En este sentido, el Modelo de prevención de riesgos en Derecho de la Competencia se revisa y actualiza periódicamente, así como los controles y procedimientos internos. En cuanto a otras medidas adoptadas, entre otras: i) se han reforzado los mecanismos internos de control de las UTEs/consorcios y subcontrataciones, de manera que todas las ofertas para cuya presentación se sirvan de estos medios están sujetas a un control legal específico, actualizándose en 2020 y 2021 los procedimientos internos que regulan dichas cuestiones y ii) en julio 2020, una firma legal independiente emitió un informe de experto favorable sobre el Modelo de Prevención de Riesgos en Derecho de la Competencia.

4.2 Principios Rectores de Empresa y Derechos Humanos

[GRI 408-1] [GRI 409-1] [GRI 410-1] [GRI 412-1] [GRI 412-2] [GRI 412-3]

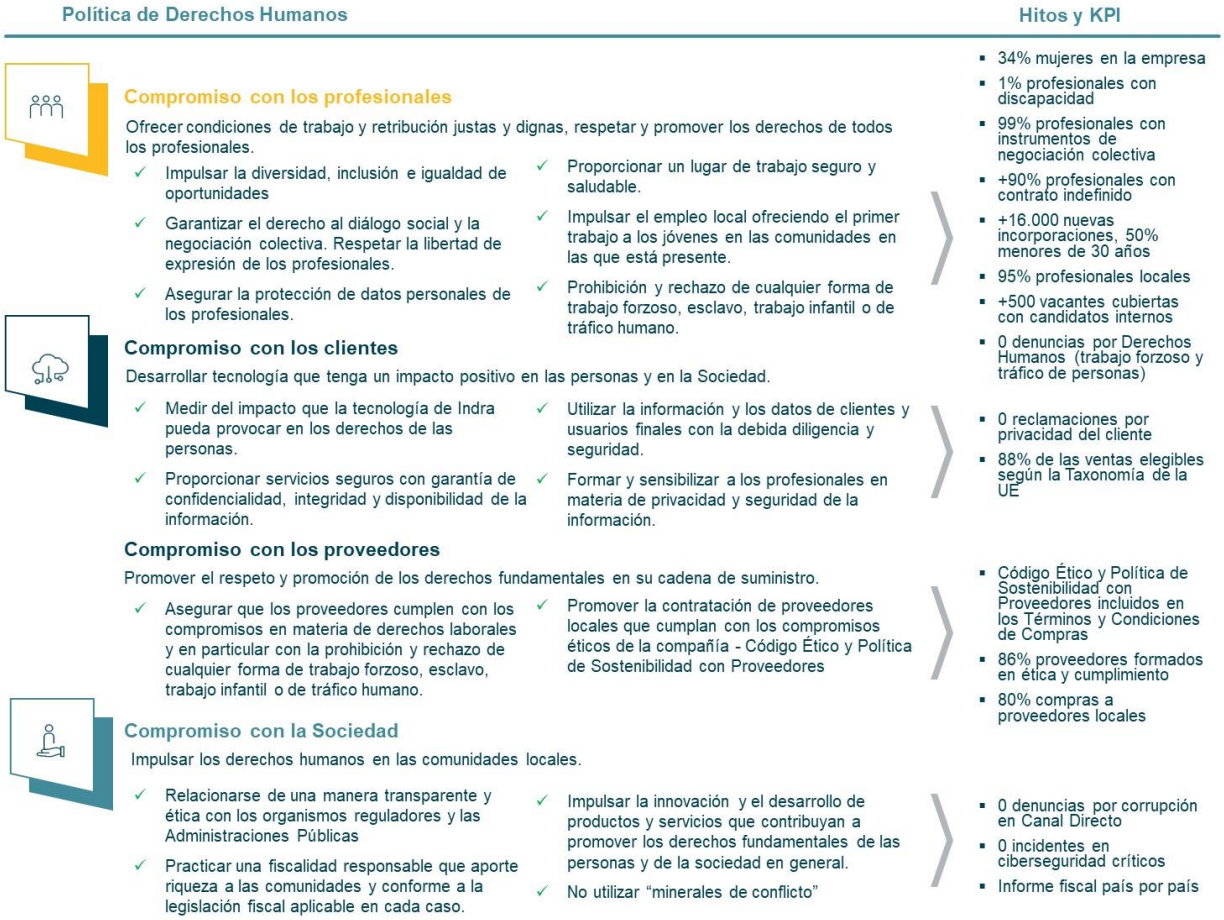
Como compañía tecnológica que desea promover el desarrollo sostenible, justo e inclusivo, y como miembro del Pacto Mundial desde 2002, Indra asume, en su ámbito de actuación, el compromiso de actuar con liderazgo en la protección y promoción de los Derechos Humanos.

Política de Derechos Humanos

Indra es consciente del impacto que genera en las personas, tanto como empleador como a través de las soluciones tecnológicas que desarrolla para sus clientes. Por este motivo el Consejo de Administración aprobó en 2020, previa recomendación favorable por parte de la Comisión de Sostenibilidad, una Política de Derechos Humanos para identificar y promover en toda su cadena de valor los impactos positivos y minimizar los impactos negativos en las personas.

> La Política de Derechos Humanos aprobada por el Consejo refleja el compromiso de la compañía con el desarrollo sostenible, justo e inclusivo

La Política de Derechos Humanos de Indra se basa en los Principios Rectores para Empresa y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y en los principales convenios y compromisos internacionales en materia de Derechos Humanos. Esta Política refuerza el compromiso de Indra con una conducta ética ya recogido en el Código Ético y de Cumplimiento Legal, de obligada aplicación para todos los profesionales y colaboradores de la compañía, y en otras políticas corporativas que protegen de forma directa o indirecta derechos fundamentales de las personas. La Política describe los principios de actuación y los compromisos de la compañía, y que se trasladan al resto de cadena de valor, tanto proveedores como otro tipo de socios de negocio.



Debida diligencia en Derechos Humanos

Tras el proceso de elaboración de la Política de Derechos Humanos y la correspondiente revisión del mapa de asuntos relevantes en materia de Derechos Humanos, Indra ha actualizado en 2021 el análisis de debida diligencia de sus impactos adversos en los Derechos Humanos. Como parte de este proceso, la compañía ha actualizado la identificación de los riesgos más relevantes, tanto en sus propias operaciones como en las de su cadena de valor.

Tal y como está contemplado en el marco normativo de la compañía, Indra realiza análisis de riesgos y debida diligencia específicos sobre algunos aspectos potencialmente relevantes relacionados con los Derechos Humanos, tales como condiciones y derechos laborales, diversidad e inclusión o privacidad de la información.

Adicionalmente, en 2021, la compañía ha realizado una evaluación del riesgo en Derechos Humanos de acuerdo al marco desarrollado por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en las seis principales geografías de operación: Brasil, Colombia, Italia, México, Perú y Filipinas. La información recopilada sobre las prácticas desarrolladas por las filiales en materia de derechos fundamentales tales como - trabajo decente, descanso, derechos de los niños, tiempo familiar, abolición del trabajo forzoso, libertad de asociación, negociación colectiva, no discriminación, igualdad de remuneración y oportunidades laborales y remuneración justa - se ha analizado con el objetivo de identificar áreas de mejora en la gestión de los riegos e implementar las acciones de mitigación que sean necesarias.

Debida diligencia en Derechos Humanos	
Elementos clave	**Actividades**
Política de Derechos Humanos Desde 2015, actualizada y aprobada en noviembre de 2020 por el Consejo de Administración	La Política de Derechos Humanos, elaborada bajo la supervisión de la Comisión de Sostenibilidad y aprobada por el Consejo de Administración en 2020, define un modelo de gobernanza y responsabilidades claras en materia de Derechos Humanos. Diseñada en colaboración con expertos en Derechos Humanos de la Fundación Seres de acuerdo a los estándares y buenas prácticas internacionales, abarca toda la cadena de valor y está disponible públicamente a través de la web de la compañía en varios idiomas (español e inglés). La Política se comunica internamente a todos los profesionales y externamente a los grupos de interés.
Evaluación de asuntos relevantes Periódico desde 2017	Se lleva a cabo de forma periódica a nivel global con la colaboración de expertos externos en materia de derechos humanos (Fundación Seres en 2020) y en ella también participan los responsables de las geografías más relevantes. En 2021 el ejercicio de evaluación se realizó en Brasil, Colombia, Italia, México y Perú utilizando como referencia el marco desarrollado por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
Integración en procesos Desde 2017 en curso	Ejemplos de actuaciones acometidas en 2021: ▪ Actualización de la valoración de riesgos en Derechos Humanos como parte de la actualización del mapa global de riesgos de la compañía. ▪ Desarrollo de la Política de Sostenibilidad con Proveedores aprobada en 2021 por el Consejo con mención explícita a la Política de Derechos Humanos. ▪ Requisitos en materia de Derechos Humanos con proveedores incluidos en los Términos y Condiciones de Compras de todos los pedidos a través de la Política de Sostenibilidad con Proveedores. ▪ Evaluación sobre el desempeño en Derechos Humanos a proveedores, valorando entre otros el cumplimiento en materia laboral, de seguridad y salud, privacidad y seguridad, trabajo infantil y trabajo forzoso, entre otros. ▪ Actualización y aprobación en Consejo del Modern Slavery Statement. ▪ Formación en sostenibilidad para todos los profesionales de la compañía con contenidos específicos en materia de Derechos Humanos. ▪ Formación obligatoria sobre Derechos Humanos para subcontratistas de personal de seguridad.

Evaluación y reporte Desde 2017 en curso	Ejemplos de las actuaciones acometidas en 2021: ▪ Reporte semestral a la Comisión de Sostenibilidad sobre la implementación del Plan Director de Sostenibilidad que incluye iniciativas específicas de Derechos Humanos. ▪ Monitorización de riesgos relacionados con Derechos Humanos a través del mapa de riesgos de la compañía. ▪ Reporte anual sobre desempeño en Derechos Humanos a través del Informe de Sostenibilidad e información actualizada a través de la web de la compañía. ▪ Diálogo con grupos de interés a través de la participación en iniciativas como el Lab de Derechos Humanos de Fundación Seres.
Mecanismos de reclamación y remedio Desde 2017 en curso	El Canal Directo permite a los grupos de interés, de forma confidencial y anónima, plantear quejas o consultas sobre cualquier aspecto relacionado con ética y cumplimiento (explícitamente también sobre derechos humanos). Su funcionamiento está ampliamente descrito en el capítulo 4.1 de este informe.

Formación en Derechos Humanos

Durante el 2021 se ha puesto en marcha un plan de formación en materia de sostenibilidad para todos los profesionales con contenidos específicos en materia de Derechos Humanos. Adicionalmente también se han puesto a disposición de los profesionales contenidos específicos sobre esta materia a través de la plataforma *online* de formación corporativa. Para más información consultar el capítulo 6.3.

En las principales geografías en las que Indra desarrolla su actividad (España, México, Brasil y Colombia) Indra tiene subcontratada a una compañía de seguridad cuyo personal[2] ha recibido formación en materia de Derechos Humanos.

4.3 Fiscalidad responsable

Indra cuenta con una estrategia fiscal y un modelo de gobierno que aseguran el desarrollo de actividades fiscales en un marco de ética, transparencia e integridad. [GRI 207-1]

Como se indica en el Código Ético y de Cumplimiento Legal en relación a las buenas prácticas tributarias, la actividad de la compañía conlleva la adopción de un conjunto de decisiones que tienen repercusión e incidencia en el ámbito tributario. Por ello, la compañía se compromete a cumplir con sus obligaciones fiscales en todos los territorios y jurisdicciones en los que desarrolle su actividad, optando siempre por una política tributaria prudente.

La Política Fiscal recoge la estrategia fiscal de la compañía y su compromiso con la aplicación de las buenas prácticas tributarias, aplicables a su vez a todas las sociedades de Indra en todos los países donde opera. Dicha Política se revisa anualmente por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y por el Consejo.

Dentro de esa Política Fiscal se definen los siguientes principios y compromisos (que reflejan los principios del Código de Buenas Prácticas Tributarias):

- Cumplir las normas tributarias, tanto en letra como en espíritu, en los distintos países y territorios en los que opera el Grupo, satisfaciendo los tributos que resulten exigibles de acuerdo con el respectivo ordenamiento tributario.
- Fomentar prácticas encaminadas a la prevención y reducción de riesgos fiscales significativos, velando porque la tributación guarde una relación adecuada con la estructura y ubicación de las actividades, los medios humanos y materiales y los riesgos del Grupo.
- Adoptar decisiones en materia tributaria sobre la base de una interpretación razonable de la normativa aplicable y vinculada a la actividad de la compañía.
- Cumplir con los procedimientos internos establecidos en relación a la toma de decisiones fiscales y procedimientos de control de riesgo fiscal.
- Informar al Consejo de Administración de las principales implicaciones fiscales de las operaciones o asuntos que se sometan a su aprobación, tales como operaciones que no estén dentro del curso ordinario de los negocios, reestructuraciones societarias, inversiones, apertura nuevos negocios.
- Aplicar los precios de transferencia de acuerdo al principio de plena competencia, de forma que no se generen desigualdades significativas en las relaciones comerciales.

[2] En España 75 profesionales, en México 17, en Brasil 17 y 13 en Colombia.

- No transferir valor creado a jurisdicciones de una menor carga impositiva, no utilizar estructuras fiscales sin base comercial y no utilizar el secreto de determinadas jurisdicciones fiscales (los denominados “paraísos fiscales”) para evitar el pago de impuestos.

Los riesgos en materia fiscal son analizados, revisados y gestionados como parte del modelo de gobierno en la gestión de riesgos. Adicionalmente, el Comité de Ofertas de Indra evalúa los riesgos fiscales de las ofertas que la compañía presenta a nivel global, contando con asesoría externa en aquellas ofertas cuya complejidad lo requiera.

Gobierno de la política fiscal

[GRI 207-2]

La Dirección General Financiera de Indra, a través de la Dirección Fiscal global del Grupo, es la responsable de velar por la correcta aplicación de la política fiscal de la compañía, así como de la identificación y gestión de los posibles riesgos asociados. El Comité de Ofertas, del que forma parte la Dirección Financiera, evalúa los riesgos fiscales de las ofertas que presenta la compañía.

Periódicamente, al menos una vez al año, la Dirección Fiscal reporta a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento de Indra - órgano designado por el Consejo de Administración para la supervisión de la gestión en materia fiscal y de los riesgos fiscales - el desempeño de la compañía en materia fiscal.

Adicionalmente, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y el Consejo de Administración deben aprobar cualquier operación relevante de la compañía que implique nuevas aperturas de estructuras en países considerados como paraísos fiscales para garantizar que las actividades de Indra en estos países responden a motivos estrictamente de negocios.

> La Comisión de Auditoría y Cumplimiento y el Consejo de Administración supervisan permanentemente la gestión en materia fiscal

La gestión fiscal está sujeta al sistema interno de gestión de riesgos de Indra y, consecuentemente, se somete a un estrecho escrutinio por parte de las direcciones de Gestión de Riesgos, Cumplimiento y Auditoría Interna. En este sentido, el Canal Directo está abierto para que cualquier empleado o grupo de interés externo a la compañía pueda realizar cualquier comunicación referente a la gestión fiscal de la compañía.

Relación con grupos de interés

[GRI 207-3]

Los compromisos asumidos en materia fiscal por Indra a través de su Código Ético y de Cumplimiento Legal en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones fiscales en todos los territorios y jurisdicciones en los que desarrolle su actividad, optando siempre por una política tributaria prudente, es también de aplicación a su relación con asesores externos en materia de política impositiva.

En el apartado 9.3 “Asociaciones y fundaciones” se describe la relación de Indra con organizaciones que potencialmente pueden tener objetivos de influencia política. En cualquier caso, las relaciones de Indra con estas instituciones están gobernadas por un principio de transparencia y prudencia. Tal y como se describe en dicho apartado, los principales objetivos de Indra están relacionados con la promoción de la innovación y el desarrollo sostenible a través de la tecnología.

Indra mantiene una relación cooperativa con las distintas Administraciones Tributarias con las que se relaciona como consecuencia de su actividad, basada en los principios de transparencia y buena fe.

La compañía promueve una comunicación transparente, clara y responsable de sus principales magnitudes fiscales, mediante el traslado a sus diferentes grupos de interés de la información relativa al pago de todos los impuestos que le resultan aplicables para cada una de las jurisdicciones en las que la compañía está presente.

Contribución fiscal directa por países

[GRI 207-4]

A continuación, se desglosa la información relativa al impuesto de sociedades y el resultado obtenido en las diversas jurisdicciones fiscales en las que Indra está presente. Para más información sobre la descripción de las actividades en cada uno de los países y las razones sobre las posibles diferencias entre los impuestos devengados y pagados, consultar la nota 35 y Anexo I de las Cuentas Anuales Consolidadas.

La actuación en jurisdicciones consideradas como paraísos fiscales obedece exclusivamente a motivos comerciales y de negocio. No existe una estrategia de salida ni de entrada en dichas jurisdicciones motivada por aspectos fiscales. Únicamente se acude a estos territorios por la existencia de proyectos productivos.

Nota: La información proporcionada sobre el impuesto sobre beneficios pagado en cada país incluye (i) los pagos a cuenta del impuesto sobre beneficios del ejercicio en curso, (ii) la liquidación definitiva del impuesto del ejercicio anterior, así como (iii) las retenciones soportadas u otros conceptos análogos. La cifra total de impuesto pagado por el Grupo en el ejercicio, que asciende a 46M€, no se calcula sobre el resultado contable consolidado, reportado en las cuentas anuales (211M€ de beneficio). Dicho resultado, se obtiene, aplicando las normas y los principios de contabilidad NIIF y difiere del resultado contable agregado antes de impuestos, según las normas que establece el PGC de cada jurisdicción, que es el resultado que sirve de base legal para calcular el impuesto efectivo a pagar (la principal diferencia es la no amortización de los fondos de comercio bajo NIIF así como diferencias temporales).

Los datos reportados por país, corresponden a los del conjunto de las sociedades o establecimientos permanentes (principalmente sucursales) que son residentes, a efectos fiscales, en esa jurisdicción determinada, con independencia del lugar donde se realice, efectivamente, la actividad de venta o de compra, excepto en aquellos casos en los que la sociedad tenga establecimientos permanentes situados en el extranjero. En estos casos, la cifra correspondiente se le asigna al país donde se encuentra situado y tribute el establecimiento permanente en cuestión. El resultado contable consolidado antes de impuestos, según las cuentas anuales, asciende a un beneficio de (211.440 m€), generando un gasto por impuesto de sociedades, por importe de 65.408 m€. El resultado antes de impuestos, agregado por país, ha sido de beneficio (170.639 m€), y el gasto por impuesto de sociedades ha ascendido a 55.731 m€. Esta diferencia entre el resultado agregado y el consolidado, corresponde a la aplicación de las normas internacionales de contabilidad y a la eliminación de resultados consolidados (principalmente dividendos y ajustes de cartera). Para más información relativa a la situación fiscal, ver nota 35 y Anexo I de las Cuentas Anuales Consolidadas.

Contribución fiscal en m€						
Área Geográfica/ País	Importe neto de la cifra de negocio por país	Ingresos intragrupo	Resultado antes de Impuestos	Total Activos	Gastos por Impuesto sociedades por país	Impuesto Sociedades Pagado
España (*)						
España	**2.255.705**	**324.091**	**88.312**	**6.785.755**	**20.549**	**(14.535)**
Nota: el resultado agregado, según PGC, antes de impuestos, de las empresas españolas, asciende a un beneficio de 67.900 m€. El resultado que sirve de base para calcular el gasto por impuesto sobre beneficios devengado difiere de dicho importe, debido principalmente, a que, en dicho resultado, (i) por una parte, se incluyen, determinadas ventas y ajustes de consolidación (principalmente dividendos y provisiones) que no tienen impacto fiscal, y (ii) por otra, no se incluyen los resultados obtenidos a través de establecimientos permanentes, los cuales, tributan y tienen impacto fiscal en el país en que se generan. El pago efectivo realizado en España en el ejercicio asciende a 14.535 m€ y se corresponde con los pagos a cuenta del ejercicio, retenciones soportadas y cobros del ejercicio anterior.						
Europa y Norteamérica						
Alemania	17.465	2.696	1.634	18.311	490	(306)
Bélgica	13.234	0	1.653	1.995	668	0
Bulgaria	0	0	(90)	382	0	0
Canadá	61	0	9	90	(7)	0
Eslovaquia	560	520	(481)	460	9	136
Estonia	1.830	0	(2.674)	419	0	0
EE.UU.	42.109	320	2.393	71.694	(609)	(192)
Grecia	0	0	(93)	62	0	0
Holanda	496	0	(12)	145	13	0
Irlanda	2.669	0	811	16	0	0
Italia	196.130	4.948	23.100	179.690	6.038	(5.066)
Letonia	3.930	39	1.685	3.889	331	0
Lituania	2.129	0	1.475	1.442	102	(24)
Moldavia	151	607	181	418	54	(60)
Noruega	56.742	8.292	6.624	59.861	1.456	(1.479)

Contribución fiscal en m€						
Área Geográfica/ País	Importe neto de la cifra de negocio por país	Ingresos intragrupo	Resultado antes de Impuestos	Total Activos	Gastos por Impuesto sociedades por país	Impuesto Sociedades Pagado
Polonia	28	144	2	261	0	0
Portugal	45.425	8.147	2.410	49.496	633	(600)
Reino Unido	17.851	0	5.527	3.432	1.030	(948)
Republica Checa	2.327	76	124	2.430	27	(72)
Rumania	4.307	162	436	9.098	76	(79)
Turquía	82	0	(631)	2.224	0	0
Total Europa y Norteamérica	**407.526**	**25.951**	**44.083**	**405.815**	**10.311**	**(8.690)**
Latinoamérica						
Argentina	28.128	1.593	5.601	19.297	2.708	(385)
Bolivia	1.784	0	270	1.277	84	(608)
Brasil	157.849	1.295	11.130	97.590	2.940	(2.916)
Chile	48.170	5.474	7.375	45.099	1.358	(1.230)
Colombia	100.579	3.195	13.508	65.545	7.488	(4.837)
Costa Rica	978	0	154	329	29	0
Ecuador	283	0	(153)	1.009	16	(162)
El Salvador	2.094	0	(11.633)	1.020	0	0
Guatemala	423	0	(79)	203	102	15
Honduras	104	0	395	1.930	1	(175)
México	105.410	29.147	10.682	95.725	3.248	(2.018)
Mozambique	0	0	0	67	0	0
Nicaragua	654	0	463	354	57	(43)
Panamá	8.481	628	(1.314)	8.473	(178)	193
Paraguay	0	0	108	69	524	0
Perú	62.017	3.249	3.233	58.164	1.919	(1.622)
Puerto Rico	327	0	68	144	15	(32)
República Dominicana	8.266	530	3.189	7.809	679	(905)
Uruguay	2.760	826	29	1.228	29	(14)
Total Latinoamérica	**528.307**	**45.937**	**43.026**	**405.332**	**21.019**	**(14.739)**
Asia, Oriente Medio y África (AMEA)						
Arabia Saudí	27.554	0	8.813	162.121	163	(2.408)
Argelia	571	0	(1.941)	8.796	57	(86)
Australia	31.455	208	2.112	22.851	600	(694)
Bahréin	0	208	(78)	14.874	0	0
China	87	1.105	(437)	1.643	0	0
Corea del Sur	907	0	(745)	159	8	0
Egipto	491	0	26	826	8	(163)
Emiratos Árabes Unidos	6.970	0	174	4.848	0	0
Filipinas	48.067	3.352	7.146	52.053	1.889	(2.147)

Contribución fiscal en m€						
Área Geográfica/ País	Importe neto de la cifra de negocio por país	Ingresos intragrupo	Resultado antes de Impuestos	Total Activos	Gastos por Impuesto sociedades por país	Impuesto Sociedades Pagado
India	1.106	27	(117)	3.163	0	(24)
Indonesia	0	78	(245)	757	(4)	0
Kazajstán	0	0	(72)	10	0	0
Kenia	3.141	2.576	173	5.984	52	(72)
Kuwait	3.836	0	(10.473)	10.175	1.226	(1.808)
Malasia	8.264	31	1.963	6.899	(22)	(264)
Marruecos	(484)	468	(2.043)	9.436	179	6
Nigeria	444	0	58	634	17	(83)
Omán	5.029	3.763	(8.722)	8.140	(350)	(220)
Senegal	0	0	(325)	13	0	0
Tailandia	0	0	(321)	26	0	0
Túnez	284	0	187	272	1	(29)
Vietnam	0	0	(9)	1	0	0
Zambia	253	0	94	156	28	(50)
Total AMEA	**137.975**	**11.816**	**(4.782)**	**313.837**	**3.852**	**(8.042)**

Nota 1: el resultado reportado, se corresponde con el resultado consolidado antes de impuestos atribuido a cada país, aplicando los principios de contabilidad de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF).
Nota 2: los impuestos sobre beneficios pagados en cada país, incluyen los pagos a cuenta del impuesto sobre beneficios del ejercicio en curso, la liquidación definitiva del impuesto del ejercicio anterior, así como las retenciones soportadas u otros conceptos análogos.
Nota 3: para más información relativa a la situación fiscal ver nota 35 y Anexo I de las Cuentas Anuales Consolidadas.

Durante 2021 Indra ha realizado proyectos comerciales en los siguientes países que son considerados paraísos fiscales según los últimos listados publicados por la OCDE, la Unión Europea y la Agencia Tributaria Española. Dicha presencia obedece única y exclusivamente a la actividad comercial de la compañía tal y como se detalla a continuación:

- Bahréin: Indra cuenta con una filial, de cuya apertura se informó en el Informe Anual de 2011, con más de 40 profesionales que dan soporte a un gran proyecto en el ámbito de la sanidad. Además, se han desarrollado proyectos de tráfico aéreo para el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones de Bahréin.
- Panamá: la compañía cuenta con un centro de trabajo con cerca de 100 profesionales que desarrolla proyectos como la ampliación del Canal de Panamá, así como servicios de consultoría, supervisión, inspección y control de varias obras en el país.
- Gibraltar: Indra ha llevado a cabo el mantenimiento y gestión de aplicaciones de los sistemas aeroportuarios instalados en el aeropuerto de Gibraltar.
- Liberia: la actividad llevada a cabo ha sido principalmente en el área de energía, gestionando proyectos para la Liberian Electricity Company.

Adicionalmente en 2021, Indra desarrolló actividades puntuales en países o territorios como Andorra, Fiyi, Omán, Jordania y Túnez que también son considerados como jurisdicciones de baja tributación según las instituciones citadas anteriormente. El importe de estas actividades sobre el total de los ingresos es prácticamente insignificante y se debe a la actividad comercial de la compañía.

Indra también desarrolla diversas actividades en países que se han comprometido con la Unión Europea a modificar su legislación en materia fiscal para alinearse con los estándares europeos como Malasia, Marruecos y Turquía.

.

5 Planeta y Cambio Climático

5.1 El gobierno y la gestión del Cambio Climático

El Consejo de Administración y la Comisión de Sostenibilidad son los mayores órganos de decisión y supervisión en materia de Cambio Climático en Indra. La dirección de sostenibilidad reporta regularmente a la Comisión de Sostenibilidad y al Consejo sobre las políticas, los principales riesgos y oportunidades y el desempeño y los objetivos de la compañía en esta materia.

Como hecho destacado en 2021 la *Science Based Targets Initiative* (SBTi) aprobó formalmente los objetivos de reducción de emisiones formulados por la Comisión de Sostenibilidad y aprobados por el Consejo de Administración en 2020.

Los objetivos de reducción de emisiones de Indra se han fijado utilizando la metodología desarrollada por la Science Based Targets initiative (SBTi) en línea con los compromisos de 1,5ºC de la COP26[3]

Todos los aspectos relacionados con el Cambio Climático están plenamente integrados en la estrategia de la compañía a través de las iniciativas definidas en el marco del Plan Director de Sostenibilidad 2020-2023 que cuenta con un pilar específico de Planeta y Cambio Climático. Complementando la información ofrecida en este capítulo sobre el desempeño ambiental de Indra, el capítulo 7 aporta más información sobre la contribución de Indra a los objetivos de mitigación y adaptación al Cambio Climático en línea con los criterios de la Taxonomía de la UE.

5.2 Riesgos y oportunidades del Cambio Climático

[GRI 201-2]

Durante 2021, Indra actualizó su análisis de riesgos y oportunidades del Cambio Climático - que forma parte de su Sistema de Control y Gestión de Riesgos Corporativo - para incorporar diferentes escenarios, en línea con las recomendaciones de la *Task Force on Climate related Financial Disclosure*[4] (TFCD), y con los crecientes requisitos regulatorios y del mercado de capital como el suplemento publicado el 20 de junio de 2019 con las Directrices UE sobre la información relacionada con el Cambio Climático (Suplemento del Clima).

En particular, Indra ha tenido en cuenta tres escenarios, tanto en términos cualitativos como cuantitativos:

- El *Sustainable Development Scenario* desarrollado por la Agencia Internacional de la Energía, que está alineado con limitar el calentamiento global a 1,5ºC, tal y como establece el Acuerdo de París.
- La senda “muy estricta” del RCP 2.6 definida por el *Intergovernmental Panel on Climate Change*[5] (IPCC).
- La senda “business as usual” del RCP 8.5 definida por el *Intergovernmental Panel on Climate Change* (IPCC).

En el marco de estos escenarios, Indra ha analizado los riesgos y las oportunidades para su actividad tanto desde un punto de vista de riesgos de transición como de riesgos físicos del Cambio Climático:

- El análisis de transición pretende evaluar cómo Indra puede progresar hacia una economía baja en carbono. Para ello, la compañía ha definido una estrategia de lucha contra el Cambio Climático y unos objetivos de neutralidad con horizonte 2050 que dan respuesta a las principales exigencias regulatorias en materia de eficiencia energética y reducción de emisiones, entre otras. Esta estrategia permite a la compañía mitigar los principales riesgos en materia de acceso a mercado de capitales, posición competitiva, licencia social para operar o reputación.
- El análisis de riesgos físicos identifica las consecuencias que puede tener para la compañía en el horizonte 2050 los cambios producidos por el calentamiento global en términos de temperatura, precipitaciones, inundaciones o patrón de los vientos, así como los posibles fenómenos de meteorología extrema asociados. Indra ha evaluado el grado de exposición de sus infraestructuras a este tipo de riesgos, así como las

[3] Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático de 2021.
[4] El Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD) es una organización promovida por el G20 con el objetivo de desarrollar un conjunto de divulgaciones voluntarias sobre riesgos financieros relacionados con el clima.
[5] El Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático es un organismo intergubernamental de las Naciones Unidas encargado de hacer avanzar los conocimientos sobre el Cambio Climático.

oportunidades que representa para la compañía el aumento de la demanda de las soluciones y servicios que permiten a sus clientes ser más resilientes ante las consecuencias físicas del Cambio Climático.

El detalle del análisis llevado a cabo, con una amplia descripción de los impactos del Cambio Climático sobre la actividad de Indra y las medidas de respuesta adoptadas por la compañía, está disponible en la página web corporativa.

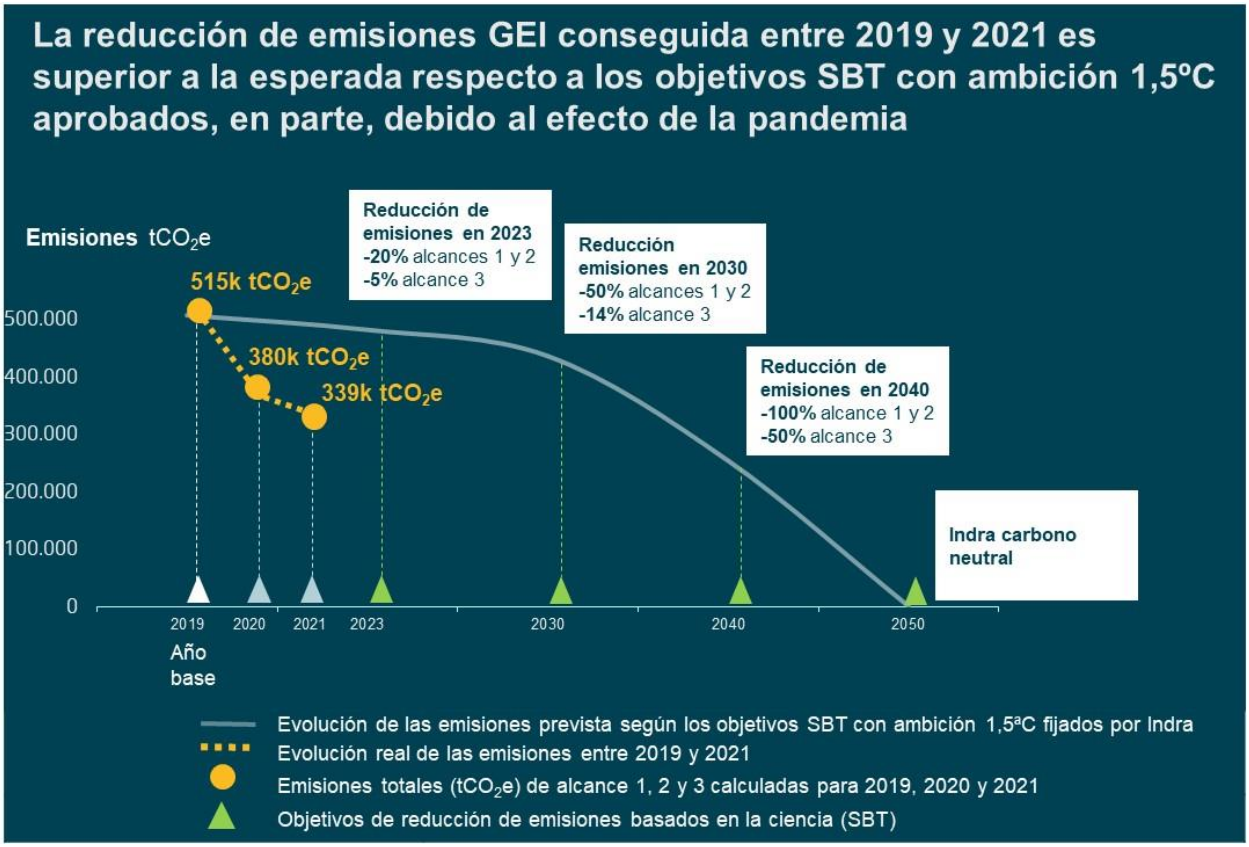
A continuación, se describen los principales riesgos climáticos y medidas de respuesta adoptadas por Indra. Para conocer las oportunidades que el Cambio Climático presenta a la compañía consultar el capítulo de 7 “Tecnología con impacto” del presente Informe.

5.3 Mitigación y adaptación al Cambio Climático

El principal riesgo de transición para Indra está vinculado al posible impacto financiero, competitivo o reputacional asociado a una regulación climática cada vez más exigente en todo el mundo y, particularmente, en la Unión Europea, que pretende ser el primer continente climáticamente neutro en 2050.

El Plan Director de Sostenibilidad 2020-2023 aborda las iniciativas necesarias para reducir las emisiones GEI de la compañía implicando a todas las áreas relevantes para su consecución

En 2020 la Comisión de Sostenibilidad formuló una ambiciosa ruta de reducción de emisiones para la compañía, que ha sido aprobada en 2021 por la *Science Based Targets Initiative* (SBTi), y que fija objetivos basados en la ciencia para los años 2030 y 2040 con el propósito de alcanzar la neutralidad en carbono en 2050.



Huella de carbono del grupo Indra en 2021
[GRI 305-1] [GRI 305-2] [GRI 305-3] [GRI 305-4] [GRI 305-5]

Debido a su modelo de negocio, los principales impactos ambientales de Indra están asociados al consumo de energía en sus centros de trabajo - consumo eléctrico y climatización - y a las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a su cadena de suministro, los viajes de negocio y el desplazamiento de sus profesionales.

Indra reconoce los acuerdos alcanzados el Acuerdo de París y pretende ser un agente activo en este esfuerzo colectivo por reducir el impacto del Cambio Climático. Para ello, cuenta con una estrategia en Cambio Climático que contempla iniciativas en cuatro ejes de actuación:

- Eficiencia energética en los centros de trabajo: optimizar el consumo de electricidad y la climatización.
- Incrementar el uso de energía verde.
- Incluir criterios ambientales en las compras a proveedores.
- Promover una movilidad sostenible de los profesionales: reducir los desplazamientos por viajes de negocio y el *commuting.*

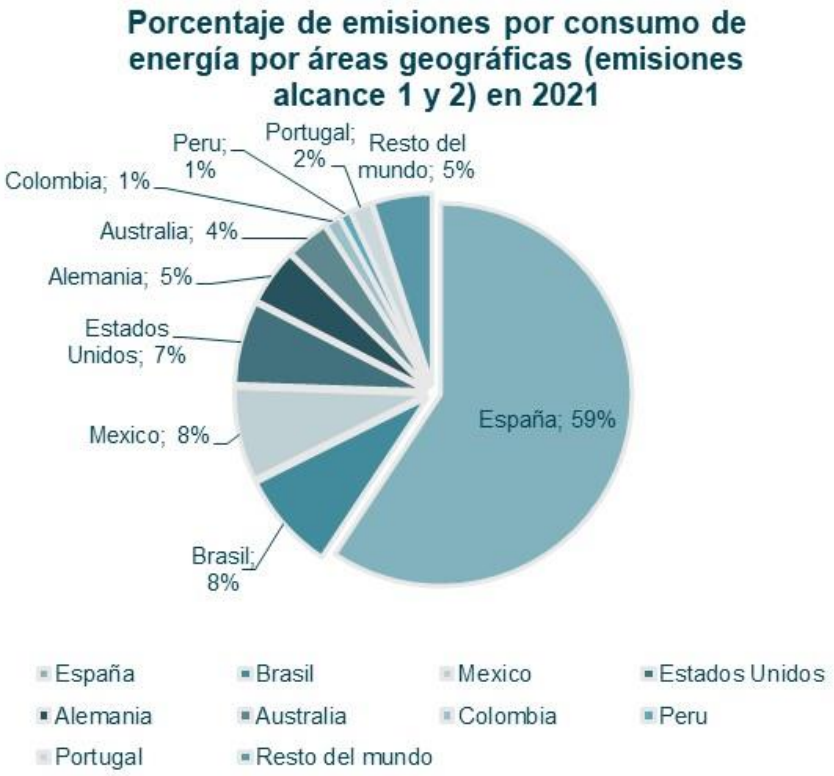
Huella de carbono del grupo Indra (emisiones CO2e)	2019 (tCO2e)	2020 (tCO2e)	2021 (tCO2e)	2021 vs 2019 (% reducción de emisiones)
Emisiones directas de alcance 1	2.733	1.764	1.759	-59%
Emisiones indirectas de alcance 2	6.198	2.923	1.897	
Emisiones indirectas de alcance 3	507.063	375.417	335.583	-34%
Compras de bienes y servicios (categoría 1)	299.163	255.274	234.574	-22%
Viajes de negocio (categoría 6)	77.251	24.303	18.273	-76%
Commuting (categoría 7)	35.522	11.954	14.487	-59%
Resto de categorías del alcance 3	95.127	83.886	68.249	-28%

El cálculo de las emisiones se realiza en base al *GHG Protocol*, el estándar de contabilidad y reporte del *World Resources Institute* (WRI) y el *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD). Adicionalmente, en 2021 Indra ha obtenido la certificación ISO 14064 de Huella de Carbono por parte de AENOR para el inventario de emisiones de gases de efecto invernadero 2020 de dos sociedades del grupo - Indra Soluciones Tecnologías de la Información e Indra Italia - teniendo previsto ampliar el alcance de esta certificación en los próximos ejercicios.

En 2021 las emisiones por consumo de energía (emisiones de alcance 1 y 2) se han visto reducidas en su conjunto respecto a los datos 2020 como consecuencia de las siguientes medidas: el Plan de Eficiencia de Inmuebles que ha supuesto una reducción de los m^2 ocupados; los bajos niveles de ocupación de los centros de trabajo consecuencia de la prolongación de las medidas de prevención post-pandemia diseñadas para proteger la salud de los profesionales; el incremento de compra de energía verde que en España ya supone el 93% del total de la energía consumida en 2021; la reducción de los factores de emisión de la Agencia Internacional de la Energía empleados para el cálculo de las emisiones.

Emisiones por consumo de energía (alcance 1 y 2) en las principales áreas geográficas

Los países que más contribuyen a la Huella de Carbono por consumo de energía – gas, gasoil, gases refrigerantes y electricidad – del Grupo son: España (59%), Brasil (8%), México (8%), Estados Unidos (7%), Alemania (5%) y Australia (4%). El resto de geografías están todas por debajo del 2% de emisiones.



Emisiones indirectas derivadas de la cadena de valor del grupo en 2021

Las emisiones indirectas derivadas de la cadena de valor (emisiones de alcance 3) representan casi un 99% de las emisiones totales de Indra. Debido a su relevancia, en 2021 se ha realizado un análisis en profundidad de las doce categorías de alcance 3 que aplican a Indra con el fin de implementar mejoras en el cálculo de estas emisiones. Las mejoras implementadas en el cálculo de la Huella de Carbono han permitido reducir la incertidumbre del cálculo maximizando la utilización de fuentes de datos primarias, p.ej. utilizando los datos de emisiones proporcionados directamente por los proveedores de servicios (viajes, mensajería, reserva de taxis).

Adicionalmente se han implementado un conjunto de medidas que han redundado en la reducción de emisiones de alcance 3, entre ellas: la campaña de recogida de datos de Huella de Carbono de proveedores; la utilización de criterios de sostenibilidad en la contratación de proveedores logísticos; la implantación de un servicio (app) de reserva de taxis para todos los empleados de España con acceso a vehículos más eficientes (eco); la realización de una encuesta de movilidad a los profesionales de las siete geografías más relevantes (España, Italia, Brasil, México, Colombia, Perú y Filipinas) para identificar hábitos de desplazamiento al trabajo.

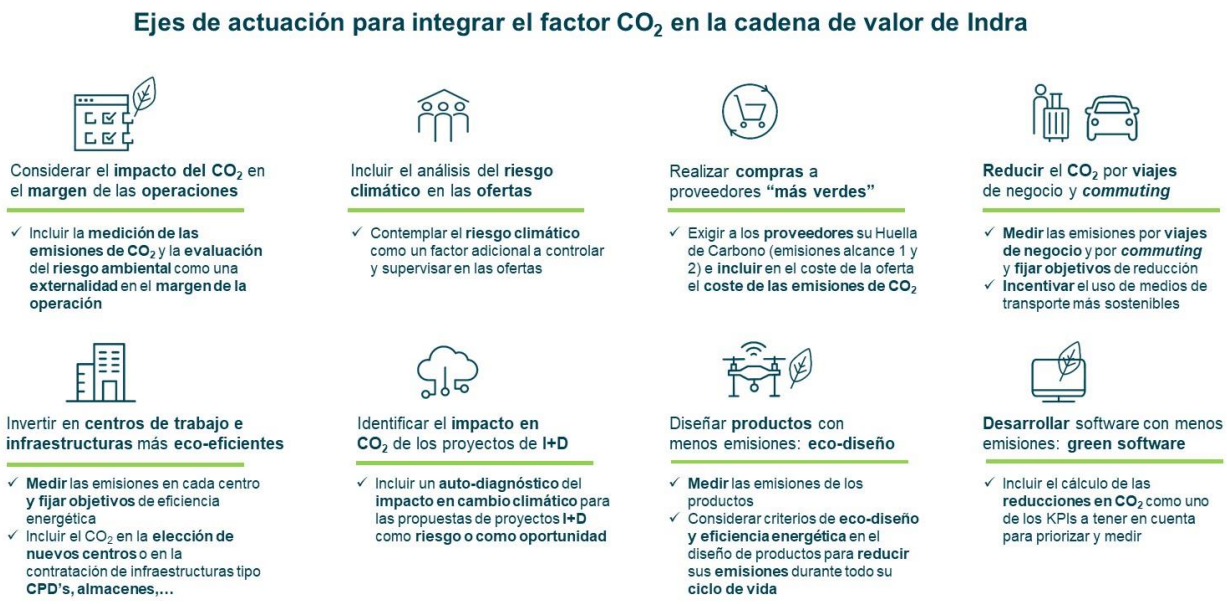
Como resultado de todas las mejoras y medidas implementadas las emisiones de alcance 3 en 2021 han disminuido un 34% respecto a las registradas en 2019 - año base fijado para el cálculo de los objetivos de reducción de emisiones - situándose la reducción alcanzada muy por encima de lo previsto, principalmente como consecuencia del impacto que ha tenido la pandemia en la limitación de la movilidad de los profesionales - tanto en desplazamientos por viajes de negocio como por *commuting* - y como consecuencia de la aceleración del plan de trabajo remoto.

Proyecto de precio interno al carbono

Durante 2021, en el marco del Plan Director de Sostenibilidad 2020-2023 se ha diseñado un proyecto de precio interno al carbono con el objetivo de medir y asignar costes a las emisiones de CO_2 del Grupo.

> Indra tiene como objetivo alinear su cadena de valor con los objetivos de reducción de emisiones del grupo incluyendo las emisiones de CO_2 como factor de decisión

El proyecto, que cuenta con el respaldo de la Comisión de Sostenibilidad, tiene como misión incorporar el "factor CO_2" en los procesos de negocio y en la toma de decisiones para favorecer la implantación de medidas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.



El modelo elegido para el proyecto es el de "*shadow price*", esto es, se asignará un coste de 40€[6] a cada tonelada de CO_2. Para fijar este coste se ha utilizado como referencia el coste social del carbono y el precio medio del régimen comunitario de comercio de derechos de emisión (EU-ETS). En el futuro, el precio interno al carbono de Indra podrá evolucionar del modelo "*shadow price*" al modelo "*internal fee*", de tal forma que la tasa al carbono permita financiar iniciativas de compensación de las emisiones residuales de la compañía[7].

[6] Pendiente de estudio detallado.
[7] Remanentes que permanecen después de haber incluido todas las fuentes de emisión viables, técnica y económicamente, en los objetivos de reducción de huella de carbono.

Eficiencia energética y compra de energía verde

[GRI 302-1] [GRI 302-2] [GRI 302-3] [GRI 302-4]

Mejorar la eficiencia energética e incrementar la compra de energía verde son los dos pilares clave de actuación de Indra para reducir las emisiones de alcance 1 y 2 del grupo, esto es, las emisiones directas e indirectas por consumo de energía.

A lo largo de los años, en los emplazamientos alquilados por Indra, se han llevado a cabo numerosas acciones de optimización energética: calefacción, aire acondicionado, climatización, aislamiento, iluminación y optimización del espacio. Los resultados de estas acciones pueden observarse en la reducción de la huella ambiental de Indra.

Porcentaje de energía renovable	**82%**
Intensidad de emisiones por consumo de energía por profesional	**0,07**

La sede corporativa ubicada en Alcobendas (Madrid) es el centro con mayor capacidad del grupo. Es un edificio que cuenta con las certificaciones LEED Oro – sistema para edificios sostenibles desarrollado por el *US Green Building Council* – el Reglamento Europeo EMAS y a la norma ISO 50001 cuyo propósito es el de la mejora continua de la eficiencia energética. En la sede corporativa se ubica el Centro de Control de Energía que controla y supervisa de forma remota los consumos del 90% de las sedes del grupo en España, lo que supone más del 80% del total de la energía consumida por Indra a nivel global.

El Centro de Control de Energía de Indra permite mantener y mejorar el nivel de ahorro energético en las sedes del Grupo ubicadas en España. Desde el Centro se realizan previsiones de consumo y de potencia aplicando modelos matemáticos a los datos de consumo recibidos en tiempo real. La programación de los sistemas de control de consumo energético ubicados en las instalaciones de Indra se adecúa y revisa diariamente en función de la ocupación, incrementos de actividad, horarios o climatología entre otros factores. Esto permite corregir desvíos y mantener las curvas de consumo en el nivel óptimo de ahorro, consiguiendo una mayor eficiencia energética en las instalaciones.

> Indra monitoriza y controla en tiempo real y de forma centralizada más del 80% de la energía que consume en todos sus centros de trabajo

Desde el Centro de Control de Energía se programan las medidas que son implementadas directamente en las instalaciones por técnicos especialistas en eficiencia energética. Adicionalmente, se supervisan los rendimientos de los principales equipos de producción de cada sede y decide junto con los técnicos de mantenimiento las medidas de mejora a aplicar en función de la época del año. También se realizan mediciones puntuales con equipos de medición de consumo portátiles con el fin de calcular los desvíos producidos por cambios en la actividad: incremento/decremento de cargas, cambios en la ocupación o cambios de horarios entre otros.

Todas estas medidas de eficiencia energética han sido clave para optimizar los consumos energéticos en los periodos post-pandemia en los que la ocupación de los centros de trabajo ha sido muy desigual.

> Los centros de trabajo de Indra en España utilizan un 93% de energía verde y en Italia un 100%

Para complementar las medidas de eficiencia energética Indra se ha fijado como objetivo prioritario de su Plan Director de Sostenibilidad incrementar la compra de energía verde hasta alcanzar un 100% en España en 2023 y un 85% a nivel global en 2030. De forma incremental desde 2019 Indra ha aumentado el porcentaje de energía renovable a nivel global hasta alcanzar en 2021 un 82% de energía renovable. España e Italia son las dos geografías que lideran los consumos de energía verde del Grupo con un 93% y un 100% respectivamente. El objetivo del Grupo es sumar de forma gradual el resto de geografías.

Gestión de residuos

[GRI 306-2]

La actividad de Indra no se caracteriza por generar un gran volumen de residuos. La mayoría de los residuos se generan en los centros de producción ubicados en España, todos ellos certificados según la norma ISO 14001, siendo los equipos eléctricos y electrónicos los residuos más representativos vinculados a las actividades de producción. La actividad asociada al mantenimiento de las instalaciones es otra de las fuentes más relevantes de generación de residuos.

Residuos no peligrosos en 2021 **90%**

Residuos peligrosos en 2021 **10%**

La gestión de residuos peligrosos y no peligrosos se realiza por gestores autorizados en cumplimiento de la legislación medioambiental. Indra tiene como objetivo reciclar, recuperar y valorizar el mayor porcentaje posible de residuos. Con este objetivo la compañía prioriza la contratación de gestores locales de residuos que maximicen los porcentajes de valorización o reciclaje del residuo.

1) Otros residuos no peligrosos: principalmente equipos desechados, metales y maderas
2) Otros residuos peligrosos: principalmente productos de limpieza, lodos acuosos, baterías y absorbentes

En 2021, la cantidad de residuos no peligrosos generados se ha reducido un 29% respecto a 2020 debido a la menor ocupación de los centros de trabajo - resultado de las medidas de prevención post-pandemia implementadas para proteger la salud de los profesionales - y a la reducción del número de m^2 ocupados y el cierre de centros como consecuencia de la implantación del Plan de Eficiencia de Inmuebles, cuyo objetivo es adaptar los espacios de trabajo al modelo de trabajo remoto.

Reducción de residuos no peligrosos (Kg) en 2021 vs. 2020 **29%**

Reducción de residuos peligrosos (Kg) en 2021 vs. 2020 **39%**

Los residuos peligrosos también se han visto reducidos un 39% en 2021 respecto al 2020. Esta reducción se debe a que en 2021 no se ha producido la intensa actividad de remodelación y mantenimiento en centros de producción realizada en 2020 - adecuación y desmantelamiento de laboratorios o sustitución de infraestructuras para mejorar la eficiencia energética de las instalaciones - medidas éstas últimas previstas dentro del Plan de Medidas de Ahorro Energético.

Indra apuesta por la economía circular y por el reciclaje y/o reutilización de todos los residuos generados por el grupo bajo los principios de prevención, preparación para la reutilización, reciclaje, y otras formas de valorización y eliminación.

El 89% de residuos a nivel global del Grupo proceden de las instalaciones ubicadas en España; dichos residuos son tratados por gestores de residuos autorizados siguiendo diversos métodos (reutilización, reciclaje, incineración, vertedero). En España el 59% de los todos los residuos son reciclados o reutilizados, lo que representa que más del 50% de los residuos a nivel global del grupo.

Desglose por tipología de tratamiento los residuos de Indra generados en España en 2021 (Kg)	
Residuos reciclados/reutilizados	324.247
Residuos desechados (p.ej biodegradación, tratamiento físico-químico)	77
Residuos enviados a vertedero	426
Residuos incinerados (con o sin recuperación)	0
Residuos eliminados de otra manera	0
Residuos con método de tratamiento desconocido (*)	229.913
Total de residuos	**554.663**

(*) De los cuales un 90% se corresponde con la porción no aprovechada del residuo reciclado.

En términos de emisiones, los residuos generados suponen menos de un 0,1% de las emisiones totales de la compañía

El Plan Director de Sostenibilidad 2020-2023 de Indra contempla un objetivo de reducción de residuos peligrosos no valorizables en centros de fabricación del 20% para 2023, así como un objetivo de eliminación de plásticos de un solo uso en oficinas de España en 2023 y una eliminación progresiva a escala internacional para 2030:

- A cierre de 2021, los residuos peligrosos no valorizables generados en los nueve centros de fabricación ubicados en España – Aranjuez, Torrejón, San Fernando, Bembibre, Ferrol, Fuente Álamo, Puerto de Santa María, Nave Lean y Sierra de Guadarrama - se han reducido en un 15% respecto al porcentaje no valorizable generado en 2020. Esto implica que en 2021 el porcentaje de residuos peligrosos reciclados o reutilizados se ha incrementado hasta un 70% respecto al 61% del 2020.
- Respecto a la cantidad de plástico generada como residuo, en España, en 2021 se han reducido un 18% los plásticos con respecto a la cantidad generada en 2020.

Colaboración en iniciativas a favor de la lucha contra el Cambio Climático y de la economía circular

Indra participa en la Plataforma Española de Acción Climática que tiene como objetivo promover el cumplimiento del Acuerdo de París. Como miembro de esta iniciativa Indra se ha comprometido a establecer objetivos absolutos de reducción de emisiones, a incorporar los datos de su Huella de Carbono en el registro de Huella de Carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico de España, y a participar en la *Global Climate Action*.

Indra también pertenece al Clúster de Cambio Climático de Forética, formado por más de 50 grandes empresas españolas, y que tiene como fin impulsar el liderazgo del sector privado en materia climática, poner en valor las buenas prácticas aplicadas, facilitar el diálogo e intercambio entre empresas y ser un interlocutor referente con las Administraciones Públicas.

[GRI 301-1] [GRI 301-2] [GRI 301-3]

Indra forma parte de ECOTIC, una fundación sin ánimo de lucro que trabaja en favor de la defensa del medio ambiente y el desarrollo sostenible a través de la sensibilización y formación de fabricantes, distribuidores y usuarios de aparatos eléctricos y electrónicos. La actividad principal de la Fundación es la correcta gestión de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) de las empresas y entidades adheridas dando respuesta a los requisitos legales que los productores y distribuidores de aparatos eléctricos y electrónicos deben cumplir.

En 2021 Indra, a través de su filial Minsait, ha iniciado la colaboración con la Fundación Ellen Mac Arthur, una entidad que tiene como objetivo promover la economía circular a través de herramientas y recursos al servicio de la sociedad y las empresas.

Adaptación al Cambio Climático

El principal riesgo físico de Indra está relacionado con las disrupciones de negocio potencialmente asociadas a los fenómenos meteorológicos. Estos eventos climáticos podrían restringir el acceso a las instalaciones de la compañía, dañar los equipos, causar interrupciones en el suministro eléctrico y de telecomunicaciones, o afectar a los suministros de la compañía.

Indra ha definido las siguientes medidas para gestionar los riesgos físicos asociados al Cambio Climático:

- Resiliencia de los inmuebles: Indra tiene en cuenta los riesgos de exposición a fenómenos meteorológicos en la selección de inmuebles. Además, establece requisitos adicionales para los espacios de trabajo y las instalaciones situadas en ubicaciones con alto riesgo de sufrir fenómenos meteorológicos extremos.
- Planes de continuidad y recuperación de desastres.
- Redundancia de operaciones.
- Provisión de trabajo a distancia y certificación remota de los hitos del proyecto.
- Contratación de pólizas de seguros con cobertura sobre daños físicos a los edificios o instalaciones de la compañía.

Consumo de agua

[GRI 303-1] [GRI 303-2] [GRI 303-3]

A pesar de que, por la actividad de la compañía, el consumo, la disponibilidad y la calidad del agua no se ha identificado como un aspecto significativo de su impacto ambiental, la gestión eficiente de los recursos hídricos es también parte de la estrategia de Indra. Es por ello que la compañía monitoriza, gestiona y establece objetivos de minimización del consumo de agua en determinados centros.

La gestión eficiente del consumo de agua resulta especialmente relevante en un contexto en el que previsiblemente el Cambio Climático agrave las situaciones de estrés hídrico. Por ello, la eficiencia en el uso del agua se convierte en una medida para no agravar los posibles problemas de disponibilidad de agua en las comunidades en las que opera Indra y, consecuentemente, paliar los posibles riesgos asociados al racionamiento en el uso de agua impuestos por las Administraciones Públicas.

Entre las iniciativas destacadas para la minimización del consumo de agua destacan la instalación de mecanismos de ahorro en las instalaciones, y las acciones de sensibilización y concienciación sobre el uso responsable del agua a los profesionales.

5.4 Gestión ambiental

La Política de Sostenibilidad y la Política Ambiental Global del Grupo reflejan el compromiso con la protección del medio ambiente y la mejora continua. La Política Ambiental se desarrolla a través de planes de actuación adecuados a las diferentes instalaciones certificadas ISO 14001, con objetivos a corto y a largo plazo, alineados con la estrategia y el crecimiento sostenible de la compañía.

Para mitigar los riesgos ambientales de la compañía, Indra tiene como objetivo 2023 que el 100% de las principales instalaciones[8] de la empresa a nivel global estén certificadas o en proceso de certificación bajo la norma ISO 14001. Actualmente el 100% de los centros de fabricación y el 83% de las oficinas del grupo* cuentan con esta certificación.

Oficinas* ISO 14001

83%

Centros de fabricación ISO 14001

100%

* Con más de 500 empleados

Adicionalmente en 2021 la unidad de Medio Ambiente ha realizado un análisis de riesgos ambientales en dos centros con capacidad para más de 500 empleados ubicados en México y en Brasil lo que supone incrementar el porcentaje de centros que cuentan con un análisis de riesgos ambientales hasta un 94%. En los análisis realizados en ambos centros no se han identificado riesgos críticos en ninguno de los ámbitos considerados, entre otros: energía, agua, residuos, emisiones, vertidos, materias primas o seguridad industrial.

En España un 84% de los profesionales están asignados a centros de trabajo con certificación ISO 14001

La certificación ISO 14001 requiere altos estándares en una serie de cuestiones ambientales como las emisiones de carbono, el consumo de energía, la gestión de residuos, el reciclaje, el uso del agua y la concienciación de los empleados.

La estrategia de Indra en materia ambiental parte de la identificación y diagnóstico de los principales riesgos y oportunidades de la compañía, que se concretan en:

- Oportunidades y riesgos del Cambio Climático.
- Riesgos ambientales en los centros de trabajo.
- Riesgos asociados al cumplimiento de la normativa sobre sustancias químicas y peligrosas (REACH).

En materia de contaminación atmosférica, incluyendo ruido y contaminación lumínica, Indra caracteriza y efectúa los controles periódicos pertinentes de los focos de emisión a la atmósfera en sus centros de producción, según la reglamentación vigente. Dada la actividad de la compañía, ninguno de los focos caracterizados ha resultado significativo, ni por tipo ni por horas de funcionamiento. Asimismo, el ruido se ha medido por Organismos de Control Autorizado, que han determinado que las emisiones al exterior de las sedes certificadas están por debajo de los límites legales. Dada la actividad de la compañía, no se considera relevante el impacto por contaminación lumínica.

Trazabilidad de los materiales y componentes
[GRI 416-1]

En 2021 Indra ha culminado el proyecto de mejora y automatización del cumplimiento del Reglamento REACH sobre el uso de sustancias químicas y peligrosas. Para ello se han implementado herramientas internas que facilitan a los responsables de los proyectos realizar la trazabilidad de las sustancias prohibidas en los productos y componentes fabricados por Indra a través de la generación de alertas automáticas que avisan sobre la presencia de este tipo de sustancias.

Asimismo, se han realizado varias sesiones de formación REACH a más de 300 profesionales (entre nov-20 y may-21) y se han habilitado diferentes canales de comunicación y espacios con contenidos para resolver consultas y dudas sobre el reglamento y su aplicación.

[8] Las principales instalaciones son aquellas en las que se realizan actividades de producción o que tienen capacidad para más de 500 profesionales.

6 Personas y talento

[GRI 102-8]

La estrategia de gestión del talento en Indra se divide en cinco grandes ejes de actuación: atracción, empoderamiento, compromiso, cuidado y diálogo, todos ellos bajo un prisma común: la diversidad.

> La igualdad de oportunidades, el respeto y la no discriminación son elementos clave en la cultura de Indra

6.1 Diversidad

Estrategia de diversidad de Indra

[GRI 405-1]

La diversidad es un elemento clave en la cultura de Indra, un valor que define el marco de gestión del talento de la compañía. La igualdad de oportunidades, la diversidad, el respeto y la no discriminación es un principio de actuación básico presente a lo largo del camino profesional de las personas que forman parte de Indra: en la captación del mejor talento, en el desarrollo de carrera de los profesionales, en el reconocimiento al esfuerzo, en el cuidado del bienestar y en la relación con el entorno.

Los Planes de Igualdad, el Código Ético y de Cumplimiento Legal y el Programa de Diversidad de Género constituyen las principales herramientas de Indra para asegurar que sus profesionales son valorados por sus capacidades, esfuerzo y talento, independientemente de su raza, sexo, religión, ideas políticas, nacionalidad, edad, orientación sexual, estado civil, discapacidad, origen social o cualquier otra condición.

Adicionalmente, los protocolos de género de la compañía pretenden asegurar condiciones de trabajo libres de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así, los protocolos establecen procedimientos específicos para poder realizar denuncias y reclamaciones.

Para promover el progreso de las mujeres en la compañía y en la sociedad, Indra refuerza constantemente desde hace años su programa de diversidad de género con nuevas iniciativas para promover una cultura en la que se perciba como un valor el contar con diferentes sensibilidades y capacidades, derribando prejuicios y estereotipos; para contar con procedimientos que aseguren la meritocracia; y apoyar a las mujeres para que rompan las barreras sociales que puedan existir, pero también las que ellas mismas se puedan autoimponer.

En 2021 Indra firmó su adhesión a las Normas de Conducta para las Empresas propuestas por Naciones Unidas para hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGTBI)

Iniciativas para una sociedad más equitativa

Indra participa en la iniciativa *Target Gender Equality*, que lidera la Red Española del Pacto Mundial, para acelerar la contribución al ODS 5 por la igualdad de género. La iniciativa pretende alcanzar objetivos empresariales en términos de representación y liderazgo de las mujeres a través de un análisis de desempeño, talleres para el desarrollo de capacidades, aprendizaje entre iguales y el diálogo con múltiples grupos de interés a escala nacional, así como eventos internacionales.

Una de las convocatorias más destacadas en materia de inclusión, abierta en 2021, es el Programa Radia, edición Indra 21/22, de formación tecnológica para mujeres con discapacidad. La segunda edición del programa, lanzada por Fundación ONCE, la Conferencia de Consejos Sociales de las Universidades Españolas (CCS) y Fundación CEOE, cuenta con el apoyo pedagógico de Indra para orientar el itinerario formativo hacia las tecnologías y vocaciones STEM más disruptivas y demandadas; impartir masterclass y mentoría de la mano de expertos voluntarios de la compañía, facilitar las prácticas en la empresa y contribuir a la mejora de la empleabilidad de las mujeres becadas, con la incorporación de los perfiles más solicitados.

Asimismo, cabe destacar el protagonismo que ha tenido la diversidad y el respeto a las personas en la iniciativa *Hack Day* de 2021. En Perú, la tercera edición de la iniciativa femenina ha contado con la participación de cinco equipos de profesionales de la compañía, que compitieron en el desarrollo de la idea tecnológica más innovadora para contribuir a los ODS. El proyecto vencedor plantea el desarrollo de una aplicación que hace uso de Inteligencia Artificial y *Big Data* para asesorar y brindar tratamiento psicológico a las personas que atraviesan situaciones de acoso u hostigamiento laboral.

La iniciativa forma parte del Programa de Diversidad de Género de la compañía, que en España ha celebrado su quinta edición a finales de año, en formato virtual, con la participación de decenas de jóvenes universitarias recién graduadas o estudiantes de último curso de carreras técnicas. Indra *Hack Day* aúna el compromiso de la compañía con la diversidad y el fomento de las vocaciones STEM, con la innovación y con la sostenibilidad.

El compromiso con la diversidad es asumido desde los órganos de administración. En el Consejo de Administración, la Política de Selección de Consejeros de Indra establece que el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo han de velar por que en la selección de personas que hayan de desempeñar el cargo de consejero se apliquen ciertos criterios y políticas. Estos, en concreto, están orientados a que exista diversidad en los miembros del Consejo en cuestiones de género, capacidades, formación, experiencia profesional y edad, evitando cualquier tipo de discriminación por razones de sexo, religión, ideología, nacionalidad o discapacidad.

En lo que a diversidad de género se refiere, Indra ha cumplido en 2021 un año antes de lo acordado el objetivo fijado en la política de que el número de consejeras represente, al menos, el 40% del total de miembros del Consejo de Administración en 2022.

La aplicación de esta política durante el ejercicio 2021 se detalla en los apartados C.1.4 a C.1.7 del Informe Anual de Gobierno Corporativo, disponible en la web corporativa.

Distintivos obtenidos por las buenas prácticas en materia de diversidad

A pesar del aumento del nivel de exigencia, Indra ha renovado por tercer año consecutivo la pertenencia al Bloomberg Gender-Equality Index. En España, ha sido incluida por tercer año consecutivo en el Informe VariableD2021 como una de las empresas españolas con mejores prácticas en materia de igualdad, diversidad y género. Cuenta con el Distintivo Igualdad en la Empresa, que concede el Gobierno español desde 2011, y forma parte del Chárter de Diversidad, de Fundación Diversidad.

Indra ha mejorado valoración en el Bloomberg Gender-Equality Index por las buenas prácticas en igualdad de género, cultura inclusiva y apoyo a la mujer

En 2021 Indra ha recibido el “Distintivo Más Igual” de la Comunidad de Madrid, galardón que reconoce las políticas e iniciativas de la compañía para fomentar la igualdad. Junto con el Premio al mejor Plan Estratégico de Diversidad e Inclusión –otorgado por la Fundación Adecco y el Club de Excelencia en Sostenibilidad en 2021–, ambos distintivos son un reconocimiento al esfuerzo que Indra lleva a cabo para conseguir que los mejores talentos, hombres o mujeres, tengan las mejores oportunidades en su trabajo, puedan desarrollar su carrera profesional y alcanzar el máximo nivel de responsabilidad para el que están capacitados y, todo ello, con las mismas garantías salariales y de reconocimiento.

6.2 Atracción

La estrategia de captación de Indra consiste en mejorar la marca empleadora, como herramienta para la atracción y mejora del compromiso de los profesionales; y en poner el foco en los perfiles junior y de alto valor senior.

Indra tiene entre sus prioridades mejorar la percepción de la compañía en el mercado laboral y mejorar el orgullo de pertenencia de sus profesionales. Para ello trabaja en dos líneas de actuación:

- Fomento de la diversidad, mejora del entorno de trabajo, flexibilidad laboral, programas de formación, programas de bienestar, campañas de comunicación interna e iniciativas de impacto social con los empleados.
- Obtención de certificaciones, participación en índices y campañas de comunicación externa.

Las iniciativas desarrolladas por la compañía tienen como objetivo mejorar la satisfacción de los profesionales y la percepción de los futuros empleados:

- En junio de 2021, a través de los programas “Jóvenes Profesionales y Semillero Indra”, la compañía ha abierto más de 400 nuevas vacantes en el sector tecnológico para jóvenes y personas en riesgo de exclusión en Colombia, con el triple propósito de impulsar la generación de empleo de calidad, contribuir a la formación de talento cualificado y aportar al desarrollo social y económico del país.
- Los programas “Top Senior” y “Marca Digital” de la división de Transporte y Defensa apuestan por el talento sénior de la compañía. Por un lado, ponen en valor su conocimiento y fomentan su legado a las nuevas generaciones y, por otro lado, potencian su formación con nativos digitales de la compañía.

Plantilla total final	**52.083**
Incorporaciones en 2021	**16.731**
Porcentaje de mujeres sobre incorporaciones	**34%**
Profesionales con contrato fijo	**+90%**

Indra es la compañía de consultoría con más capacidad para atraer y retener talento en España, según el ránking elaborado por Merco Talento

Indra lidera el ránking 2021 elaborado por el monitor de reputación Merco Talento como la compañía del sector de consultoría con mayor capacidad para atraer y retener talento en España. Este índice valora el grado de satisfacción de los empleados y también la percepción que tienen los grupos de interés sobre la gestión del talento por parte de la compañía.

Captación y desarrollo de jóvenes talentos

[GRI 401-1]

Indra centra su estrategia de captación de perfiles juniors en el fomento de vocaciones STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas) en las comunidades en las que opera, la participación en ferias y eventos de empleo, el programa de *Smart Start* y la colaboración con universidades, escuelas de negocio y centros de formación profesional.

> En 2021 más del 50% de las nuevas incorporaciones han sido profesionales de menos de 30 años

Entre las iniciativas dirigidas a mejorar el proceso de *on boarding* de los nuevos profesionales, incrementar su motivación y maximizar la contribución que realizan a la compañía cabe destacar las siguientes iniciativas:

- Programa de gestión integral de la carrera para profesionales en sus dos primeros años en la compañía (*Smart Start*): contempla los procesos de formación, desarrollo, evaluación y progresión profesional. Como respuesta a las restricciones post-pandemia, Indra ha desarrollado herramientas para facilitar el *networking* entre los profesionales y la vinculación hacia sus compañeros y la compañía.
- Nuevo proceso para la mejora de la experiencia de incorporación a la compañía (*Onboarding Experience*) para todos los perfiles profesionales (jóvenes y no jóvenes): en respuesta a la crisis de la Covid-19, Indra ha transformado su proceso de incorporación de profesionales para adaptarlo totalmente a entornos digitales. El nuevo proceso incluye una sesión de bienvenida virtual y gamificada, un itinerario formativo *online* y un videojuego creado ad-hoc.
- Campamentos para acelerar el desarrollo de las capacidades de los nuevos profesionales en áreas clave de la compañía (*Talent Camps*), como *Analytics*, Soluciones Digitales o Servicios Financieros, Gestión de Tráfico Aéreo, Transportes o Producción y Desarrollo de Software. Estos campamentos también se desarrollan en formato totalmente digital.

Colaboración con el entorno educativo

En 2021, la institución académica *IMF Smart Education* e Indra han firmado un acuerdo para crear la primera Escuela de Inteligencia Artificial y *Big Data* de ámbito internacional, una iniciativa que pretende dar respuesta a la creciente necesidad de perfiles preparados para abordar los crecientes retos que la digitalización plantea en estos ámbitos. La escuela potenciará la cercanía de los alumnos con el mercado laboral gracias a la participación de profesionales, tanto de Minsait como de Indra, como docentes y tutores. Contará con una oferta formativa inédita, que ofrecerá programas para las temáticas más demandadas, como *Process Mining* o Servicios Cognitivos, y posibilitará la entrada en el sector tecnológico a todo tipo de profesionales, desde perfiles junior con programas de Experto, hasta los que alcanzan un nivel senior con Masters y *Boosters*.

Esta apuesta educativa, viene acompañada de otras iniciativas que aúnan formación y atracción de talento joven:

- En un evento digital único Indra consiguió congregar a más de 700 jóvenes ingenieros para dar a conocer las últimas tecnologías disruptivas y los proyectos pioneros en el mundo del transporte y la defensa y, al mismo tiempo, compartir la trayectoria de profesionales y la cultura de la innovación, aprendizaje, impacto y diversidad de la compañía.
- Los talleres Conecta y Programa tu Desarrollo, del programa de orientación laboral de TI dirigido a estudiantes del Instituto Comercial de Linares (Chile), benefician a más de 200 alumnos de la especialidad de Programación y Conectividad y Redes de esta institución, que forma parte de la red de Liceos Bicentenario. El objetivo es hacer frente a la falta de profesionales en esta área que será fundamental de cara a la transformación digital del país.
- En España, concretamente en la Comunidad Valenciana, Indra ha impulsado también en el marco de la transformación digital una formación especializada en conocimientos técnicos y de negocio, así como en competencias necesarias para el desarrollo de jóvenes talentos.

Referencia para la nueva generación de profesionales

En 2021, Indra ha pasado a formar parte del Top 10 de las “Empresas Comprometidas con las Juventudes” en España y Latinoamérica por su programa *Smart Start*. Es la única empresa tecnológica que figura en lo más alto del ranking iberoamericano del Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica (OIJ) y la Organización Internacional de Directivos de Capital Humano (DCH). El programa *Smart Start* de talento joven de Indra ofrece formación de alto impacto, desarrollo continuo y progresión alineada con los intereses de los jóvenes profesionales, tanto en los negocios de Transporte y Defensa como en Minsait.

La compañía también ha sido reconocida en 2021 por su apuesta por el talento joven, el aprendizaje y el desarrollo de sus profesionales al acceder al ranking *Employers for Youth* (EFY) Tech Andino en Colombia y Perú.

Inclusión de profesionales con discapacidad

En España, Indra cuenta con medidas específicas para facilitar la integración de las personas con discapacidad en la compañía. Por ejemplo, la compañía ofrece plaza de garaje o línea ADSL en aquellos casos en los que el profesional sufre problemas de movilidad. Además, la compañía pone al servicio tanto de los profesionales con discapacidad como de sus familiares con discapacidad un servicio de asesoría y apoyo en la búsqueda de empleo.

El 92% de la superficie de los centros de trabajo de Indra en España es accesible para personas con movilidad reducida. La mayoría de los grandes centros de la compañía dispone de las facilidades de acceso destinadas a personal de movilidad reducida[9].

6.3 Empoderamiento

[GRI 404-2] [GRI 404-3]

La estrategia de desarrollo de talento de Indra se concreta en tres grandes procesos: modelos de carrera adaptados a las necesidades de los negocios de Transporte y Defensa, Minsait y áreas corporativas; la evaluación continua y multifuente del desempeño y la carrera de los profesionales; y la formación abierta y continúa incorporando las nuevas tendencias en metodologías y contenidos. Todo esto combinado con una estrategia de promoción de la movilidad interna de los profesionales para contribuir a su desarrollo y adquisición de nuevas capacidades dentro de la compañía.

Profesionales en un sistema de evaluación comparativo	**100%**
Profesionales promocionados	**22%**
Mujeres promocionadas sobre el total de promocionados	**28%**

La evaluación del profesional como base del modelo de desarrollo

La gestión del talento en Indra parte del modelo de evaluación (*Performance Experience*), que cuenta con distintas herramientas y procesos para valorar el desempeño, el cumplimiento de objetivos y el desarrollo del profesional. El modelo de evaluación permite la monitorización continua, ágil, multifuente y adaptada a cada negocio del desempeño de los profesionales. El modelo tiene entre sus objetivos de fomentar los valores de colaboración, empoderamiento e innovación; aumentar la agilidad en la gestión de equipos; y contribuir al aprendizaje y la realización profesional:

- *Performance Talent* - evaluación de desempeño: valora el desempeño y evolución en el año, de acuerdo a su plan de carrera y rol; y establece las acciones de desarrollo para el profesional.
- *Performance Project* - evaluación de proyecto: el responsable de un proyecto valora el desempeño del profesional en el contexto de ese proyecto.
- *Performance Goals* - evaluación del cumplimiento de objetivos: valoración del cumplimiento de los objetivos económicos, estratégicos y comerciales del equipo de dirección y gestión.
- Evaluación 360º: los responsables, colaboradores y pares aportan su percepción sobre el desarrollo de un profesional.
- Evaluación de los jóvenes talentos dentro del programa de *Smart Start*.

El 39% de los profesionales participan en procesos de evaluación multidimensionales, en las que intervienen diferentes evaluadores para ofrecer una visión más rica y objetiva sobre el desempeño del profesional.

En 2021 Indra ha puesto en marcha la *Feedback Office*, una herramienta de evaluación para realizar encuestas de ámbito global en formato multi-idioma que permita recoger *feedback* continuo de los profesionales sobre temáticas clave para la compañía. Entre otros temas se han realizado encuestas sobre compromiso, ciber-cultura y acción social.

[9] En cumplimiento de la normativa del Código Técnico de la Edificación de accesibilidad universal conforme al Código Técnico de Seguridad de Utilización y Accesibilidad.

Entorno que fomenta el aprendizaje continuo
[GRI 404-1]

Indra cuenta con un modelo de aprendizaje permanente (Lifelong Learning), en el que cada persona puede formarse dónde, cómo y cuándo quiera en un proceso de formación continua.

La estrategia de formación tiene como objetivo adaptarse a las necesidades de cada profesional, en función del negocio al que pertenezca y el momento de su carrera en que se encuentre.

A través de la universidad corporativa Indra *Open University* se proporcionan diversas actividades de formación, tanto específicas - por proyecto, función o negocio - como programas especiales así como contenidos formativos a libre disposición de los profesionales.

Este modelo ha permitido a Indra adaptarse de forma más eficiente a la situación post pandemia, ya que muchos de los recursos y programas de aprendizaje estaban ya 100% virtualizados y eran de alcance global para todos los profesionales de la compañía. De esta forma, Indra ha sido capaz de orientar el enfoque de aprendizaje al contexto de trabajo en remoto.

Horas de formación totales 2021

+1M

Promedio de horas de formación por profesional

20

Incremento de las horas de formación *online* en los últimos 4 años

35%

Dimensiones del modelo de formación de Indra

Formación por proyecto

Acciones formativas identificadas por las unidades de negocio de la compañía.

Pretende cumplir con las exigencias y requerimientos de los proyectos.

Programas especiales

Asociados a diferentes hitos clave de la carrera profesional.

Diseñados ad-hoc para colectivos específicos, desde los jóvenes talentos hasta el equipo de dirección.

Permiten acompañar y formar a los profesionales que asumen nuevas responsabilidades, proporcionarles conocimientos específicos para su nueva función o rol y generar orgullo de pertenencia y networking entre ellos

Autoformación

Comprende la oferta formativa de libre acceso, colaborativa y de autoconsumo.

Incluye un Virtual Campus, un espacio de colaboración entre los profesionales; y Udemy for Business, una plataforma de contenidos con más de 3.000 cursos especializados.

Refuerzo de los programas especiales de formación en 2021
[GRI 412-2]

Los programas especiales de formación están diseñados en colaboración con las más prestigiosas escuelas de negocio para facilitar que los técnicos, gerentes y directores de Indra puedan asumir nuevos roles con éxito.

Aunque la mayor parte de estos programas estaban ideados bajo la metodología *blended learning* - que combina la formación *online* y presencial – la pandemia ha llevado a que Indra adopte un diseño de aprendizaje totalmente virtual, mediante clases en *streaming, webinars, microlearning*, experiencias inmersivas y gamificadas, y módulos de formación online con entrega de tareas y tutorización personalizada. Incluso, los alumnos tienen que defender de forma virtual sus proyectos de fin de máster o posgrado.

Profesionales formados en sostenibilidad

8.400

En 2021 las horas de formación obligatoria realizadas se han duplicado

Indra ha puesto en marcha en 2021 un plan de formación en sostenibilidad que combina sesiones específicas y contenidos *online* en abierto para todos los profesionales:

- Curso *online* de sostenibilidad: obligatorio para las nuevas incorporaciones y voluntario para el resto de profesionales. El objetivo es dar a conocer conceptos básicos en sostenibilidad, así como la respuesta de la compañía a los retos ESG a través del Plan Director de Sostenibilidad 2020-2023

- Masterclass en sostenibilidad en el programa *Growing Together* y *New Director*: se han incluido sesiones específicas sobre sostenibilidad y estrategia en los contenidos dirigidos a técnicos, gerentes y directores.
- Contenidos en abierto en *Open University*: cinco cursos y más de diez vídeos temáticos a disposición de todos los profesionales sobre temas clave en sostenibilidad – Cambio Climático, economía circular, finanzas sostenibles, Derechos Humanos, diversidad e inclusión, diseño sostenible, cadena de suministro, entre otros.
- Formación ad-hoc: dirigida a colectivos concretos de profesionales con el objetivo de profundizar en temas ESG específicos, como, por ejemplo, el uso de sustancias peligrosas para cumplir el Reglamento REACH.

Implicación en la igualdad de las personas

Entre las acciones puestas en marcha en 2021 destacan las acciones de co-creación con grupos de empleados para definir la estrategia de igualdad de la empresa; sesiones de *coaching* grupal con mujeres del equipo de gestión; y el ciclo “Mujeres que inspiran”, para dar a conocer a trabajadoras de Indra que sirvan como referentes.

Importancia del crecimiento profesional

En 2021, Indra ha logrado dos oros en las categorías al “Mejor programa de desarrollo del liderazgo” y al “Mayor avance en la medición del impacto del desarrollo del liderazgo”, en los galardones de gestión del capital humano concedidos por *Brandon Hall Group*.

El reconocimiento internacional a la gestión del talento ha sido respaldado también en 2021 por el ranking *LinkedIn Top Companies 2021* de España, que ha situado a Indra en la segunda posición. Las posibilidades para progresar profesionalmente y adquirir nuevas habilidades en Indra, la calidad de la cultura corporativa y la conexión con los empleados, la estabilidad o la diversidad de género y perfiles de la plantilla han sido algunos de los aspectos valorados por Linkedin.

6.4 Fidelización

Indra ha llevado a cabo un importante esfuerzo para generar un cambio cultural y digital en la organización que busca conseguir múltiples beneficios para los profesionales y el conjunto de la organización:

- Mejorar la eficiencia: mediante la identificación y transformación de hábitos y procesos ineficientes y la implantación de medidas de trabajo flexible y entornos de trabajo más modernos y adaptados a las necesidades de los profesionales.
- Promover el liderazgo: dotar de mayor protagonismo al equipo de gestión de Indra en la definición de los procesos clave.
- Aumentar la transparencia y el acceso a la información.
- Enriquecer los modelos de evaluación y mejorar los programas de selección e incorporación de profesionales.

Vacantes cubiertas con candidatos internos

+560

Porcentaje de mujeres en vacantes cubiertas internamente

34%

Análisis de las prioridades de los empleados y adaptación de la propuesta de valor

Indra ha aplicado un enfoque científico al análisis del grado de compromiso y las motivaciones de sus profesionales. La compañía ha agrupado a sus profesionales en *clusters*, en función de variables como edad, antigüedad, categoría profesional o posición en banda salarial, para poder aplicar análisis e identificar patrones de motivación.

***People Analytics*: Inteligencia aplicada a la gestión de personas**

El desarrollo de los sistemas de información y la mayor disponibilidad de los datos han generado un cambio de paradigma en la gestión de las personas: un enfoque de la gestión del talento basado en los datos. Indra, como compañía tecnológica con un modelo de negocio asentado en el talento, apuesta por la aplicación de People *Analytics* en la gestión de sus profesionales. El objetivo es entender de forma analítica el comportamiento de las personas para desarrollar una propuesta de valor ad-hoc que contribuya a mejorar su experiencia, así como mejorar la capacidad de Indra para atraer y retener el talento.

En particular, Indra desarrolla los siguientes proyectos en el ámbito de *People Analytics*:

- Identificación del grado de compromiso y las oportunidades de fidelización: a través del perfilado de los empleados según rotación, área de trabajo y características propias; y el *scraping* de webs y *Text Mining* para conocer su opinión. La información recopilada por la compañía sobre los resultados de la evaluación de desempeño anual de los profesionales permite identificar la correlación y la posible causalidad de la rotación. Por otro lado, la explotación de la información disponible en las encuestas de salida de profesionales y en las webs como jobquire.com mediante herramientas de *Text Mining* permite identificar los aspectos que motivan a los profesionales y la evolución de su percepción a lo largo del tiempo. La

compañía también ha identificado “clústeres” de personas dentro de la plantilla que comparten patrones de comportamiento similares en cuanto a rotación, y sobre los cuales es susceptible actuar a través de acciones específicas. Durante 2021, *People Analytics* ha seguido siendo relevante para la monitorización de tendencias, acciones e impactos de la Covid-19 sobre la rotación, incluyendo más variables internas y externas con el fin de mejorar los modelos existentes.

- Identificación de *skills gap*, desarrollo y reciclaje profesional: proyecto de especial importancia en el contexto de post pandemia provocada por la Covid-19. Gracias a *People Analytics* y mediante las denominadas “reglas de asociación”, se identifican áreas de adquisición de conocimiento más afines a las capacidades actuales de los profesionales. Con esto, Indra consigue mejorar el proceso de asignación de perfiles a proyectos y evita la desocupación de personas especializadas en tecnologías menos demandadas.
- Optimización de la dedicación y mejora de la eficiencia: a través del perfilado de los empleados, área de trabajo y características propias, mediante herramientas de *Organizational network analysis*.
- Definición de variables internas y externas: con el objetivo de identificar los profesionales con mayor riesgo de desafección, se introducen variables internas y externas en colaboración con otras entidades –sobre la situación del mercado actual– para obtener indicadores de presión laboral externa sobre los empleados. Gracias a estos modelos, Indra puede valorar cuáles son los empleados con mayor probabilidad de desafección y decidir cómo actuar de una manera más certera para fidelizar el talento.

Todas las iniciativas en materia de *People Analytics* cumplen con la legislación vigente en materia de protección de datos (GDPR) y respetan el derecho de privacidad de los profesionales de la compañía.

Diagnóstico del grado de compromiso

A partir de las mejoras en la medición del compromiso introducidas en 2021, sobre el análisis del ejercicio 2020, la compañía definió una periodicidad bienal para la realización de la encuesta a profesionales, por lo que la compañía no prevé realizar una nueva consulta hasta 2023, referida al ejercicio 2022.

Los resultados de la encuesta realizada en 2021, evidencian que un 75,5% de los profesionales de Indra, de acuerdo a la muestra consultada, tiene un elevado nivel de compromiso, sin diferencias significativas por géneros.

> El compromiso de los profesionales de Indra alcanzó el 75,5%, según la encuesta realizada en 2021

La principal mejora introducida en 2021 se refiere a la extensión del alcance de la consulta a una muestra representativa del 100% de los profesionales, a través de tres encuestas específicas para distintos segmentos del negocio. De esta forma, Indra ha extendido la encuesta que lanzó en 2018 para la unidad de Transporte y Defensa al conjunto de la compañía.

El desglose de resultados por género, geografía, grupo de edad y categoría profesional se encuentran disponibles en el anexo 10.6.

Retribución ajustada a las necesidades del profesional y orientada al corto, medio y largo plazo

[GRI 102-35] [GRI 102-36] [GRI 102-37] [GRI 401-2]

El objetivo de Indra es ofrecer una retribución adaptada a la diversidad de su talento. Los resultados de las evaluaciones de desempeño tienen impacto en las decisiones de carrera y la compensación de los profesionales.

El paquete retributivo de Indra está compuesto por el salario fijo, parte del cuál puede ser destinado al plan de retribución flexible disponible en la sociedad de cada profesional; beneficios sociales, que pueden variar entre las distintas compañías que componen el Grupo; y un sistema de retribución variable dirigido al 14% de los profesionales que persigue promover el cumplimiento de los objetivos contemplados en el *Performance Experience*.

En España, la compañía ofrece un plan de retribución flexible que permite a todos los profesionales destinar parte de su retribución a asistencia sanitaria, transporte, guardería, planes de pensiones, formación y tarjetas restaurante, beneficiándose así de precios especiales y ventajas fiscales. En 2021, el 37% de la plantilla en España se acogió al citado plan.

Para asegurar la sostenibilidad del negocio, un 22% de los directivos cuenta con objetivos a medio y largo plazo que están ligados al cumplimiento de objetivos estratégicos de la compañía. Los objetivos de los consejeros ejecutivos para el año en curso se hacen públicos cada año, así como el porcentaje de consecución de los mismos en el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros del ejercicio cerrado.

La remuneración variable de los directivos de Indra está vinculada a objetivos de sostenibilidad

Un 40% de la remuneración variable total de los directivos está vinculada a objetivos cualitativos, que incluyen un objetivo relacionado con el desempeño y la gestión de la compañía en materia de sostenibilidad. La ponderación de estos de objetivos de sostenibilidad sobre el conjunto de objetivos cualitativos puede variar para cada directivo.

Brecha salarial

[GRI 401-3]

Para una mejor gestión de la diversidad, Indra distingue dos tipos de indicadores a la hora de evaluar las diferencias salariales de género, lo que permite a la compañía identificar mejor las causas de esas diferencias e identificar más adecuadamente posibles planes de mejora. Estos indicadores son la desigualdad salarial y la brecha salarial. El indicador de brecha se construye teniendo en cuenta todas las variables relevantes que pueden influir en el salario de una persona y representa una medida más realista de las diferencias salariales a igualdad de puesto.

La brecha salarial que muestra la tabla inferior se explica, en parte por la composición histórica de la compañía y la menor antigüedad de las mujeres en la empresa, entre otros motivos.

Categoría laboral	Brecha salarial (%) (*)		Desigualdad salarial (%) (*)	
	2020	2021	2020	2021
Dirección	5,48	7,63	17	12
Gestión	4,05	3,80	8	8
Técnico	3,14	2,87	5	5
Soporte	3,12	3,55	27	26
Otras categorías (**)	N.A.	N.A.	9	36
Total	3,21	3,11	22	20

(*) Nota: se define brecha salarial como la diferencia de salarios para grupos de profesionales homogéneos. La brecha salarial se ha calculado comparando retribuciones entre segmentos de profesionales equivalentes (misma categoría, misma unidad de negocio, misma región/país). Es decir, representa el porcentaje que las mujeres cobran menos que los hombres, considerando posiciones y responsabilidades análogas. No se incluyen en este cálculo los segmentos de profesionales en los que no existe al menos un ocupante femenino y uno masculino, lo que supone una cobertura real de plantilla del 90%. Desigualdad salarial se calcula como (salario medio hombres-salario medio mujeres) / (salario medio hombres), sin tener en cuenta ningún otro factor que pueda incidir en

la remuneración de una persona, tales como la ubicación geográfica o el departamento en el que trabaja. Para el cálculo se considera salario fijo y variable pagado. No se incluyen conceptos adicionales tales como: subsidios en efectivo, bonificaciones, incentivos a largo plazo, retribución basada en acciones, etc. Para más indicadores sobre remuneración desglosada por género y edad, consultar el capítulo de "Otros indicadores no-financieros". Alcance de los datos 97% de la plantilla total a cierre.
(**) Nota: la desigualdad salarial en 2021 es consecuencia de la existencia de altas de profesionales no clasificados por categorías entre otras en sociedades como Indra Colombia (564)

La política retributiva aplicada por Indra carece de sesgos por cuestiones de género. La retribución fija dineraria y la retribución variable anual, los dos componentes fundamentales de la estructura retributiva de la compañía, se establecen de manera objetiva. La retribución fija refleja principalmente la experiencia del profesional y la responsabilidad en la organización, en tanto la retribución variable recompensa el logro de objetivos, fundamentalmente cuantitativos, y que son compartidos por los profesionales que desempeñan sus actividades en las mismas áreas funcionales.

Brecha salarial del 1,94% en España en 2021

Indra trabaja para adoptar las medidas más adecuadas que eliminen esta brecha. Entre estas medidas destacan:

- El Programa de Diversidad de Género: tiene cuatro líneas de actuación, promover vocaciones tecnológicas entre las mujeres, incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de gestión de talento, asegurar una cultura inclusiva, e impulsar el talento femenino en roles clave.
- El desarrollo de políticas de conciliación: además de facilitar el equilibrio de la vida personal y profesional, estas políticas promueven la corresponsabilidad entre progenitores, ofreciendo las mismas medidas a hombres y mujeres; por ejemplo, la mejora en los permisos por nacimiento de hijo y baja paternal, la posibilidad de acompañar en visitas médicas a hijos y padres, etcétera.
- La formación y sensibilización: en 2021 Indra ha llevado a cabo distintos programas de formación dirigidos a sensibilizar sobre distintos aspectos de la diversidad, como el liderazgo, la gestión de entornos laborales diversos, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, los sesgos inconscientes.

Mejora de la posición en certificaciones, índices y reconocimientos externos

Indra cuenta con herramientas, rankings y reconocimientos que le permiten monitorizar la percepción que los profesionales tienen acerca de su desempeño:

- En 2021 Indra ha renovado la certificación y, además, ha mejorado la puntuación global de *Top Employer* un 4,3%, logrando la máxima nota en organización y cambio, ambiente laboral, ética y valores.
- Igualmente, Indra ha sido certificada en 2021 como *Great Place to Work* en Colombia y Perú por el trato a sus profesionales, su ética y su liderazgo internacional.
- Distinción similar ha recibido en México, al entrar en el ranking "Súper Empresas 2021: Los lugares en donde todos quieren trabajar" realizado por la revista de negocios Expansión y la Consultora Top Companies.
- Indra también se encuentra en el Top 10 de las "Empresas Comprometidas con las Juventudes" en España y Latinoamérica por su programa *Smart Start* según el ranking iberoamericano del Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica (OIJ) y la Organización Internacional de Directivos de Capital Humano (DCH).

Top Employer Institute ha reconocido a Indra como una de las mejores compañías en ofrecer mejor entorno de trabajo e incorporar prácticas innovadoras en la gestión del talento

6.5 Seguridad, salud y bienestar

El compromiso estratégico de Indra de garantizar el mayor nivel posible de seguridad, salud y bienestar a sus profesionales, con independencia de su área de negocio, ubicación geográfica o actividad, se recoge en la Política de Prevención de Riesgos Laborales, la Política de Sostenibilidad y el Código Ético y de Cumplimiento Legal.

Modelo de gobierno de la seguridad y salud
[GRI 403-1] [GRI 403-2] [GRI 403-3] [GRI 403-4] [GRI 403-7] [GRI 403-8] [GRI 403-9] [GRI 403-10]

Tal y como establece el Reglamento del Consejo de Administración, el Consejo de Administración es el máximo órgano responsable de la supervisión de la gestión de los riesgos financieros y no financieros de la organización, apoyado en este último caso por la Comisión de Sostenibilidad y la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

En la medida que los riesgos de seguridad y salud forman parte de los riesgos no financieros de la organización, están sometidos igualmente a la supervisión del Consejo de Administración.

La norma ISO 45001 es la certificación de referencia empleada en los sistemas de gestión de seguridad y salud de Indra

Indra cuenta con la certificación de la norma ISO 45001 para el sistema de gestión de seguridad y salud de las principales sociedades en España y de las filiales del grupo en Italia, Brasil, Colombia, Perú y Australia. A fecha febrero de 2022 el 65% de los profesionales de Indra estaban cubiertos por un sistema de gestión de la seguridad y salud certificado. En todos los casos, los sistemas de gestión de la seguridad y salud garantizan la identificación de los riesgos, la implantación de las medidas preventivas, y la trazabilidad de los procesos relacionados (investigación de accidentes o mejora continua, entre otros). Esto determina las medidas preventivas que la compañía debe adoptar, en concreto en términos de Equipos de Protección Individual (EPIs) y de formación.

Cada profesional de Indra, en función de su puesto de trabajo, está obligado a realizar formación obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales. Debido a las peculiaridades de ciertos puestos de la compañía, el plan de formación puede incluir cursos sobre materias específicas como riesgos en altura o espacios confinados, entre otros. En términos generales, ningún profesional de la compañía está autorizado a desarrollar su actividad laboral sin la formación y los EPIs requeridos por su puesto de trabajo.

Durante 2021, Indra ha continuado aumentando la oferta de su programa formativo en seguridad y salud, con la incorporación de un curso en medidas de emergencia. Las medidas de limitación de aforo en oficinas asociadas al Covid-19 y la implantación de modelos de trabajo en remoto han afectado a la organización y al funcionamiento de los equipos de emergencia. La formación en medidas de emergencia ha permitido que todos los profesionales de Indra cuenten con una capacitación similar a la de los equipos de emergencia y la compañía pueda actuar adecuadamente en el caso de un incidente en las instalaciones.

Adicionalmente, las medidas implantadas con el objetivo de aplicar las medidas preventivas del Covid, van a permitir a la compañía mejorar su gestión de emergencias en general. Es el caso, por ejemplo, de los contadores automáticos de personas instalados en algunas de las oficinas de la compañía. Inicialmente, estos contadores tuvieron como objetivo asegurar que se cumplían las limitaciones de aforo establecidas en cada momento para prevenir posibles contagios. Como beneficio colateral, los contadores permiten tener un recuento en tiempo real del número de personas que hay en cada parte del edificio, lo que resulta de enorme ayuda en caso de una eventual emergencia.

Hasta 2021, no se han identificado en Indra enfermedades profesionales. No obstante, de acuerdo a la legislación vigente en España y tal y como refleja la normativa interna de Indra, los profesionales de la compañía tienen el derecho y el deber de reportar situaciones de riesgo en el trabajo y, en su caso, cesar su actividad laboral.

En 2021 se han contabilizado 115 accidentes de trabajo con y sin baja médica excluyendo accidentes ‘in itinere’. Por áreas geográficas los accidentes se distribuyen entre 83 en España, 1 en Italia, 30 en América y 1 en AMEA. Todos los indicadores están disponibles en el Anexo 11.6 de este Informe. Además, durante 2021, Indra ha identificado 18 incidentes laborales en España que en ningún caso llevaron aparejados ningún daño físico sobre las personas (solo implicaron daños materiales). Indra realizó una investigación de las causas; identificó las posibles consecuencias que se hubieran podido producir en otras circunstancias; e identificó e implantó acciones correctoras, como el reemplazo de ciertos equipos o acciones de concienciación y sensibilización de la plantilla

En los últimos dos años, Indra ha registrado una reducción progresiva y constante de sus índices de accidentabilidad. En gran medida esto se debe a que, tradicionalmente, una parte significativa de los accidentes estaban relacionados con incidentes *in itinere*, en los desplazamientos de los profesionales. En la medida que el Covid ha impulsado las formas de trabajo en remoto, el número de desplazamientos se ha reducido y, con él, el número de accidentes.

Indra cuenta con 152 delegados de prevención en España, que actúan en representación de los trabajadores. En el resto de países en los que la regulación local así lo exige los trabajadores están representados con las figuras homólogas a los delegados de prevención contempladas en la legislación del país. En 2021 no se ha llevado a cabo ningún acuerdo formal relevante con sindicatos sobre estas materias.

El Manual del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales y el Procedimiento para la evaluación de riesgos y planificación de la acción preventiva en España están disponibles para todos los profesionales a través de la intranet corporativa.

Los principios de seguridad y salud se extienden a la cadena de suministro a través del Manual para la coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales.

Mejora de flexibilidad laboral

[GRI 401-3] [GRI 403-6]

La compañía evalúa y revisa de forma permanente las políticas que configuran las condiciones laborales de sus profesionales. Indra cuenta desde 2005 con políticas de conciliación, que se concretan de forma diferente en cada uno de los países en los que la compañía tiene presencia.

Las medidas de conciliación pretenden dar respuesta a distintos momentos vitales de los profesionales, como la paternidad/maternidad o el cuidado de la familia y a situaciones especiales, como situaciones de violencia de género o inquietudes personales relacionadas con voluntariado o formación. Por ejemplo, en España existe la posibilidad de disfrutar de un periodo sabático para realizar una acción de voluntariado, días libres para exámenes o para acompañar al médico a familiares o personas dependientes. Además, la compañía tiene acuerdos con centros cercanos para el cuidado de niños, y ofrece apoyo financiero en caso de hijos con discapacidad.

En España, todas las medidas que Indra recoge en sus políticas de conciliación mejoran los requerimientos legales, con bajas por nacimiento de hijos superiores a lo esperado por ley y mejora de todos los permisos retribuidos.

Entre las medidas de flexibilidad más destacadas de la compañía, se encuentra la política de flexibilidad horaria, disponible en la mayoría de los negocios y que permite a los profesionales disfrutar de un mejor equilibrio de la vida personal y profesional. Asimismo, como consecuencia de la situación de crisis sanitaria derivada de la Covid-19, la compañía adoptó diversas medidas para garantizar la seguridad y protección de los profesionales, tales como la posibilidad de trabajo en remoto para un porcentaje muy elevado de la plantilla.

Cada año se realizan los calendarios laborales que hay que cumplir para no exceder las jornadas, y que, en España, determinan además la jornada diaria teórica en la herramienta de registro de jornada a disposición de los profesionales y la representación legal de los trabajadores. La herramienta de registro de jornada sigue los requisitos de la Ley 8/2019.

Siguiendo las políticas de conciliación y flexibilidad laboral, Indra también respeta los derechos de desconexión del trabajo por parte de sus profesionales y se esfuerza en cumplir las obligaciones de la norma española en cuanto a políticas internas.

El programa bandera de este compromiso con la flexibilidad y el bienestar laboral es Equilibra. Dicho programa contiene medidas de conciliación que aspiran a conseguir que los profesionales trabajen y desarrollen su talento en el entorno laboral de manera plenamente compatible con su bienestar y desarrollo personal. Las medidas responden a las necesidades personales y del negocio, en un mundo global en el que el trabajo no es algo rígido, sino una actividad que permite, cada vez más, adaptar el espacio, el tiempo, la salud y las relaciones con la optimización de los resultados.

Entre las medidas de flexibilidad y bienestar laboral incluidas en la Política de conciliación de Indra en España destacan:

- Flexibilidad en el horario de trabajo: banda horaria flexible para entrada/salida y hora de la comida.
- Teletrabajo: programa de trabajo en remoto cuando entre el 40% y el 80% de las tareas del puesto de trabajo pueden ser realizadas a distancia.
- Jornada reducida: posibilidad de redistribuir la jornada reducida únicamente entre lunes y jueves.
- Facilidades a la maternidad y paternidad: cheques guardería como parte de la retribución flexible, plaza de aparcamiento para embarazadas en los centros de trabajo con parking propio, cheque regalo nacimiento o adopción, ayuda económica para hijos con discapacidad.
- Permiso por lactancia: además del mínimo exigido por ley, existen tres opciones de permiso retribuido por Indra a elegir para ambos progenitores: (i) acumular el permiso en 15 días naturales, (ii) reducir la jornada al 50% y cobrar el 100% del salario durante 30 días naturales, (iii) reducir una hora la jornada sin reducir el salario hasta los nueve meses.
- Permisos parentales retribuidos: además del mínimo requerimiento legal, Indra da un permiso retribuido para la persona recién incorporada de una baja de maternidad o paternidad por nacimiento o adopción. La persona beneficiada puede disfrutar del permiso en la modalidad que mejor se ajuste a sus necesidades: (i) prolongar durante 15 días naturales el permiso de maternidad o paternidad, o (ii) la opción de reducir la jornada al 50% y cobrar el 100% del salario durante los 30 días naturales siguientes a la incorporación.

- Otros permisos y excedencias: permiso sin sueldo de hasta tres meses, permiso ilimitado para visitas médicas propias y de familiares cercanos y excedencia por voluntariado de hasta nueve meses.

Bienestar laboral
[GRI 403-6]

Más allá del cumplimiento estricto de las obligaciones legales, Indra promueve el bienestar entre sus profesionales y la cultura de la prevención en todas sus actividades.

El Servicio de Prevención Mancomunado (SPM), entre otros recursos, es una herramienta significativa que da cobertura a más de 26.000 profesionales en España en el ámbito de la Seguridad, Higiene y Ergonomía, y Psicosociología. Este servicio permite que todos los profesionales de Indra, independientemente de su ubicación geográfica o actividad, realicen sus actividades de forma segura.

La actividad de SPM cuenta con la figura del "Responsable de bienestar" del área de Experiencia del empleado, encargado de potenciar el bienestar de los empleados como atributo clave para la compañía dentro del programa de transformación cultural *Change From The Core*.

Programa de bienestar
[GRI 403-5]

En noviembre de 2020, el programa de bienestar de la compañía fue reestructurado en torno a tres pilares que posicionan al profesional en el centro de todo: bienestar físico, emocional y financiero. El nuevo enfoque ha permitido construir un programa amplio y diverso, hecho a medida para todos los profesionales de la compañía, con la participación de las distintas áreas y geografías y la consideración de la gran diversidad generacional, de género, funcional, sexo-afectiva y cultural de los 52.000 empleados de Indra.

> Indra promueve campañas de sensibilización entre sus empleados con el objetivo de generar una mayor conciencia sobre la importancia de evitar riesgos y desarrollar hábitos de vida saludables

El calendario mensual de actividades relacionadas con el bienestar físico abarca las siguientes temáticas: deporte, entorno saludable, alimentación equilibrada, *mindfulness* y relajación, fitness, intolerancias y gestión de enfermedades crónicas. Además, Indra ofrece servicios gratuitos como el servicio médico online a través de app, el gimnasio *online* o las apps de bienestar para que cada empleado pueda trabajar aspectos de su salud a reforzar o reequilibrar.

El pilar de bienestar emocional ofrece un calendario mensual de actividades digitales sobre psicología y salud mental, gestión de estrés y ansiedad, *coaching*, salud mental, gestión de emociones, felicidad y superación personal.

En el pilar de bienestar financiero, Indra ofrece actividades mensuales sobre declaración de la renta, ahorros, vacaciones, asesoría legal, hipotecas, protección de riesgos y planificación financiera personal. Además, ofrece una oficina bancaria exclusiva que, entre otros beneficios, devuelve el 45% de los beneficios que genera el banco a los profesionales que tienen cuenta.

A su vez, el programa de bienestar ha sido conectado con las propuestas impulsadas en el ámbito de voluntariado y ocio del programa *Change From The Core*, en especial, con la iniciativa "Impacto Social y Medioambiental". Indra ha realizado una clara apuesta por las actividades de impacto social y medioambiental y el voluntariado entre los empleados y sus familiares, colaborando con fundaciones y asociaciones dirigidas a la investigación de la salud y el apoyo a familias y personas afectadas por diversas enfermedades.

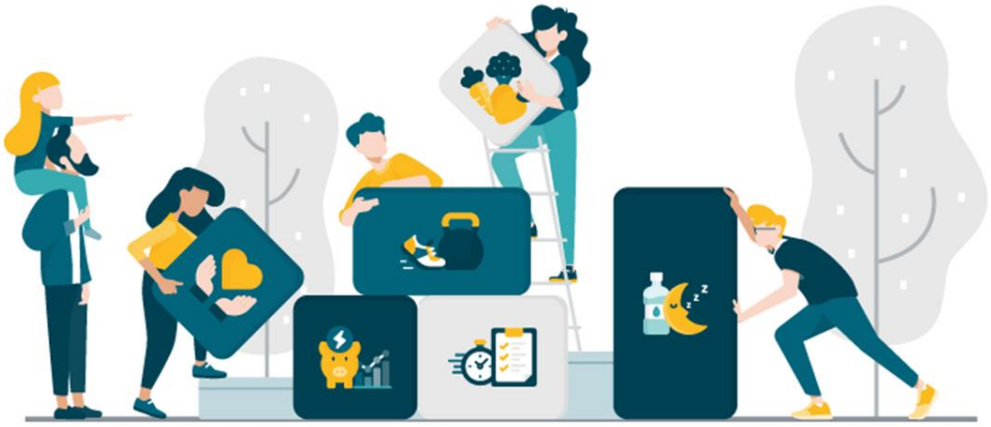
Indra cuenta con más de 228 clubes y más de 5.300 empleados socios de *Core Team*, el club *after-work* referente que refuerza el programa de bienestar de la compañía. En 2021, se realizaron más de 600 reuniones, sesiones, actividades y eventos. Además, durante 2021, se han creado 21 nuevos clubes entre otros sobre diversidad, medio ambiente y voluntariado, ocio, deporte y cultura.

Entre otros ejemplos destacados, se ha creado una comunidad para dejar de fumar –con más de 250 empleados inscritos–, y una comunidad de lucha contra el cáncer de mama, a la vez que clubes LGTBI, de *mindfulness*, yoga, fitness, desarrollo personal o enfermedades raras, que están apoyando al crecimiento del programa y al bienestar de todos los empleados de la compañía. Todo ello, desde el empoderamiento de los empleados, al ser ellos los que participan o crean sus propios grupos, en un modelo híbrido de actividades presenciales y *online* según su finalidad.

Gestión de la salud mental
[GRI 403-6]

En el marco de la normativa de seguridad y salud (Ley 31/1995), la empresa vigila la salud de sus profesionales a través de: las evaluaciones de riesgos laborales, en este caso psicosociales, y las medidas que se desprenden, los reconocimientos médicos y servicios médicos asistenciales; y el programa de bienestar, de forma general, y de forma particular el pilar de buen ambiente y gestión del estrés.

En 2021 se ha desarrollado, entre otras iniciativas, el Día Mundial de la Salud Mental, con diversas actividades relacionadas con la gestión del estrés, la relajación e higiene mental, la resiliencia o el ejercicio.



6.6 Diálogo

[GRI 102-41] [GRI 402-1] [GRI 407-1]

Indra respeta la cultura de la legalidad que rige en cada uno de los territorios donde opera y cumple con el contenido normativo de los convenios colectivos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación a la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva. Interactúa, por tanto, con los representantes de los trabajadores en la compañía, dándoles espacio para el diálogo y la adopción de acuerdos.

Indra aplica los convenios colectivos vigentes en cada momento para garantizar el cumplimiento de todos los derechos establecidos en ellos como consecuencia de la negociación colectiva, incluidos los relativos a las tablas salariales, que son las que fijan los salarios mínimos para cada categoría o grupo profesional. Como se recoge en los indicadores de compensación del Anexo 11.6 el salario inicial estándar es siempre muy superior al salario mínimo local para cada país en el que se realizan operaciones significativas.

La empresa es también miembro de la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC), donde se negocia con la parte social el convenio colectivo aplicable a todas las empresas del sector. Adicionalmente, Indra también participa en el *think tank* que promueve el Instituto Cuatrecasas de Estrategia Jurídica de Recursos Humanos, donde las principales empresas nacionales e internacionales mantienen reuniones periódicas para buscar de forma proactiva la innovación para regular los temas, discutir los cambios en el marco normativo y ayudar a las autoridades a redactar nuevas leyes.

El 99% de los profesionales de la compañía tienen a su disposición instrumentos para salvaguardar sus derechos de forma colectiva, bien porque sus intereses son defendibles por uniones sindicales o representantes de los trabajadores o bien porque pueden estar amparados por convenios colectivos. De estos profesionales, el 77% de los profesionales se encuentran efectivamente cubiertos por convenios colectivos.

> Un 99% de los profesionales cubiertos por instrumentos para salvaguardar sus derechos de forma colectiva

El Código Ético y de Cumplimiento Legal establece como principio de actuación básico en la compañía la igualdad de oportunidades, el respeto a las personas y la no discriminación por cualquier condición de las personas y, específicamente, por la afiliación sindical.

Como parte de la comunicación activa y la obligada aceptación del Código Ético y de Cumplimiento Legal de Indra por parte de todos los profesionales, la compañía forma a sus profesionales en las materias contenidas en el mismo y les traslada la involucración que espera de toda la plantilla en el compromiso adquirido de respetar los Derechos Humanos reconocidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, ambos con referencias específicas a la libertad de asociación.

De igual forma, entre las medidas que la compañía toma para asegurar el escrupuloso respeto de sus normas de conducta y valores, el Canal Directo es el principal canal a disposición de todos los profesionales para la comunicación y denuncia de posibles incidentes en esta materia. Tal y como se describe en el capítulo 4.1 del presente Informe, durante 2021, el Canal Directo no recibió ninguna comunicación o denuncia por parte de los empleados en relación a sus derechos de libertad de asociación y negociación colectiva.

Para Indra es importante mantener una interlocución continua y transparente con los agentes sociales, haciéndoles partícipes de las directrices y la estrategia de la compañía. En caso de cambios importantes en las operaciones, se establecen los mecanismos necesarios para informar a los diferentes interlocutores sindicales con la debida antelación.

El impacto que puedan tener los cambios operativos en los empleados se evalúa con atención, estableciendo una interlocución fluida con la representación sindical. Aun en el caso de que no existan obligaciones legales o interlocutores de los trabajadores, Indra se asegura de mantener una comunicación regular con todos los profesionales afectados.

En España se cuenta con representantes sindicales que actúan como interlocutores de las compañías del grupo. La compañía facilita el ejercicio de su labor sindical en todos los aspectos, incluyendo la provisión de material como ordenadores o espacios en los centros de trabajo entre otros.

Acuerdos alcanzados con la representación legal de los trabajadores en materia laboral como respuesta a la crisis del Covid-19 y con eficacia en 2021

En 2020 Indra y la Representación Legal de los Trabajadores en España alcanzaron dos acuerdos con objeto de transformar las plantillas de las dos sociedades principales (Acuerdo Prejubilaciones y bajas incentivadas de Indra Sistemas, Expediente de Regulación de Empleo de Indra Soluciones Tecnologías de la Información), y un acuerdo de Marco Laboral en Indra Sistemas.

Indra Soluciones Tecnológicas de la Información (ISTI) y una amplia mayoría de la representación legal de los trabajadores alcanzaron el 19 de noviembre de 2020 un acuerdo que puso fin a un proceso de consultas del procedimiento de reorganización laboral iniciado el 20 de octubre.

Este acuerdo supuso minimizar el impacto del proceso de reestructuración en el volumen de empleo gracias a la incorporación de diferentes medidas que concilian la necesidad de la empresa de alcanzar sus objetivos de racionalización y optimización de la plantilla con la importancia que la compañía concede a la formación y recualificación permanente y con una aplicación atendiendo a criterios sociales de protección de los colectivos con mayores dificultades para el acceso al empleo.

Por su parte, el 2 de diciembre de 2020 Indra Sistemas y una amplia mayoría de la representación legal de los trabajadores alcanzaron un acuerdo que puso fin al proceso de consultas del procedimiento de reorganización laboral iniciado el 6 de noviembre.

Este acuerdo evitó la aplicación de medidas traumáticas que podrían tener un impacto negativo relevante sobre el empleo y la estabilidad de la compañía al sustituir un proceso de despido colectivo por un plan de prejubilaciones y bajas incentivadas, que también le permitió alcanzar los objetivos de reducción y ajuste de plantilla planteados por la compañía con el objetivo de mejorar su competitividad.

Adicionalmente, ambas partes desarrollaron un acuerdo marco laboral con vigencia de tres años (2021-2023) para consolidar el camino ya iniciado de construir unas relaciones laborales fluidas entre la Dirección de la compañía y las representaciones sindicales presentes en la misma.

Los acuerdos para la transformación de la plantilla de Indra Sistemas y de ISTI son parte de un plan de acciones anunciado por Indra en julio de 2020 para superar las dificultades generadas por los cambios estructurales de los sectores donde tiene presencia el negocio de ISTI y de Indra Sistemas, adaptarse a las nuevas condiciones de mercado y demanda, eliminar ineficiencias y mejorar su competitividad.

Este plan general de acción tiene como ejes la eficiencia en costes y la priorización de las inversiones y los recursos. Está basado en la gestión proactiva de la nueva demanda, el impulso de los ingresos, el aprovechamiento de sus capacidades tecnológicas y la aceleración de la transformación de sus operaciones. Entre sus principales líneas de acción, destaca la reducción de costes de no personal, la mejora de los procesos internos y nuevos modelos de trabajo, la reorientación de la inversión en capex y los ajustes de balance junto a la transformación de la plantilla.

Otros acuerdos alcanzados con la representación legal de los trabajadores en 2021

Adicionalmente, en España, Indra y la Representación Legal de los Trabajadores alcanzaron un acuerdo en materia de Teletrabajo y de trabajo a distancia con objeto de implementar estas modalidades de prestación de servicios mediante acuerdos voluntarios para la persona trabajadora y la empresa.

Indra también ha llegado a distintos acuerdos con la representación legal de los trabajadores en los siguientes países: Argentina, revisión salarial; y Rumanía, mejora salarial, flexibilización laboral y teletrabajo.

7 Tecnología con impacto

7.1 Análisis de aplicación de la Taxonomía de la UE

Contexto normativo

La Taxonomía de la UE es una de las medidas implantadas por la Comisión Europea dentro del Plan de acción sobre la financiación del crecimiento sostenible para dirigir los flujos de capital a actividades más sostenibles y así avanzar en la consecución de los objetivos ambientales y sociales de la Unión Europea. La Taxonomía establece un lenguaje común y una definición clara de qué actividades pueden considerarse como “sostenibles”.

La versión actual de la Taxonomía sólo ha desarrollado su vertiente ambiental, definiendo los requisitos que debe cumplir una actividad económica para ser considerada “sostenible” en relación a los objetivos de adaptación y mitigación del Cambio Climático.

Para que una actividad sea considerada como “ambientalmente sostenible” de acuerdo a la Taxonomía hay que distinguir entre la elegibilidad y el alineamiento. Una actividad es “elegible” si se encuentra descrita en el Reglamento Delegado correspondiente. Una actividad elegible se considera “alineada” si cumple con los criterios técnicos de selección - específicos para cada actividad y para los objetivos de adaptación y mitigación del Cambio Climático -, no causa un perjuicio significativo al resto de los objetivos ambientales - protección de agua y recursos marinos, transición a una economía circular, prevención y control de la contaminación y protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas - y además cumple con las garantías sociales mínimas.

El Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 del 10 de diciembre establece los requisitos de reporte para las empresas respecto a las actividades sostenibles según la Taxonomía. En el ejercicio 2021, las empresas no financieras deben divulgar el porcentaje de ingresos, capex y opex vinculado a las actividades consideradas como elegibles según la Taxonomía, esto es, actividades que tienen potencial de contribución sustancial a los objetivos de adaptación y mitigación del Cambio Climático. En el ejercicio 2022 será obligatorio incluir el análisis completo sobre las actividades consideradas alineadas con la Taxonomía según los criterios técnicos de selección.

El desarrollo de la Taxonomía, a fecha de marzo de 2022, todavía no es definitivo, ni en la vertiente climática ni en el resto de objetivos medioambientales y sociales. Está pendiente de publicación el Reglamento Delegado con los criterios técnicos para los objetivos ambientales – incluyendo una actualización de los criterios climáticos – así como la publicación de la Taxonomía Social para las actividades que contribuyen sustancialmente a los objetivos sociales. La compañía está realizando un seguimiento pormenorizado de los avances en el Reglamento de la Taxonomía del que se informa puntualmente a la Comisión de Sostenibilidad.

En 2021 Indra ha realizado un análisis sobre la elegibilidad y alineación de su portfolio de actividades en relación a los requisitos de la Taxonomía de la UE

En este contexto Indra ha llevado a cabo en 2021 un análisis pormenorizado de su portfolio de actividades en relación a los requisitos de la Taxonomía, como continuación de un análisis preliminar realizado en 2020. El análisis ha consistido en primer lugar, en estudiar el grado de elegibilidad de los productos y servicios de la compañía respecto a las actividades sostenibles de la Taxonomía. Adicionalmente, anticipando las exigencias de divulgación de información del ejercicio 2022, también se ha analizar el grado de alineamiento de las actividades de Indra con los criterios técnicos de selección definidos en el Reglamento Delegado y con las salvaguardas sociales.

Alcance del análisis

En el análisis realizado para identificar las actividades elegibles según los criterios de la Taxonomía se han incluido las actividades de Indra Sistemas y sociedades dependientes, esto es, todas aquellas sociedades en las que se cuenta con una participación superior al 50%.

Interpretación y aplicación del marco regulatorio de la Taxonomía en Indra

Según el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852 las empresas no financieras deben divulgar los porcentajes de volumen de negocios, capex (inversiones en activos fijos) y opex (gastos operativos) elegibles según la Taxonomía junto con la información explicativa que permita interpretar de forma adecuada estos tres indicadores.

Para analizar la elegibilidad de las actividades de Indra de acuerdo a la Taxonomía, se ha partido de la información consolidada en los sistemas de contabilidad analítica del Grupo que conforme a criterios corporativos clasifica los ingresos, el capex y el opex a nivel de proyecto y los agrupa en función de los niveles organizativos corporativos (división y unidad de negocio). Los datos utilizados como punto de partida tienen entre sus características que están consolidados a nivel de grupo y por tanto no dan lugar a duplicidades en la contabilización y que presentan una codificación a nivel de proyecto unívoca tanto para ingresos, capex y opex lo que facilita la aplicación de forma consistente de los criterios de clasificación para los tres indicadores.

A partir de la información de contabilidad analítica se han analizado las actividades realizadas por la compañía para determinar si la descripción de la actividad está incluida en alguna de las 72 actividades contempladas por la Taxonomía. En los casos de duda se ha utilizado como referencia los códigos CNAE de las actividades que el Reglamento identifica para cada tipo de actividad.

Como resultado del análisis se han identificado las siguientes actividades de la Taxonomía como elegibles:

- Actividades con capacidad de contribuir sustancialmente a la mitigación del Cambio Climático
  - Actividad 3.6 Fabricación de otras tecnologías hipocarbónicas.
  - Actividad 6.14 Infraestructura para el transporte ferroviario.
  - Actividad 6.15 Infraestructura que permita el transporte hipocarbónico por carretera y el transporte público.
  - Actividad 9.3 Servicios profesionales relacionados con la eficiencia energética de los edificios.
- Actividades con capacidad de contribuir sustancialmente a la adaptación al Cambio Climático
  - Actividad 8.2 Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática.
  - Actividad 9.1 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico sobre la adaptación al Cambio Climático.

Para garantizar la consistencia entre los volúmenes de ingresos, capex y opex reportados a partir de la contabilidad analítica y la información contenida en los Estados de Información Financiera se ha realizado una revisión cruzada entre ambas fuentes de información.

7.2 Actividades elegibles según la Taxonomía

El resultado general del análisis, expresado en términos de volumen de negocio, inversiones (capex) y gastos operativos (opex), de acuerdo a los criterios estipulados por los Reglamentos Delegados, muestra el grado de elegibilidad adjunto.

Volumen de negocios elegible	**88%**
Capex elegible	**88%**
Opex elegible	**90%**

Estos porcentajes representan la proporción de soluciones y servicios de Indra que contribuyen positivamente, de forma potencial a los dos objetivos climáticos contemplados actualmente por los reglamentos de la Taxonomía mitigación y adaptación al Cambio Climático.

Las actividades consideradas como elegibles son las soluciones de tecnologías de la información desarrolladas por Minsait y los sistemas de gestión de tráfico aéreo (ATM), transportes, simulación y espacio desarrollados por la división de T&D.

Las actividades consideradas como no elegibles son principalmente las actividades vinculadas a la fabricación de tecnología vinculada al negocio de Defensa y Seguridad (p.ej. FCAS, Eurofighter).

Criterios contables utilizados como referencia

La proporción del volumen de negocios a que se refiere el artículo 8, apartado 2, letra a), del Reglamento (UE) 2020/852 se ha calculado como la parte del volumen de negocios neto derivado de productos o servicios, incluidos los inmateriales, asociados con actividades económicas que se ajustan a la taxonomía (numerador), dividido por el volumen de negocios neto (denominador) como se define en el artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2013/34/UE.

El volumen de negocios incluye los ingresos reconocidos con arreglo a la Norma Internacional de Contabilidad (NIC) 1, párrafo 82, letra a), adoptada por el Reglamento (CE) n.o 1126/2008 de la Comisión. Se incluye en el numerador la suma del volumen de negocios de las actividades elegibles de acuerdo a la Taxonomía de la UE indicadas en el presente informe, y en el denominador la suma total del volumen de negocios consolidado del Grupo.

La proporción de capex a que se refiere el artículo 8, apartado 2, letra b), del Reglamento (UE) 2020/852 se ha calculado como el numerador dividido por el denominador tal como se especifica a continuación:

- Denominador: incluye la suma de las altas de las inversiones recogidas dentro del informe de Cuentas Anuales Consolidadas en la nota 6 “Inmovilizado Material” y en la nota 9 “Otros activos intangibles”, dentro de los epígrafes “Aplicaciones informáticas” y “Gastos de desarrollo”.
- Numerador: equivale a la parte de las inversiones en activos fijos incluidas en el denominador que cumple con los criterios de elegibilidad de la Taxonomía.

La proporción de opex a que se refiere el artículo 8, apartado 2, letra b), del Reglamento (UE) 2020/852 se calculará como el numerador dividido por el denominador tal como se especifica a continuación:

- Denominador: incluye la suma de la cifra de “Aprovisionamientos”, “Gastos de Personal” y “Otros gastos de explotación” neto del importe de “Variación de existencias” y “Trabajos realizados por la empresa para su inmovilizado” procedentes todos ellos de la “Cuenta de Resultados Consolidada” recogida en las Cuentas Anuales Consolidadas.
- Numerador: equivale a la parte de los gastos operativos incluidos en el denominador que cumple con los criterios de elegibilidad de la Taxonomía.

En el Anexo 11.5 del presente informe se puede consultar al detalle sobre la elegibilidad de las actividades de Indra con la Taxonomía de la UE.

7.3 Actividades alineadas con la Taxonomía

Anticipando a los requisitos de reporte de la Taxonomía que entrarán en vigor para el ejercicio 2022, Indra ha realizado el análisis de alineamiento de sus actividades para los objetivos de mitigación y adaptación del Cambio Climático. El resultado general del análisis, expresado en términos de volumen de negocio, inversiones (capex) y gastos operativos (opex) de acuerdo a los criterios estipulados por los Reglamentos Delegados, muestra el grado de alineación adjunto. Estos porcentajes representan la proporción de soluciones y servicios de Indra que contribuyen positivamente a los dos objetivos climáticos contemplados actualmente por los reglamentos de la Taxonomía, mitigación y adaptación al Cambio Climático. Esto no debe ser interpretado como que el resto de soluciones y servicios de Indra estén causando impactos negativos, sino que, a efectos de los objetivos climáticos, no realizan una contribución significativamente positiva.

Volumen de negocios alineado	**26%**
Capex alineado	**42%**
Opex alineado	**24%**

Para evaluar el alineamiento de las actividades alineadas con los criterios técnicos del Reglamento Delegado, Indra ha analizado las soluciones representativas de cada grupo de actividades elegibles con el objetivo de verificar si cumplen o no con los criterios de alineación de la Taxonomía, esto es, contribuyen sustancialmente a un objetivo climático, no causan un daño significativo al resto de objetivos y cumplen con las salvaguardas sociales. A nivel de compañía, gracias a la política de Derechos Humanos y el cumplimiento del marco regulatorio en los distintos países en que Indra opera, los requisitos mínimos de salvaguardas sociales se cumplen para todas las actividades.

Previsiblemente, futuros desarrollos de la Taxonomía permitirán a Indra demostrar la contribución positiva de más soluciones y servicios a alguno de los otros objetivos ambientales y sociales de la UE (p.ej. economía circular o trabajo decente), incrementando el porcentaje de actividades de la compañía que contribuyen positivamente al desarrollo sostenible.

En el anexo 11.5 del presente informe se puede consultar al detalle sobre el alineamiento de las actividades de Indra con la Taxonomía de la UE.

7.4 Oferta tecnológica en sostenibilidad

Las soluciones y productos de Indra tienen un impacto positivo en la sostenibilidad social y ambiental, contribuyen a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y también a los objetivos de sostenibilidad establecidos por la Taxonomía de la UE.

Taxonomía Ambiental y objetivo de mitigación del Cambio Climático

Movilidad sostenible

Indra influye de forma clara en la mejora de la eficiencia y la sostenibilidad del transporte aéreo, gracias a su tecnología para la gestión del tráfico aéreo. Esta tecnología ayuda a reducir las emisiones de CO_2, el tiempo de vuelo y la contaminación acústica en los entornos aeroportuarios. Por otro lado, los sistemas inteligentes de transporte mejoran la fluidez del tráfico viario y ferroviario, al tiempo que reducen los accidentes. La tecnología de Indra hace que los distintos medios de transporte sean más accesibles para las personas. Las soluciones de monitorización de aforo o pago sin contacto, están muy valoradas por los usuarios, por la seguridad y confianza que les aportan durante la pandemia.

Transición energética

Indra contribuye a la descarbonización de la economía a través de sus soluciones tecnológicas, necesarias para que las empresas de energía y *utilities* puedan llevar a cabo con éxito el reto de la transición energética. Indra cuenta con soluciones para la gestión de redes y clientes, la gestión activa de la demanda, la monitorización ambiental o la detección de fugas de hidrocarburos. La compañía está reconocida por Gartner e IDC, como uno de los principales *partners* tecnológicos que pueden ayudar a las compañías a afrontar los retos de la transición energética a nivel global, gracias a *Onesait Utilities Grid*, su solución integral para gestión inteligente de redes de distribución.

Taxonomía Ambiental y objetivo de adaptación al Cambio Climático

Ciudades sostenibles

La tecnología de Indra está presente en numerosas ciudades en todo el mundo, tras desarrollar más de 120 proyectos de *Smart Cities*. Con la instalación de sensores y el análisis de datos, se logra reducir el impacto ambiental de las ciudades, a la par que se mejoran y facilitan numerosos servicios al ciudadano, como información, transporte o seguridad. Indra también contribuye a potenciar la economía circular, con su oferta tecnológica para la gestión de residuos urbanos. Indra también está presente en la gestión del ciclo del agua en las ciudades. Las soluciones de Indra también mejoran la eficiencia energética de los edificios, del alumbrado público y simplifican las labores de mantenimiento en parques y jardines.

Transformación digital sostenible

Transformar la interacción de las personas con el mundo físico es una manera de contribuir a la sostenibilidad, mediante la reducción de la huella de carbono, o la apuesta por la economía circular y el bienestar de la población. Indra trabaja para digitalizar los procesos de negocio y producción en numerosos sectores de la economía, como los servicios financieros, las telecomunicaciones, la logística o la industria y consumo. A través de la digitalización de la administración pública, la sanidad, la educación y la justicia, también habilita servicios de valor para el ciudadano. Por otro lado, los simuladores reducen la contaminación, gracias a la sustitución de horas de entrenamiento en entornos reales por entornos virtuales.

Taxonomía Ambiental y objetivo de transición a una economía circular

La digitalización de procesos y las actividades de transición digital que Indra impulsa suponen un ahorro en el consumo de recursos y de materias primas y contribuyen en la reducción de residuos. Entre otras, las soluciones de Ticketing contribuyen al ahorro de papel (90 toneladas). Evitando que se talen 5 hectáreas de árboles al año, y contribuyendo al ahorro de agua (13,3 M litros)

Taxonomía Ambiental y objetivo de uso sostenible de recursos hídricos y protección de recursos marinos

A través de las soluciones de Minsait para la transformación digital del sector del agua, *Smart Water*, más de 50 millones de personas en todo el mundo disponen cada día de agua. Maximizando la eficiencia del consumo la tecnología Minsait mejora la eficiencia en el uso del agua a través de la aplicación de tecnologías de sensorización, IoT, inteligencia y analítica avanzada.

Adicionalmente, la solución de detección de fugas de hidrocarburos contribuye a la protección de los recursos hídricos marinos detectando fugas de hidrocarburos por pequeñas que sean en pocos minutos y reduciendo los graves impactos ambientales que pueden tener este tipo de incidentes.

Taxonomía Ambiental y objetivo de prevención y control de la polución

Indra lleva a cabo proyectos de gestión inteligente de residuos urbanos con el apoyo de tecnologías *Big Data* e IoT, como es el caso de los más de 1000 camiones que circulan a diario por rutas de transporte optimizadas gracias a la tecnología de Indra.

Taxonomía Ambiental y objetivo de protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas

Tanto las soluciones que planifican las rutas como las soluciones de simulación evitan mayores afecciones sobre la diversidad creando rutas eficientes que no tengan impacto en los diversos ecosistemas protegidos e incluso evitando aquellos viajes que se pueden sustituir por otro simulado.

Indra apuesta por desarrollar tecnología que pone a las personas en el centro y respeta sus derechos

Taxonomía Social y objetivo de trabajo decente

La actividad de Indra es intensiva en capital humano y personal cualificado, por lo que destaca su impacto en la generación de más de 52.000 empleos directos en todo el mundo y otros 44.000 empleos indirectos.

Además, las soluciones basadas en tecnología de Indra permiten a otras empresas reducir accidentes laborales y mejorar las capacidades técnicas de sus profesionales.

Taxonomía Social y objetivo de estándares de vida adecuados y bienestar de los usuarios

Indra ofrece servicios a la administración pública que permiten agilizar trámites en campos diversos como la sanidad o la justicia y también para aumentar la seguridad de la información de la ciudadanía y la protección de los activos que dependan de un soporte TIC frente a amenazas.

Protección de las personas, infraestructuras críticas y entorno natural

La tecnología de Indra es garantía de seguridad para las personas y las infraestructuras críticas. Las soluciones de respuesta ante emergencias favorecen la protección de las personas ante accidentes o catástrofes naturales. Los sistemas de protección contra drones en espacios aéreos restringidos, permiten proteger las infraestructuras críticas frente a amenazas, o limitan las disrupciones en la operación de aeropuertos por la interferencia de estos aparatos. Las soluciones de observación de la Tierra alertan de posibles riesgos climáticos. La solución de control de tráfico marítimo (VTS) facilita la operación de las embarcaciones en zonas complejas o con elevado tráfico.

Taxonomía Social y objetivo de comunidades inclusivas y sostenibles

Entre las actividades de Indra, que más impactan en las comunidades locales destacan: la gestión de más 400 procesos electorales que han involucrado a más de 4.000 millones de electores en todo el mundo; la vertebración de la movilidad de más de 78 millones de personas.

Participación ciudadana

Indra es un referente a nivel global en la organización de procesos electorales, mercado en el que participa desde hace más de 40 años. En este tiempo, la penetración de la tecnología se ha ido incrementando, ayudando a mejorar la gestión y fiabilidad del proceso, o a obtener resultados con mayor rapidez. En un futuro, un uso aún mayor de la tecnología permitirá aumentar accesibilidad y la participación ciudadana. Los sistemas de Indra también cubren otras necesidades de la sociedad, como procesos censales o juntas de accionistas.

7.5 Innovación con foco en la sostenibilidad

La innovación es uno de los pilares del modelo de negocio de Indra como empresa que opera en sectores muy competitivos con un alto componente tecnológico. A través de la innovación, la compañía amplía su oferta de futuro y logra una diferenciación clave frente a los competidores. Así, el Plan Director de Sostenibilidad 2020-2023 de Indra tiene entre sus objetivos estimular la innovación como respuesta a los retos de sostenibilidad presentes y futuros.

Para la compañía, innovar implica desarrollar nuevas capacidades para mejorar, por un lado, las actividades relacionadas con el diseño, el desarrollo y la implementación de procesos y, por otro, mejorar el funcionamiento y el desempeño de los sistemas, las plataformas y los servicios. Entre las actividades de innovación están incluidas la investigación, el desarrollo de nuevos productos y la mejora continua de productos existentes. Los beneficios derivados de la actividad innovadora son, entre otros, mayor eficiencia, reducción del *time-to-market*, fiabilidad, competitividad y posicionamiento en un entorno en constante evolución.

Las ideas que surgen de los profesionales son las que inspiran la actividad innovadora de Indra. Para promover la generación y captación de ideas Indra cuenta con un modelo de innovación abierto, ágil y flexible.

Los objetivos del modelo de innovación de Indra son:

- Dar respuesta a las necesidades estratégicas del negocio y diferenciar la oferta, creando ventajas competitivas basadas en la innovación.
- Promover la generación de ideas innovadoras por parte de los profesionales y materializar oportunidades para generar tecnologías propias y/o patentes.
- Mejorar la oferta de Indra en el medio y largo plazo mediante la identificación de tecnologías emergentes y la colaboración con *startups*, *spinoffs* y diferentes agentes del ecosistema innovador.

Inversión en I+D+i sobre ventas	**8,6%**
Proyectos de I+D+i en colaboración	**+160**
Profesionales dedicados a tiempo completo a actividades de I+D+i en España	**+3.600**
Porcentaje de mujeres entre los profesionales dedicados a actividades de I+D+i	**30%**
Acuerdos de colaboración con universidades y centros de investigación	**500**

El Comité de Innovación es el órgano de gobierno del modelo de innovación y cuenta con la participación de la dirección de Estrategia e Innovación, representantes de todas las unidades de negocio y expertos en tecnología. Su misión es garantizar el alineamiento entre innovación, estrategia y oferta, fomentando la cooperación y transversalidad para maximizar sinergias entre mercados y generar un verdadero impacto en el negocio de la compañía.

El modelo de innovación cuenta con las certificaciones de las normas de calidad europea CEN/TS 16555-1 *Innovation Management System* y la norma española UNE 166002 Gestión de la I+D+i a través de AENOR. En 2021 se han renovado satisfactoriamente estas certificaciones asociadas a un total de 23 centros hasta cubrir el 96% del esfuerzo de innovación de la compañía.

Los detalles del modelo de innovación están disponibles en la web corporativa y sus objetivos están recogidos en la Política de I+D+i de la compañía.

A través de la innovación, Indra contribuye a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU para la Agenda 2030 con soluciones destinadas a sectores clave como el transporte, la energía, la sanidad, las administraciones públicas o la seguridad, entre otros. Indra da respuesta a un amplio espectro de necesidades, tanto del sector público como del sector privado. A través de su actividad innovadora, la compañía sirve de estímulo al progreso tecnológico e industrial de multitud de sectores clave para el desarrollo económico y social y para el crecimiento del tejido empresarial de los países en los que opera.

Indra ha reforzado su posición como una de las empresas europeas líderes en innovación al mejorar todos sus resultados en el último ranking EU *Industrial R&D Investment Scoreboard* de la CE

Segunda compañía española en el sector *Software and Computer Services*

Con 293 millones de euros dedicados al I+D+i en 2021, Indra es una de las empresas españolas y de su sector en Europa que más invierte en innovación. En el sector de *Software and Computer Services*, que incluye 98 compañías, mantiene el segundo puesto como compañía española y asciende a la séptima posición europea, con una subida de cinco posiciones respecto al año pasado. En el ranking europeo que engloba todas las industrias, escala 49 puestos y en el ranking mundial, 72. La compañía ostenta un papel de liderazgo en algunas de las más innovadoras iniciativas nacionales y europeas que diseñarán las futuras tecnologías de nueva generación para los diferentes sectores.

También a nivel internacional, la compañía ha recibido el galardón SAP EMEA South 2021 *Award for Global Strategic Service Partner Excellence* en la categoría "*Large Cloud Project*", por la puesta en marcha del mayor proyecto de SAP en la nube de toda la región EMEA South. En concreto, el proyecto trata de la transformación digital iniciada el pasado año en el área de ingresos del Ayuntamiento de Madrid. SAP otorga estos premios con el fin de reconocer a los principales socios por su excelencia en diferentes categorías que engloban proyectos transformadores, iniciativas innovadoras o contribución al negocio en general.

En la industria de Defensa y Seguridad, Indra ha sido reconocida por su aportación al desarrollo científico de la Inteligencia Artificial. El trabajo de investigación junto al Centro de Supervisión y Análisis de Datos de la Armada (CESADAR) y la "Universidad de A Coruña" ha sido destacado en el VIII Congreso Nacional de I+D en Defensa y Seguridad como el mejor de todos los artículos presentados.

Estrategia de innovación: cultura y relación con el ecosistema de innovación

La estrategia de innovación de Indra tiene como objetivo favorecer la generación de ideas innovadoras en clave tecnológica que den respuesta a los retos de los sectores de actividad de la empresa, tanto en Transporte y Defensa como en Tecnologías de la Información.

Desde la unidad corporativa Indraventures, y bajo liderazgo del Comité de Innovación, se promueve la colaboración con todos los agentes del ecosistema de innovación y se crean oportunidades para promover una cultura de innovación entre los profesionales de Indra.

Indra también colabora a nivel nacional e internacional con las principales asociaciones sectoriales a través de programas conjuntos e iniciativas que garantizan la disponibilidad de los recursos necesarios para desarrollar las actividades de innovación, permitiendo reducir los riesgos asociados a los desarrollos tecnológicos.

Iniciativa Innovators: *Ignite the future*

Innovators es el programa de intraemprendimiento de Indra que tiene como objetivo estimular la generación de ideas innovadoras por parte de los profesionales y acelerar las mejores ideas para materializarlas a través de un plan de negocio a medida. Anualmente se invita a que todos los profesionales de Indra, de forma individual o en grupo, propongan ideas disruptivas que, basadas en la tecnología, den respuesta a los retos propuestos por el Comité de Innovación.

Profesionales que han participado en Innovators 2021 (nº)
+8.000

En cada edición de Innovators se eligen cuatro ideas ganadoras, tres por un jurado de expertos y una cuarta por los profesionales de la compañía. Los ganadores tienen, además de un premio en metálico y una valoración positiva en su desempeño, la oportunidad de dedicarse a la elaboración de un plan de negocio de forma conjunta con el área de negocio de Indra a la que aplica su idea. Una vez aprobados los planes de negocio, se dota a las iniciativas elegidas de los medios necesarios para su desarrollo hasta convertir la idea en un producto que forme parte de la oferta de Indra.

La edición de 2021 se ha enfocado en retos específicos y complejos que marcarán el futuro de diferentes sectores clave para Indra.

Más de 8.000 profesionales de 38 países han presentado en 2021 sus propuestas innovadoras, entre ellas más de 15 prototipos de código desarrollados sobre la Onesait Platform de Minsait para resolver alguno de los retos de esta edición.

Las tres propuestas ganadoras, que utilizan Inteligencia Artificial, visión artificial, IoT o *big data*, aportaron soluciones para mejorar las operaciones de control de tráfico aéreo, la recogida de residuos, los programas de fidelización de las empresas o la autonomía de personas que han sufrido un ictus.

Iniciativa EIC *Corporate Day*

Indraventures y el Consejo Europeo de Innovación (EIC), aceleradora de la Comisión Europea, organizaron una jornada virtual con compañías de alto potencial e impacto en ámbitos como inteligencia artificial, ciberseguridad, *phygital, edge commputing*, IoT o tecnologías cuánticas. Tras lanzar una convocatoria entre las empresas beneficiarias de las ayudas del EIC, a la que se inscribieron cerca de 130 *startups*, Indra seleccionó a las 24 con las propuestas más acordes a su visión y estrategia de futuro. Las *startups* seleccionadas presentaron sus capacidades y soluciones al Comité de Innovación de Indra y a responsables de sus diferentes mercados y áreas de negocio para valorar posibles colaboraciones.

Programas europeos de investigación e innovación

Indra participa de manera activa, junto con los principales actores a nivel industrial en Europa, en la definición e implementación de una estrategia compartida para fortalecer la competitividad, apoyar el crecimiento económico inclusivo y sostenible y reducir el impacto medioambiental a través de la excelencia científica y el desarrollo tecnológico de las tecnologías más avanzadas.

Indra es la primera empresa española y segunda europea más destacada en el programa de innovación Horizonte 2020, el mayor programa europeo concebido para promover la investigación y la innovación. Indra es la compañía española con mayor retorno económico obtenido y lidera el sector del Transporte Inteligente, Ecológico e Integrado, participando en cerca de un centenar de proyectos de I+D+i. Indra lidera el desarrollo de tecnologías para construir el Cielo Único Europeo y para la gestión inteligente de infraestructuras, la optimización del tráfico ferroviario, para la ciberseguridad y protección de infraestructuras críticas y para la implementación de la Industria 4.0.

Asimismo, Indra forma parte de los principales programas europeos de vigilancia marítima y desarrollo de tecnologías espaciales para proporcionar servicios al transporte por tierra, mar y aire, así como para monitorizar la Tierra y prevenir y gestionar emergencias en caso de desastres naturales. Estos programas incluyen el proyecto Galileo cuyo objetivo es desarrollar un sistema preciso de navegación por satélite a nivel mundial y Copernicus, el programa coordinado y gestionado por la Comisión Europea para dotar a Europa de una plataforma de observación de la Tierra.

Innovación en Tráfico aéreo: seguridad y eficiencia

Pasajeros de los cinco continentes vuelan gracias al uso de tecnología de Indra que con su tecnología propia de última generación da respuesta de forma integral los retos del tráfico aéreo a nivel mundial.

SESAR 2020: Indra es socio clave en el programa *Single European Sky ATM Research* (SESAR) de creación del llamado Cielo Único Europeo que tiene como objetivos incrementar x3 la capacidad actual del tráfico aéreo, reducir un 50% los costes, incrementar x10 la seguridad y reducir un 10% el consumo de gasoil, el ruido y las emisiones por vuelo. En el marco del programa el consorcio AURA desarrolla soluciones y procedimientos para integrar de forma segura los drones en el espacio aéreo a muy baja altura sin afectar a las operaciones de tráfico aéreo convencionales (ATM) en el espacio aéreo controlado.

Alianza ITEC: Indra forma parte de la Alianza iTEC, integrada por algunos de los principales proveedores de servicios de navegación europeos. Los miembros de iTEC controlan más de siete millones de vuelos anuales. En el marco de esta colaboración Indra ha desarrollado junto con los principales proveedores de navegación aérea de siete países europeos la *suite* iTEC, el sistema de automatización de la gestión de tráfico aéreo por trayectorias 4D más avanzado del mercado.

Network Manager de EUROCONTROL: en competencia con las principales compañías de Europa, Indra ha sido seleccionada para la digitalización de los sistemas operativos de EUROCONTROL. El uso de *cloud computing*, virtualización, inteligencia artificial, *machine learning* facilitará y optimizará la planificación de las operaciones de vuelo, incrementará la puntualidad y seguridad, elevará la capacidad para gestionar más tráfico en Europa y aumentará la sostenibilidad del tráfico aéreo.

Innovación en Transporte: digitalización y sostenibilidad

Indra lidera las principales iniciativas europeas de innovación que avanzan hacia la digitalización del transporte y el uso de nuevas soluciones inteligentes basadas en tecnologías de vanguardia.

Shift2Rail: Indra forma parte del máximo órgano de gobierno de la principal iniciativa europea de investigación e innovación en el sector del transporte ferroviario. Con el desarrollo de tecnologías que mejoran el control del tráfico ferroviario y la experiencia del viajero y hacen el transporte de mercancías más eficiente, sostenible y competitivo.

Movilidad 2030: Indra lidera este proyecto que tiene como objetivo desarrollar tecnologías para desplegar a gran escala el vehículo conectado y autónomo de forma segura y eficiente, integrarlo en la futura movilidad como servicio e impulsar el uso del vehículo eléctrico, al optimizar su autonomía, la recarga inalámbrica y la eficiencia de flotas.

Innovación en Defensa y Seguridad: protección y ciberdefensa

Indra desarrolla su innovación en el ámbito de Defensa y Seguridad en colaboración con clientes, socios y gobiernos de los cinco continentes para hacer del mundo un lugar más seguro. Indra cuenta con soluciones *end to end* innovadoras en los cinco ámbitos de la defensa: tierra, mar, aire, espacio y ciberespacio.

A través de su participación en grandes programas europeos como el EFA, A400M, NH90, Meteor o ESSOR y en el marco de la OTAN, entre otros, Indra desarrolla proyectos críticos para la defensa de los países en los que opera.

FCAS: Indra desempeña un papel clave como coordinador industrial en el desarrollo de la próxima generación de sistemas aéreos de combate, entre los que destacan el FCAS y el EuroDron. Indra coordinará la participación española en la siguiente fase de desarrollo del programa europeo de defensa NGWS/FCAS, en la que se abordará el desarrollo de diferentes demostradores que permitirán la validación en vuelo de todo un conjunto de tecnologías de siguiente generación.

Programa para el Desarrollo Industrial del Sector de la Defensa Europea (EDIDP): Indra es la empresa que más proyectos liderará –tres proyectos de los 16 seleccionados– dentro de la primera convocatoria del EDIDP y participará como socio en otros dos más, reafirmando su posición como un jugador principal que lidera la construcción de la "Europa de la Defensa". Las cinco iniciativas movilizarán un total de 175 millones de euros y contarán con una financiación de 107 millones de la CE, más del 50% del presupuesto total de esta primera convocatoria. Son casos de iniciativas tecnológicamente avanzadas y de largo recorrido que proveerán a Europa de capacidades clave para su defensa y seguridad.

VALKYRIES: proyecto europeo del programa Horizonte 2020 liderado por Indra que tiene por objetivo utilizar tecnología de última generación - comunicaciones 5G, análisis predictivo de Big Data basado en IA, vehículos autónomos, entre otras - para asistir a los equipos de emergencias - bomberos, ambulancias, policía, unidades militares – en situaciones transfronterizas de catástrofe natural en escenarios de alta complejidad operacional.

Innovación en Energía: descarbonización y eficiencia energética

enerTIC Awards: Minsait y Naturgy han sido premiadas por su solución "verde" para prevenir incendios a través de la visión artificial *Fire Detection*, que ha sido la propuesta ganadora en la categoría "*Predictive Maintenance*" de los Enertic Awards 2021. Es un sistema que aplica la Inteligencia Artificial y que, desde la altura de las torres eléctricas, permite una vigilancia 360º para detectar incendios de forma temprana en grandes masas forestales. La solución se alimenta con energía solar, lo que reduce las emisiones de CO_2, e incluye un software que minimiza su consumo después de cada operación.

IA4TES: Minsait es socio de Iberdrola en este proyecto financiado con fondos *Next Generation EU* para impulsar la transición energética con Inteligencia Artificial. Su objetivo es desarrollar tecnologías avanzadas que alarguen la vida útil de las instalaciones de generación renovable, aumenten la eficiencia, flexibilidad y sostenibilidad de las redes eléctricas y habiliten un nuevo marco para acelerar que los prosumidores participen en el mercado de energía.

READS: Repsol y Minsait han acordado desarrollar y comercializar una plataforma para medir el impacto de las organizaciones sobre el capital natural. La herramienta es una solución digital pionera que permite mejorar la gestión de las organizaciones, al integrar la valoración del capital natural (biodiversidad, clima, agua y bienestar social) en la evaluación de los impactos operacionales de sus activos y negocios. A los grandes fondos internacionales permite incorporar la evaluación de impacto en el capital natural en sus decisiones de inversión.

7.6 Diseño y fabricación de productos y servicios con criterios ESG

[GRI 416-1]

Para Indra es imprescindible garantizar los máximos niveles de calidad en el desarrollo de productos y servicios, salvaguardando la seguridad y salud de sus clientes y usuarios finales e incorporando principios de diseño responsable al proceso de desarrollo de producto.

Los sistemas integrados de gestión de calidad de Indra dan cobertura a proyectos y servicios que representan el 88% de las ventas del grupo repartidas en 48 sociedades en 15 países incluyendo las principales geografías de la compañía: España, Italia, Brasil, Colombia, México, Perú y Filipinas. Más de 21.500 profesionales ubicados en 69 centros de trabajo participan activamente en la gestión de la calidad de Indra.

Auditorías de calidad

Las auditorías de calidad, tanto externas como internas, constituyen una de las principales herramientas con las que cuenta Indra para identificar oportunidades de mejora en el desarrollo de productos y servicios:

- Auditorías externas: en 2021 se realizaron 41 auditorías externas contando las realizadas por entidades acreditadas e independientes para obtener una certificación y las realizadas por solicitud de clientes como práctica habitual dentro de sus procesos de homologación o por requisitos contractuales. Hay que destacar que Indra a su vez también realiza auditorías a sus proveedores y subcontratistas para garantizar la calidad de los productos y servicios suministrados a los clientes (ver apartado 7.9).
- Auditorías internas: en 2021 el equipo de calidad efectuó 372 auditorías internas sumando las realizadas a operaciones de negocio y las orientadas a asegurar la calidad y la eficacia de los procesos del Sistema de Gestión de Calidad.

Condiciones de seguridad y salud de los productos

[GRI 417-1]

Indra garantiza los más altos estándares de calidad y seguridad exigidos por la legislación y las certificaciones sectoriales (por ejemplo, EASA, PECAL, IRIS) y por los clientes finales. Además, la compañía tiene establecido el procedimiento de marcado CE, que informa a los usuarios y autoridades competentes de que el equipo comercializado cumple con la legislación obligatoria en materia de requisitos esenciales, entre ellos los de seguridad y salud de los productos.

7.7 Satisfacción de cliente

[GRI 102-21] [GRI 416-2]

Para conocer el índice de satisfacción del cliente con el desempeño de la compañía, Indra realiza anualmente una encuesta de satisfacción a una muestra representativa de clientes. En 2021, las encuestas enviadas representaron el 84% en volumen de ventas de la muestra seleccionada.

Índice de satisfacción de clientes (escala 0-100) en 2021

86

El principal objetivo de la encuesta es identificar los factores que contribuyen a incrementar la satisfacción del cliente. En función de los resultados obtenidos se identifican los puntos fuertes y se focaliza el esfuerzo de la compañía en los aspectos de mejora con la puesta en marcha de los planes de acción correspondientes.

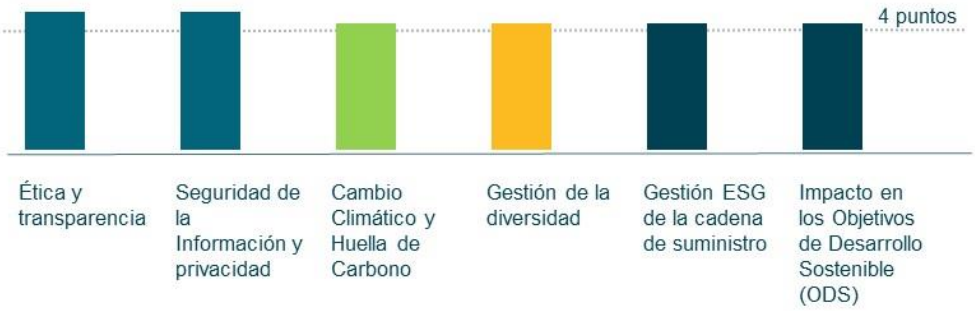
El proceso de satisfacción del cliente es ya un proceso maduro que se organiza en 4 fases bien diferenciadas donde la calidad del dato tiene gran relevancia. Siguiendo la línea de mejora continua del proceso, este año se ha automatizado la fase de selección de la muestra de clientes aportando mayor agilidad al proceso y mayor calidad de la información.

Además, se ha puesto en marcha un cuadro de mando asociado a la experiencia de cliente que proporciona información global e integrada de las respuestas dadas por los clientes en la encuesta de Indra. Esta herramienta ofrece a los responsables la posibilidad de acceder de manera rápida al detalle de los resultados y les permite realizar un análisis de la información desde diferentes perspectivas siendo posible consultar la evolución de los KPI a lo largo de las diferentes campañas. A través del cuadro de mando se puede analizar las diferentes propuestas y comentarios realizados por los clientes, así como cualquier otro aspecto de interés que hayan manifestado al cumplimentar la encuesta.

Los clientes valoran positivamente el comportamiento ético y la gestión de la seguridad de la información y privacidad de datos de Indra

Indra incluye en el cuestionario de satisfacción preguntas dirigidas a conocer la percepción de los clientes sobre los distintos aspectos de la gestión de la sostenibilidad en la compañía. En términos generales la evaluación de los clientes es positiva - todos los aspectos tienen puntuaciones superiores a 4 puntos sobre 5 - destacando especialmente el comportamiento ético y la transparencia (4,6) y el desempeño en seguridad de la información y privacidad de datos (4,6).

Evaluación de los clientes del desempeño en sostenibilidad de Indra (0-5)



Gestión de quejas y reclamaciones

[GRI 417-3] [GRI 418-1]

Indra tiene definida una metodología para el tratamiento de las reclamaciones de sus clientes. Este proceso está sometido a distintas revisiones y auditorías tanto internas como externas, gracias a lo cual se verifica su eficacia. El conocimiento de las quejas y reclamaciones de los clientes y su tratamiento adecuado y eficaz son fundamentales para mejorar la satisfacción y relación con los clientes y los procesos de la compañía.

Las quejas y reclamaciones presentadas por los clientes se ponen en conocimiento de la Organización de Calidad y organizaciones implicadas para ofrecer un tratamiento adecuado y coordinar el proceso de análisis y resolución de las mismas. Indra registra y gestiona las quejas del cliente con una herramienta centralizada para toda la compañía, asegurando el correcto tratamiento de las mismas y el seguimiento de las acciones correctivas tomadas hasta el cierre de la queja. La Organización de Calidad, a su vez, supervisa que se están efectuando los análisis y acciones necesarios para una resolución eficaz y en plazo.

En 2021 la Organización de Calidad recibió 48 quejas y reclamaciones de las cuales un 75% fueron quejas y un 25% reclamaciones de clientes. Del total de quejas y reclamaciones el 52% se cerraron en 2021 y el resto se encuentran en proceso de gestión.

Durante el año 2021 el Comité de Voz creado en 2020 para para monitorizar la evolución de la satisfacción de los clientes, y asegurar el registro y gestión de todas las reclamaciones de los clientes, ha seguido contribuyendo a la monitorización del proceso y al establecimiento de acciones encaminadas a mitigar las causas de la insatisfacción manifestadas por algunos clientes a través de la encuesta o reclamaciones recibidas. Las acciones identificadas se ponen en común con la Alta Dirección lo que pone de manifiesto su implicación y compromiso encaminada a incrementar la satisfacción de los clientes.

En el marco del proceso de Experiencia de Cliente se continúa realizando la identificación, análisis e implementación de mejoras con el objeto de incrementar el grado de fidelidad, las relaciones y la satisfacción del cliente, así como la mejora de los procesos y la calidad de los productos y servicios ofrecidos.

Diseño responsable de producto

[GRI 302-5]

En el proceso de I+D de soluciones en general y en particular aquellas que puedan incorporar dispositivos electrónicos, Indra tiene en cuenta principios de diseño responsable con el objetivo de:

- Asegurar la salud y seguridad de los consumidores: Indra tiene establecido un sistema de gestión de la calidad apoyado en los más altos estándares internacionales que garantizan la minimización del impacto sobre la seguridad y la salud de sus clientes y consumidores.
- Eliminar el contenido de substancias peligrosas de acuerdo con la legislación europea RoHS (*Restriction of Hazardous Substances*). A través de los procesos de auditorías a proveedores y del procedimiento de marcado CE, la compañía procura que sus soluciones cumplan adecuadamente con esta legislación.
- Disminuir el uso de recursos y eliminar el uso de recursos de fuentes conflictivas: Indra dispone de una política de minerales conflictivos, por la que se compromete a eliminar el uso de recursos que puedan provenir de fuentes que vulneren los derechos humanos. Adicionalmente, Indra aplica metodologías LEAN de diseño de producto, que se traducen en la minimización de recursos utilizados.
- Reducción y gestión responsable de los residuos electrónicos: la aplicación de metodologías LEAN puede traducirse en una reducción de residuos. Además, tal y como se describe en el capítulo 5.3, Indra cuenta con gestores autorizados para gestionar los residuos peligrosos y se ocupa o facilita la recogida de los residuos de las soluciones que pone en el mercado al finalizar su vida útil.
- Asegurar la accesibilidad de las soluciones y servicios: Indra está comprometida con la accesibilidad de sus soluciones y servicios y, en el marco de sus programas de acción social apoya el desarrollo de tecnologías accesibles.

Por otro lado, como se describe en los capítulos 7.3 y 7.4, el diseño de las soluciones y servicios de Indra también tiene presente sus potenciales impactos y su contribución al desarrollo sostenible.

7.8 Seguridad de la información, privacidad y protección de datos

Gobierno de la seguridad de la información y protección de datos

[GRI 418-1]

El objetivo de Indra es que todos los lugares y canales por los que pueda almacenarse y transmitirse información, garanticen:

- Su confidencialidad, asegurando que sólo quienes estén autorizados y deban acceder (necesidad de conocimiento mínimo, *need-to-know*) puedan acceder a la información, evitando así problemas de fugas o borrados no intencionados de información sensible.
- Su integridad, asegurando que la información y sus métodos de proceso son exactos y completos, evitando así posibles modificaciones no autorizadas.
- Su disponibilidad, asegurando que los usuarios autorizados puedan tener acceso a la información y a sus activos asociados cuando lo requieran, garantizando en todo momento el acceso a los sistemas críticos de la compañía a través de la elaboración de planes de continuidad del negocio.
- Evitar cualquier alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado de los datos de carácter personal.

Incidentes de ciberseguridad con impacto crítico 2021 **0**
Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente **0**
Porcentaje de profesionales formados en seguridad de la información y protección de datos **86%**

El objetivo a largo plazo es mantener la ciberresiliencia consiguiendo que los incidentes de ciberseguridad no tengan un impacto crítico en Indra

Indra tiene definido un Modelo global de Gobierno de Seguridad que asegura la correcta coordinación y organización en materia de Seguridad de la Información. La Dirección de Seguridad de la Información es la encargada de velar por la implantación de los controles y procedimientos más eficaces que permitan minimizar los riesgos de privacidad y seguridad de la información a los que está expuesta la compañía. Periódicamente, al menos anualmente, el CISO (*Chief Information Security Officer*) y el DPO (*Data Protection Officer*) realizan reportes independientes a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y a la Unidad de Coordinación de Riesgos.

Gestión de la seguridad de la información

Indra ha desarrollado un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, certificado bajo la norma ISO 27001, cuyo alcance cubre sociedades que representan el 83% de las ventas de la compañía. El sistema se encarga de definir, implantar y mejorar los controles y procedimientos que permitan minimizar y gestionar los riesgos en los procesos internos de la compañía; en la operación diaria; en el desarrollo y ejecución de proyectos, programas y servicios; así como en la gestión de los clientes.

83% de la compañía certificada bajo la norma de Seguridad de información ISO 27001

La estrategia de Seguridad de la Información está basada en cinco pilares fundamentales:

- Gobierno de Seguridad de la Información, que vela por la correcta coordinación y organización de la seguridad de la información a todos los niveles.
- Marco normativo de Seguridad de la Información, aplicable a todos los mercados y departamentos de la compañía, así como a todas las compañías, sedes y filiales de Indra, y de obligado cumplimiento por todo el colectivo Indra. La Política de Seguridad de la Información, disponible públicamente en la página web de Indra, establece los principios fundamentales para lograr los objetivos de confidencialidad, disponibilidad e integridad.
- Concienciación y formación continua en Seguridad de la Información para todos los profesionales de la compañía.
- Tecnología y controles de seguridad destinados a la preservación de la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad tanto de la Información como de los recursos.
- Auditorías y seguimiento del cumplimiento. Se realizan a través de las auditorías internas, los procesos de control de seguridad y redes, los procesos de auditorías de vulnerabilidades técnicas de plataformas y aplicaciones, los procesos de validación de las arquitecturas de seguridad antes de la conexión de plataformas a la red de Indra, y los procesos de monitorización continua. Adicionalmente, también se realizan auditorías externas de verificación del cumplimiento de las regulaciones y estándares internacionales aplicables, así como de los requisitos exigidos en esta materia por los clientes. Como ejemplo están las auditorias de la norma ISO 27001 realizadas por AENOR, las auditorias financieras y del Sistema de Control Interno de la Información Financiera (SCIIF) y las auditorias TIC.

Protección de datos

Desde 2010, Indra cuenta con la Oficina de Privacidad y Protección de Datos y desde 2017, la Política de Privacidad y Protección de Datos está adaptada a los requerimientos del Reglamento UE 679/2016 (GDPR). Asimismo, el Código Ético y de Cumplimiento Legal, de obligado cumplimiento para profesionales y colaboradores de Indra, contempla aspectos relacionados con la seguridad y la protección de la información.

La Política de Privacidad y Protección de Datos, disponible públicamente en la página web de Indra, establece que los datos de carácter personal tratados tienen que ser adecuados, pertinentes y no excesivos y recogidos para fines explícitos y legítimos; identifica los canales habilitados por la compañía para que los usuarios puedan ejercitar sus derechos; describe los supuestos bajo los que la compañía trata información personal; y define qué tipo de datos personales se consideran como sensibles.

Indra es una empresa B2B, por lo que el tratamiento que realiza de los datos personales de los clientes que representan a las entidades jurídicas con las que mantiene una relación mercantil no admite tratamientos ulteriores, siendo por lo tanto innecesario el uso de datos personales para fines secundarios. Adicionalmente, en relación con los usuarios que se ponen en contacto con la compañía a través de la página web, el aviso legal sobre privacidad reconoce que el suministro de información sobre productos y servicios es la finalidad principal de la información recogida y no

se realiza ningún otro uso de dicha información que pueda considerarse como finalidad secundaria. Este principio se complementa con el de "minimización de datos" en virtud del cual Indra recaba sólo la información mínima y necesaria para el contacto con otras entidades mercantiles. Únicamente con este fin, Indra mantiene un registro de los usuarios de la página web que han contactado con la compañía, almacenando únicamente la mínima información necesaria (dirección de correo electrónico, dirección IP y contenidos de la consulta realizada) en cumplimiento de la legislación. Dicha información no se utiliza para ningún otro propósito secundario, dado que la relación de Indra con los usuarios de su web no es de prestación de servicios, y por tanto, no se dan casos en los que se solicite la transferencia de estos datos a otros proveedores de servicios.

Como parte de las auditorías de la certificación UNE 19601 del Sistema de Cumplimiento Legal, y de la ISO 27001 Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, entre otras, se revisa la implantación y efectividad de la política de privacidad.

Cultura de seguridad de la información

Durante 2021 se han continuado con las actividades del Plan de Sensibilización en Seguridad de la Información lanzado en 2018, enfocadas a aumentar el grado de concienciación en la compañía y potenciar los aspectos críticos de la formación en seguridad.

Además de las distintas acciones de sensibilización lanzadas a lo largo del año a través de boletines y comunicados, cabe destacar que más de 44.000 profesionales han participado en cursos en materia de seguridad de la información o privacidad. A los cursos de obligada realización, como son el "Curso Básico Seguridad de la Información" y el curso "Protección de datos personales y privacidad", se han unido cursos específicos enfocados a distintos perfiles como los cursos de "Desarrollo Seguro. Confidencialidad", "Desarrollo Seguro. Integridad y Disponibilidad", "Formación básica en desarrollo seguro de software", "Desarrollo seguro, normativas, *frameworks* y herramientas de seguridad", "Curso Avanzado Seguridad de la Información" y "Esquema Nacional de Seguridad (ENS)". Además, se han lanzado dos cursos cortos recordatorios de obligada realización para todos los profesionales: "Marco Normativo de Seguridad de la Información" y "Políticas de Seguridad de la Información y Privacidad".

Iniciativas de mejora en seguridad de la información impulsadas en 2021

En 2021 se ha continuado el Plan de Transformación de Seguridad de la Información iniciado en 2020, cuyo objetivo es reforzar las capacidades de la compañía en esta materia. Los aspectos más trabajados a lo largo del ejercicio se han encaminado a mejorar la gestión de la Seguridad de la Información en un contexto en el que existe cada vez más movilidad por parte de los profesionales y en el que el modelo de trabajo remoto ha incrementado los accesos a los sistemas desde redes externas:

- Protección: implantación del modelo de redes *Zero Trust*; mejora de la seguridad en los servicios corporativos de TI y en el acceso en remoto a las herramientas corporativas (p.ej. a través de mecanismos de doble factor de autenticación); implantación de mecanismos para mejorar la protección de información especialmente sensible.
- Detección y respuesta: mejora en las herramientas de detección temprana de incidentes de ciberseguridad y de ataques dirigidos; mejora en la gestión de vulnerabilidades para priorizar las medidas de seguridad en base a los riesgos reales; mejora de la respuesta ante ciber-incidentes.
- Seguimiento: mejora del modelo de seguimiento para conocer, priorizar y mejorar la seguridad en los proyectos y facilitar la toma de decisiones.
- Seguridad en la cadena de suministro: implantación de medidas para garantizar un nivel mínimo de seguridad en los sistemas de información que proveedores y/o terceros manejan en el desempeño de sus funciones para Indra.
- Oficina de Privacidad: basada en el concepto *Privacy by Design.*
- Oficina de Protección de la Propiedad Intelectual: encargada de velar por facilitar la protección de la propiedad intelectual en Indra.
- Controles para el cumplimiento de la normativa interna.

7.9 Gestión sostenible de la cadena de suministro

[GRI 102-9]

Indra es consciente de la importancia de su cadena de suministro en el cumplimiento de sus objetivos, tanto por su presencia internacional como por el impacto y volumen que supone en su cifra de negocio. Por este motivo, y con el compromiso de la compañía de contribuir al desarrollo sostenible a través de la tecnología, el Consejo de Administración de Indra ha aprobado en octubre de 2021 la Política de Sostenibilidad para Proveedores integrada ya en los Términos y Condiciones de Compras de la compañía y disponible tanto en el Portal del Proveedor como en el en la página web corporativa.

Principios de la Política de Sostenibilidad para Proveedores

La política –de aplicación y obligado cumplimiento para todas las empresas del grupo Indra a escala global– deriva de la Política de Sostenibilidad de Indra, el Código Ético y de Cumplimiento Legal y otras políticas corporativas. Obedece así a una visión estratégica para la integración efectiva de las cuestiones ambientales, sociales y de buen gobierno (ESG) en el proceso de toma de decisiones de la compañía, en el desarrollo de los productos y servicios, y en la relación con los principales grupos de interés de la compañía.

En paralelo, Indra ha seguido implementando el Plan de Transformación del área de Compras y Logística, con el foco en la mejora continua y la búsqueda de la excelencia a lo largo de toda la cadena de suministro.

La relación de Indra con su cadena de suministro se basa en los siguientes compromisos:

- Transparencia, ética y cumplimiento
- Independencia
- Generación de valor y competitividad
- Impacto local (compras a proveedores locales)
- Fiabilidad y eficiencia

El objetivo es disponer de los mejores proveedores a través de procedimientos de negocio que garanticen la transparencia y la igualdad de condiciones para todos los ofertantes.

En reconocimiento al trabajo realizado con la cadena de suministro y en especial, en materia de Cambio Climático, Indra ha recibido en 2021 la calificación “A” del Supplier Engagement Rating (SER) del CDP. Indra ha obtenido la máxima calificación por el compromiso que mantiene con sus proveedores respecto al Cambio Climático y por la evaluación obtenida en el cuestionario CDP en materia de modelo de gobierno, objetivos, emisiones de alcance 3 y compromiso de la cadena de valor.

CDP SUPPLIER ENGAGEMENT LEADER 2021

Indra ha recibido en 2021 la calificación “A” del Supplier Engagement Rating (SER) del CDP en reconocimiento al trabajo realizado con su cadena de suministro en materia de Cambio Climático

Cadena de suministro: compras a proveedores locales

En 2021 se gestionaron 1.133 millones de euros de pedidos de compras a 6.338 proveedores homologados en más de 85 países en todo el mundo. A través de las compras a proveedores locales, Indra contribuye al desarrollo y crecimiento del tejido empresarial de sus comunidades locales. En 2021, el 80% de las compras se realizaron a proveedores locales, considerando proveedores locales aquellos en los que el país de origen del proveedor (domicilio social) coincide con el país que efectúa la compra. [GRI 204-1]

Compras a proveedores locales **80%**

Indra está comprometida con el desarrollo del tejido productivo local, en España el 79% de los proveedores son PYMEs

Gestión de proveedores

En Indra, el ciclo de gestión de un proveedor se divide en cinco fases: alta, homologación, activación, evaluación y auditoría. A lo largo de todas estas fases se incorporan criterios sociales y ambientales:

- Alta del proveedor en el sistema: se produce cuando Indra solicita el servicio de un nuevo proveedor o un proveedor se pone a disposición de la compañía. En esta fase, Indra realiza un primer análisis del riesgo inherente del proveedor a partir de distintas fuentes de información para aspectos económicos y financieros. En particular, para ciertos casos se realiza una evaluación de riesgos de sostenibilidad de proveedores que está soportada por los servicios de una plataforma externa. El nivel de riesgo inherente de un proveedor determina su paso a la fase de homologación.
- Homologación de nuevos proveedores y re-homologación periódica de proveedores existentes: el objetivo de esta fase es controlar y limitar los riesgos financieros, legales, laborales, reputacionales, medioambientales, de seguridad y responsabilidad ante siniestros materiales y/o personales. Todos los proveedores aceptan las Condiciones Generales para la Compra de Productos y Servicios de Indra implícitas en cada pedido de compras y en las se consideran aspectos de seguridad, medio ambiente, de ética e integridad, entre otros. En general, la firma de las Condiciones de Homologación es necesaria para poder completar el proceso de homologación de un proveedor y, a su vez, la homologación es necesaria para poder hacer un pedido a un proveedor. Como norma general, el modelo de gestión no permite realizar pedidos a proveedores no homologados. Para determinados grupos de proveedores y en algunos casos identificados durante el proceso de alta, pueden aplicarse criterios de homologación particulares. Es el caso de aquellos proveedores que estén expuestos a ciertos riesgos ambientales o regulatorios, como el cumplimiento con la legislación REACH. En la homologación de este tipo de proveedores intervienen departamentos de Indra especializados (por ejemplo, el departamento de Medio Ambiente).
- Evaluación ESG de proveedores: las unidades de Compras y Sostenibilidad de Indra realizan anualmente un proceso de auto-evaluación del desempeño ESG de los proveedores en base a los compromisos establecidos en la Política de Sostenibilidad con Proveedores.
- Auditoría a proveedores: las unidades de Compras y Calidad de Indra seleccionan anualmente una muestra de proveedores para realizar auditorías presenciales en base a su nivel de relevancia y su perfil de riesgos. Estos proveedores son evaluados por profesionales del departamento de Calidad de Indra y otras unidades especializadas (Medio Ambiente) a través de un formulario estándar que recoge una gran variedad de aspectos de gestión, incluidos: proximidad, costes, recursos humanos (especialmente en materia de formación), logística, calidad, medioambiente (incluido cumplimiento con la legislación ambiental REACH y RoSH), diseño y desarrollo de producto, o eficiencia (incluido la aplicación de principios LEAN dirigidos a minimizar el uso de recursos).
- Bloqueo de proveedores: Indra procede a bloquear en sus sistemas a aquellos proveedores que han estado inactivos durante un largo periodo de tiempo y aquellos con una evaluación por debajo de los estándares establecidos por la compañía, si la situación financiera del proveedor no es aceptable o si el proveedor no cumple con los certificados necesarios para los productos y servicios que suministra.

Requisitos medioambientales y de sostenibilidad para proveedores

[GRI 308-1] [GRI 308-2] [GRI 407-1] [GRI-408-1] [GRI 409-1] [GRI 412-1] [GRI 414-1] [GRI 414-2]

Durante 2021, Indra ha realizado un cuestionario para evaluar el desempeño ESG de los proveedores considerados clave[10]. Con este cuestionario se valoran aspectos relacionados con el código de conducta y el canal de denuncias; las políticas y los sistemas de gestión en materia de condiciones de trabajo y derechos humanos, de seguridad y salud, de ética empresarial, diversidad y conciliación laboral, y de medio ambiente y energía; la huella de carbono; las sustancias sujetas a restricciones; los requisitos de sostenibilidad del proveedor con su cadena de suministro; o las sanciones recibidas. El cuestionario fue enviado a más de 600 proveedores que representan el 73% del volumen total de pedidos del grupo.

Proveedores clave[9] evaluados según criterios ESG

72%

[10] Proveedores con un volumen de pedidos superior a los 275k euros.

En 2021 la unidad de Calidad de Indra realizó 28 auditorías a proveedores con criterios sociales y ambientales.

Requisitos de seguridad y salud laboral para proveedores

Indra exige a sus proveedores homologados el cumplimiento de la normativa local aplicable en referencia a la prevención de riesgos laborales, así como de la legislación derivada. El proveedor se compromete a aportar la documentación que le sea requerida en relación al cumplimiento de dichas obligaciones en el marco de los servicios prestados.

Protección de los derechos humanos en la cadena de suministro

Indra promueve y defiende la protección de los Derechos Humanos en su cadena de suministro, exigiendo desde 2017 a todos los proveedores homologados que acepten y cumplan con su Código Ético y de Cumplimiento Legal, incluido en las condiciones generales de contratación.

El Código Ético y de Cumplimiento Legal recoge el compromiso de la compañía y el que ésta exige que sus proveedores respeten: la Declaración Internacional de Derechos Humanos, los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo y los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Indra cuenta, asimismo, con una Declaración sobre Minerales de Conflicto que establece el compromiso de no utilizar minerales o componentes que procedan de minas “conflictivas” en el desarrollo de sus productos. De esta manera, la compañía refuerza su responsabilidad en la defensa de los Derechos Humanos en toda su cadena de valor.

Para la información sobre la formación recibida por los proveedores en materia de Código Ético, consultar el capítulo 4.1 del presente informe.

8 Sociedad y compromiso con las comunidades locales

8.1 Inversión social y voluntariado

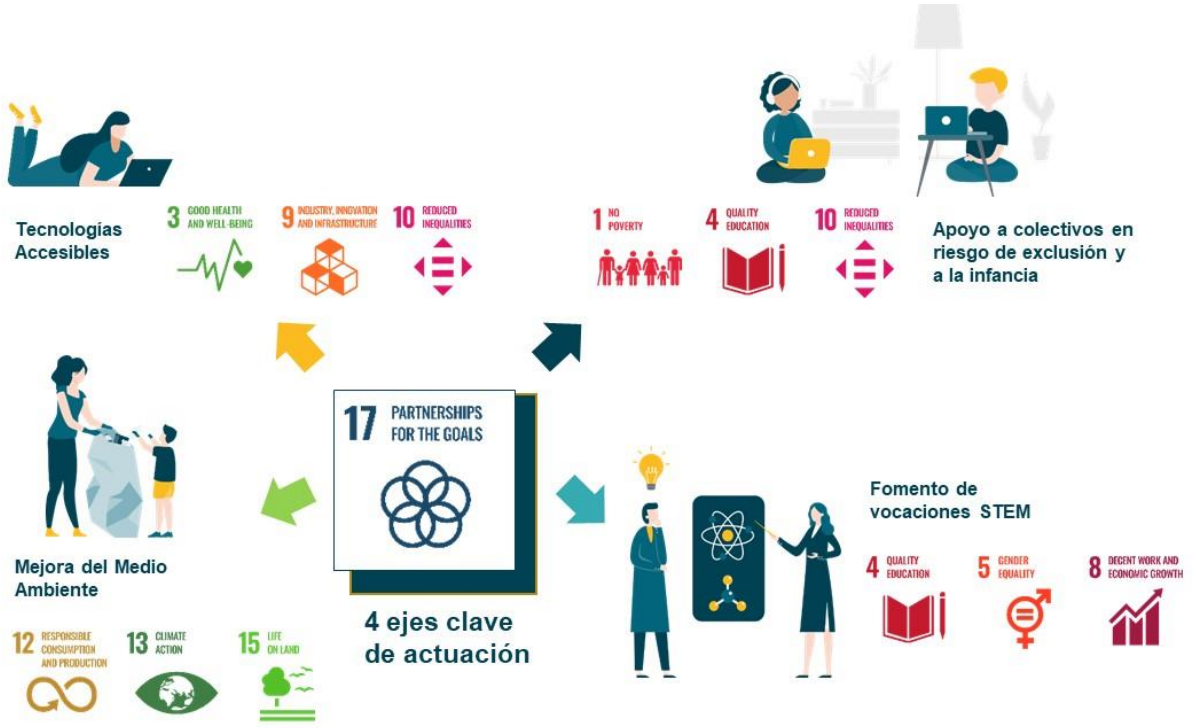
[GRI 203-1] [GRI 203-2] [GRI 413-1]

Indra es consciente de que para construir un modelo de negocio de éxito necesita el desarrollo socioeconómico sostenible de las comunidades en las que opera. Por ello, considera que forma parte de su responsabilidad y de su propuesta de creación de valor a largo plazo para el conjunto de grupos de interés, el contribuir a la sostenibilidad y la prosperidad de las comunidades en las que está presente. Al mismo tiempo Indra tiene la convicción de que, para maximizar el impacto positivo que genera en su entorno, debe canalizar sus actividades de apoyo a causas sociales a través de iniciativas que estén fuertemente vinculadas a su *core* de negocio, a aquello que la compañía sabe hacer mejor: promocionar el conocimiento y la innovación.

Inversión en Acción Social	
	1,812 m€
Voluntarios (nº)	
	2.120

En 2021, la inversión en acción social de Indra ha aumentado un 89% respecto a 2020 debido principalmente a la aplicación de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social sobre un perímetro mayor de plantilla y sobre nuevas sociedades.

Indra impulsa diferentes iniciativas - donaciones directas, proyectos de tecnologías accesibles y actividades de voluntariado corporativo – que contribuyen a 4 ejes clave de actuación: Tecnologías Accesibles, mejora del medio ambiente, fomento de vocaciones STEM y apoyo a colectivos en riesgo de exclusión y a la infancia. Las prioridades de actuación en materia social se concretan de forma diferente en cada uno de los países en los que opera Indra, atendiendo también a las necesidades concretas de las comunidades locales en cada geografía. En el Anexo 11.6 del presente Informe se detallan las principales iniciativas de impacto social desarrolladas en los distintos países.



Desarrollo de tecnologías accesibles

Como compañía tecnológica, Indra entiende que tiene una capacidad diferencial para resolver los problemas de las personas con discapacidad a través de la tecnología, reducir la brecha digital en el acceso a la tecnología y los servicios que puedan ir asociados a este colectivo. En 2021, además de impulsar la tecnología inclusiva, Indra ha creado una lanzadera de emprendimiento junto a la Fundación FDI y *HandsOn Spain*, abierta a proyectos innovadores basados en tecnología presentados por personas con discapacidad o entidades sociales sin ánimo de lucro que faciliten la inserción laboral de este colectivo.

Fomento de vocaciones STEM

En muchos de los mercados en los que opera la compañía, existe escasez de profesionales con titulaciones y capacidades STEM, claves para la compañía. Por lo tanto, Indra entiende que el fomento de este tipo de vocaciones redunda en beneficio de las comunidades en las que opera y del interés a largo plazo de la compañía para asegurar la disponibilidad de profesionales cualificados en los mercados en los que opera. Para ello Indra realiza iniciativas como el programa de Indra *Discovering STEAM* a través del cual las hijas de los profesionales tienen la oportunidad de aprender a programar y familiarizarse con el uso de la tecnología de forma divertida.

Mejora del medio ambiente

Indra tiene el compromiso de proteger el medio ambiente y contribuir a la lucha contra el Cambio Climático. Por ello, para la compañía es importante realizar proyectos que pueden compensar parcialmente sus impactos ambientales y que, al mismo tiempo, permitan reforzar la relación y el orgullo de pertenencia de sus empleados.

Indra realiza actividades de voluntariado dirigidas a la conservación y restauración de ecosistemas y, al mismo tiempo, a la integración social de personas en riesgo de exclusión social. En 2021 con la Fundación Juan XXIII se ha realizado una acción de reforestación a nivel nacional que contó con la participación voluntaria de profesionales de Indra, personas con discapacidad intelectual del centro ocupacional de Fundación Juan XXIII, otras ocho entidades sociales de distintas provincias y especialistas en protección del entorno natural. En ella participaron casi 200 personas con discapacidad y 500 voluntarios de Indra.

Apoyo a colectivos en riesgo de exclusión e infancia

El acceso y la demanda de tecnología está fuertemente condicionado por el perfil socioeconómico de las personas. Cuanto mayor grado de desarrollo, mayor es la demanda de tecnología. Por eso, Indra tiene la convicción de que apoyar el desarrollo socioeconómico y la eliminación de cualquier tipo de riesgo a la exclusión social va en beneficio de las comunidades y de la propia compañía.

En 2021 la compañía ha firmado una alianza con la *Fundación World Vision* para reacondicionar las instalaciones de dos instituciones educativas públicas en zonas vulnerables del municipio de Bello (Antioquia) y la ciudad de Cartagena (Bolívar). La iniciativa beneficiará directamente a cerca de 800 estudiantes y profesores, y su impacto también llegará a los miles de habitantes de las zonas aledañas que emplean los centros educativos como puntos de atención, despliegue y acceso a diversos programas sociales.

Indra ha reforzado su compromiso social y colaboración con Fundación Educo y ha donado 160 tabletas a cinco colegios públicos sevillanos de rentas bajas que permiten, gracias a un algoritmo con más de un 90% de acierto, reducir el tiempo de actuación en casos de *bullying*, maltrato, luto o cualquier tipo de abuso de niños y niñas.

Participación de los profesionales en las iniciativas sociales

Indra es una empresa socialmente responsable, comprometida con el desarrollo sostenible y que contribuye a estimular, canalizar y multiplicar el impacto positivo de sus profesionales, clientes y colaboradores en el planeta y en las personas.

Durante 2021, un año más, Indra ha fomentado la participación de sus empleados en diferentes iniciativas solidarias dirigidas hacia los colectivos más vulnerables. Estas iniciativas se han llevado a cabo a través de distintos instrumentos como: *crowdfunding*, maratones o carreras solidarias, entre otros.

Voluntariado en 2021

- ✓ Más de 6.600 horas
- ✓ Más de 19.000 beneficiarios directos y 58.000 indirectos
- ✓ Más de 80 entidades colaboradoras

En 2021 se ha duplicado el número de voluntarios que han participado en iniciativas solidarias impulsadas por la compañía

9 Relación con grupos de interés

9.1 Compromisos y canales de diálogo con los grupos de interés

[GRI 102-16] [GRI 102-40] [GRI 102-42] [GRI 102-43] [GRI 102-44]

A través de su Política de Sostenibilidad, Indra asume unos principios de comportamiento fundamentales en su relación con los grupos de interés.

Los progresos realizados en relación con cada uno de los compromisos asumidos por la compañía aparecen descritos en los siguientes capítulos:

Grupo de interés	Resumen del compromiso asumido en la política	Capítulos del informe en los que se describe
Accionistas	Garantizar los derechos de los accionistas Garantizar la representación de los intereses de todos los accionistas Asegurar la diversidad en los órganos de gobiernos	3.2 Modelo de negocio y estrategia 9.2 Accionistas e inversores
Clientes	Garantizar la seguridad y los máximos estándares de calidad Gestionar los proyectos de manera responsable Facilitar la comunicación de los clientes con la compañía Garantizar la protección de los datos	7.8 Seguridad de la información, privacidad y protección de datos 7.6 Diseño y fabricación de productos y servicios con criterios ESG
Empleados	Fomentar la creatividad y la innovación Integrar laboralmente y desarrollar a los profesionales Promover la estabilidad laboral Promover la seguridad, salud y bienestar Ampliar los canales de comunicación con profesionales Garantizar los derechos de dialogo social y negociación colectiva	6 Personas y talento 9.1 Compromisos y canales de diálogo con los grupos de interés
Proveedores	Integrar principios de responsabilidad y sostenibilidad en la gestión de la cadena de suministro Mantener los estándares de respecto a los Derechos Humanos Tratar de manera justa e imparcial a los proveedores y promover la contratación local Aplicar procesos de debida diligencia en la relación con terceros	4.2 Principios Rectores de Empresa y Derechos Humanos 7.9 Gestión sostenible de la cadena de suministro
Comunidades locales	Desarrollar soluciones que favorezcan el desarrollo de una sociedad más integradora Impulsar vocaciones STEM Promover la participación de los empleados Desarrollar actividades fiscales en un marco de ética, transparencia e integridad.	3.2 Modelo de negocio y estrategia 4.3 Fiscalidad responsable 6.2 Atracción 8.1 Inversión social y voluntariado
Sociedad	Asumir un compromiso contra el Cambio Climático Minimizar el impacto ambiental de las instalaciones, las operaciones, y las soluciones y servicios Incorporar principios de economía circular	5 Planeta y Cambio Climático

Canales de diálogo con los grupos de interés

Indra mantiene a disposición de sus grupos de interés diversos canales de comunicación, participación y diálogo que se revisan y actualizan de manera continua.

Leyenda

- Relación directa
- Eventos o actos específicos
- Encuestas de satisfacción
- Canal para comunicaciones o quejas
- Publicaciones especificas
- Sitios web de Indra y Minsait
- Redes sociales y profesionales

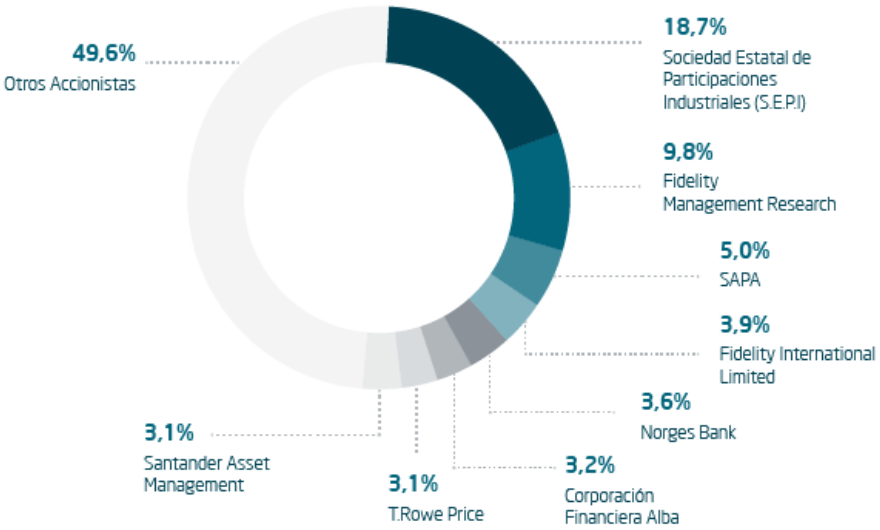
9.2 Accionistas e inversores

Estructura de la propiedad
[GRI 102-5]

Las acciones ordinarias cotizan en el Mercado Continuo desde el 23 de marzo de 1999 dentro del sector de Comunicaciones y Servicios de Información y del subsector de Electrónica y Software.

Asimismo, Indra pertenece, desde el 1 de julio de 1999, al índice selectivo IBEX 35, que incluye a las 35 compañías más representativas del mercado de valores español, tanto en términos de capitalización bursátil como de liquidez.

Los accionistas del gráfico inferior, cuentan con una participación superior al 3% a cierre de 2021, según el registro de la página oficial de la CNMV.



Fuente: web corporativa de Indra, datos actualizados a 13/01/2022.

El 22 de febrero de 2022 el Consejo de Ministros anunció su autorización a SEPI para comprar un 10% adicional del capital de Indra, lo que elevaría su participación hasta el 28%. En dicha comunicación a la CNMV, la SEPI manifestó que esta decisión es una muestra de apoyo a la compañía en todos sus negocios y a su gobierno corporativo.

Derechos de los accionistas

Tal y como se contempla en el Reglamento de la Junta General de Accionistas, la relación de Indra con sus accionistas responde a los principios de igualdad de trato entre accionistas, transparencia y suministro de amplia y continuada información.

Según el artículo 12º del Reglamento, cada acción da derecho a un voto y los acuerdos de la Junta General de Accionistas se tomarán por mayoría simple de votos. Las únicas excepciones son aquellas en las que la ley lo exija.

De acuerdo con el artículo 3º bis de Reglamento y el artículo 519 de Ley de Sociedades de Capital de España, cualquier accionista que represente al menos el 3% del capital social podrá solicitar la inclusión de un punto en el orden del día o presentar propuestas sobre los asuntos ya incluidos en el orden del día.

Como medida para fomentar la participación de los accionistas, Indra publica un comunicado con antelación a la convocatoria de la Junta para invitar a todos los accionistas a que envíen sus propuestas sobre el orden del día.

Los derechos de participación de los accionistas en la Junta General de Accionistas se detallan en la normativa interna de la compañía y en el anuncio de convocatoria de cada Junta General de Accionistas.

Los dos canales básicos de acceso a información para los accionistas son la página web de la compañía, en particular en su sección de Accionistas e Inversores, y la Oficina del Accionista. Dentro de la sección de Accionistas e Inversores, la subsección de Gobierno Corporativo incluye amplia información sobre la Junta General de Accionistas de la compañía, incluyendo los medios de participación en la Junta, el orden del día y los resultados de las votaciones. Adicionalmente, como medida para potenciar la transparencia hacia sus accionistas y el conjunto de grupos de interés, la Junta General de Accionistas es retransmitida en directo a través de la página web de Indra. Tras finalizar la Junta, una grabación de la sesión se pone a disposición pública en la página web de Indra. Por otro lado, durante la

celebración de la Junta General de Accionistas, la Oficina del Accionista sigue a disposición de los accionistas como punto de acceso a la compañía para los accionistas.

Durante 2021, como respuesta a la crisis del Covid-19, Indra ha tenido que aplicar medidas adicionales para asegurar el ejercicio de los derechos por parte de sus accionistas, mediante la implantación de sistemas para la asistencia, participación y votación en remoto en tiempo real a través de su página web.

Modelo de relación

Como compañía cotizada, Indra es consciente de la importancia de mantener un elevado nivel de transparencia a través de canales de comunicación efectivos con sus inversores y accionistas. Para ello, la compañía ha constituido distintas políticas y herramientas:

- Política de comunicación con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto, de conformidad con las recomendaciones y mejores prácticas de gobierno corporativo de las sociedades cotizadas. La política cubre los siguientes puntos: reuniones periódicas informativas de gobierno corporativo con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto; reuniones periódicas e informativas sobre la marcha de la sociedad, los resultados o asuntos de carácter estratégico o económico financieros relevantes; comunicación pública de resultados a los organismos relevantes (CNMV), y otros canales de comunicación.
- *Conference calls* y *webcasts* por los que Indra presenta los resultados trimestrales a inversores y analistas.
- Oficina del accionista: canal a disposición de todos los accionistas para dar respuesta a sus preguntas y necesidades de información.
- Revista del Accionista: medio de comunicación digital dirigido especialmente a los accionistas minoristas.
- Información en la página web: en la sección de Accionistas e Inversores de la web corporativa, además del contenido exigido por la Circular 3/2015, de 23 de junio, y restante normativa de aplicación de la CNMV, se incluye información de utilidad para accionistas e inversores y se ofrece la posibilidad de inscribirse en una lista de distribución de correo electrónico. De este modo, los suscriptores reciben puntualmente, a través de la Oficina del Accionista, toda aquella información que publica externamente la compañía: notas de prensa, comunicados, hechos relevantes, resultados financieros e Informe Anual.
- Informes públicos periódicos, como el Informe de Cuentas Anuales Consolidadas, el Informe de Gestión, el Informe de Sostenibilidad o el Informe de Gobierno Corporativo, entre otros.
- Presentaciones y participación en seminarios y *roadshows*.

9.3 Asociaciones y fundaciones

[GRI 102-13] [GRI 415-1]

Indra mantiene relaciones con un amplio conjunto de asociaciones y fundaciones que responden a diversos fines como:

- Desarrollar la inteligencia política, económica y social de la compañía
- Aumentar la visibilidad externa de la compañía, mejorar el posicionamiento, y proteger y aumentar la reputación
- Aplicar el enfoque de innovación abierta de Indra a través del desarrollo de proyectos de innovación
- Colaborar en programas de acción social en beneficio de las comunidades locales en las que opera la compañía.

En algunos casos las asociaciones y fundaciones con las que colabora Indra tienen, entre sus mandatos legales, la función consultiva con los órganos del Estado sobre las políticas públicas llevadas a cabo por el Gobierno (como es el caso, por ejemplo, de la Cámara de Comercio de España). La acción orientada a la influencia de una compañía como Indra a través de estas instituciones se halla por tanto amparada por la ley. Estas asociaciones y fundaciones constituyen el único interlocutor externo a la propia compañía ante el regulador.

Indra no tiene constancia de haber colaborado con ningún tipo de organización cuya finalidad pueda ser entendida como influencia política y, por lo tanto, no ha realizado ninguna contribución a organizaciones de cabildeo, representación de intereses o similar; a campañas, organizaciones o candidatos políticos; o cualquier otro gasto asociado a influencia política.

Cuando Indra establece acuerdos con asociaciones de diverso género, o realiza gestiones directas con gobiernos o sus representantes en el exterior, vigila que las actividades de influencia se realicen bajo los mismos principios de cooperación y transparencia que contempla el Código Ético y de Cumplimiento Legal de Indra.

El Código Ético y de Cumplimiento Legal establece en este ámbito las siguientes obligaciones para los profesionales de Indra:

- Prohibición de las donaciones a partidos políticos: el Código Ético y de Cumplimiento Legal prohíbe la financiación directa o indirecta a partidos políticos, sus representantes o candidatos.
- Prohibición de pagos de facilitación y restricción de la cortesía empresarial: bajo el anexo de cortesía empresarial, el Código Ético y de Cumplimiento Legal prohíbe los denominados pagos de facilitación y limita las condiciones y cantidades por las que los profesionales de Indra pueden realizar cortesía empresarial ante funcionarios públicos.
- Tal y como se describe en el Código Ético y de Cumplimiento Legal, Indra incorpora a sus distintos procedimientos y procesos internos determinadas medidas de control adicionales para la contratación de personas políticamente expuestas, debido al mayor riesgo de corrupción y soborno al que están expuestas este tipo de relaciones. En cualquier caso, Indra está comprometida con el cumplimiento de la legislación vigente en materia de transparencia de las actividades de cabildeo.

En la tabla de indicadores no financieros del anexo del presente informe se incluye el desglose de la contribución total a asociaciones y fundaciones.

Durante 2021, Indra mantuvo colaboraciones con asociaciones generales y sectoriales o vinculadas al diálogo e influencia. A continuación, se detallan las más relevantes.

Transporte y Defensa	
▪ AED – Aeronautics, Space and Defence Cluster ▪ UNIFE - European Rail Supply Industry ▪ ALAMYS – Asociación Latinoamericana de Metros y Subterráneos ▪ ASD – Aerospace and Defence Industries Association of Europe ▪ Australian Railway Association ▪ CANSO – Civil Air Navigation Services Organisation ▪ CETREN - Asociación de Acción Ferroviaria	▪ EOS – European Organisation for Security ▪ Eurocae ▪ EUROSPACE ▪ ITS España - Foro de Nuevas Tecnologías en el Transporte ▪ MAFEX - Asociación Ferroviaria Española ▪ TEDAE - Asociación Española de Tecnologías de Defensa, Seguridad, Aeronáutica y Espacio ▪ UITP – Union Internationale des Transportes Publiques
Tecnologías de la Información	
▪ ABES - Asociación Brasileña de Empresas de Software ▪ AMITI - Asociación Mexicana de la Industria de Tecnologías de la Información	▪ AEC - Asociación Española de Empresas de Consultoría ▪ Plataforma ENERTIC - Plataforma de empresas TIC para la mejora de la eficiencia energética
Innovación y Sostenibilidad	
▪ AEC - Asociación Española para la Calidad ▪ Forética ▪ SERES – Fundación Sociedad y Empresa Responsable ▪ Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social	▪ Pacto Mundial ▪ OECC – Oficina Española de Cambio Climático ▪ Plataforma Española de Acción Climática ▪ Acción por el Clima
Fundaciones y Asociaciones orientadas a la relación con Estados extranjeros	
▪ Fundación Consejo España-Australia ▪ Fundación Consejo España-Brasil ▪ Fundación Consejo España-China ▪ Fundación Consejo España-Colombia	▪ Fundación Consejo España-Estados Unidos ▪ Fundación Consejo España-India ▪ Fundación Consejo España-Perú ▪ Fundación Iberoamericana Empresarial

En 2021 Indra ha realizado una contribución total de 1.717.605 euros (1.704.005 euros en 2020) a asociaciones y organizaciones relacionadas con la influencia política e institucional. A continuación, se detallan las contribuciones más significativas.

Contribuciones más significativas (no exhaustivo)			
ASD	61.598 euros	AEC	43.600 euros
TEDAE	76.188 euros	Cámara de Comercio de España	65.000 euros
EOS	14.520 euros	Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)	25.000 euros
UITP	42.586 euros		
UNIFE	13.390 euros		

En definitiva, la actividad de influencia pública de la compañía se orienta al apoyo de los intereses del negocio; a destacar la relevancia de la inversión en innovación y su potencial de contribución al desarrollo económico y social, a poner en valor el impacto de los productos y servicios de la compañía en las sociedades y las personas. y, por tanto, a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Se pone así de relieve los efectos positivos de la innovación y la tecnología, y su potencial de contribución a distintos ámbitos como la energía, la salud, la educación, la inclusión financiera, el acceso a bienes esenciales como el agua, la movilidad sostenible, la seguridad, la defensa, el combate contra el Cambio Climático - mediante soluciones orientadas a la adaptación o la mitigación de sus efectos- la mejora del funcionamiento de las administraciones públicas, o la promoción y consolidación de sociedades democráticas mediante procesos electorales transparentes y ajustados a los estándares internacionales, entre otros. Con ello se promueve legítimamente los intereses comerciales de Indra, dentro de los límites impuestos por el Código Ético y de Cumplimiento Legal de la compañía.

9.4 Índices y analistas ESG

[GRI 102-12]

En 2021 Indra ha sido líder mundial de sostenibilidad en el sector tecnológico de Software y Servicios, tras lograr la mejor puntuación global en el índice *Dow Jones Sustainability Index* (DJSI) *World*. La compañía lidera la dimensión social y de buen gobierno del sector y logra la máxima calificación en gestión de la innovación, protección de la privacidad, reporte social y medioambiental, prácticas laborales, relaciones institucionales y estrategia fiscal.

Tras 16 años de permanencia en el índice, ser líder hoy es un reconocimiento de primer nivel al compromiso de Indra por mejorar su desempeño económico, social y medioambiental, contribuyendo mediante la tecnología a la Agenda 2030 y potenciando su impacto positivo en las personas y el planeta. Estos resultados ponen en valor el esfuerzo de la compañía por posicionar la sostenibilidad en el centro de su estrategia y su propósito.

De igual forma, en 2021 Indra ha sido incluida entre las empresas líderes en la lucha contra el Cambio Climático por el *Carbon Disclosure Project* (CDP). La mejora en la clasificación hasta alcanzar la calificación A-, muy por encima de la media del sector C, es un espaldarazo a su estrategia medioambiental que integra completamente en la gestión de la compañía los riesgos y las oportunidades del Cambio Climático. Indra ha obtenido la mejor valoración en gobierno de cuestiones climáticas, transparencia en el cálculo de emisiones y objetivos de reducción de emisiones –basados en la ciencia por la iniciativa *Science Based Target SBTi*.

Asimismo, índices como FTSE4Good y agencias de calificación como MSCI también reconocen las prácticas de Indra en materia de sostenibilidad como muy superiores a las de la media del sector. En 2021 ha renovado la posición en el Índice Bloomberg de Igualdad de Género por segundo año consecutivo y ha renovado también la certificación como empresa *Top Employer*. Estas dos distinciones reconocen las buenas prácticas de Indra en la gestión del talento y en particular el compromiso de la compañía con la igualdad de género.

Presencia destacada en los principales índices ESG

Nº1 del sector en DJSI World y "Gold Class"

85 puntos de valoración global

En 2021 Indra ha conseguido situarse como líder del sector Software & IT Services logrando la mejor puntuación del sector en la dimensión económica y de gobierno obteniendo la máxima puntuación posible (100 puntos) en lo criterios que valoran prácticas de lobby, estrategia fiscal, innovación, reporte ambiental y reporte social.

Top 16% del sector en MSCI

Calificación AA

MSCI ha otorgado a Indra una puntuación de AA, lo que supone que la empresa está entre el 16% de mejores empresas en cuanto a sostenibilidad. Esta es la segunda mejor puntuación que otorga este índice, lo que muestra el esfuerzo de la empresa en materia de sostenibilidad y transparencia.

Top 15% del sector en Ftse4Good

4,1 puntos de valoración global

Indra cuenta con la máxima calificación posible en las categorías de Cambio Climático, estándares laborales, cadena de suministro, gestión de riesgos, gobierno corporativo o anti-corrupción.

Participación en evaluaciones específicas sociales y ambientales

Nivel "avanzado" en reporte a Pacto Mundial

Indra es **miembro desde 2002** del Pacto Mundial y anualmente comunca el progreso sobre los 10 principios del Pacto utilizando el formato "avanzado".

Miembro del Bloomberg Gender Equality Index

Indra es una de las únicas 15 compañías españolas que forman parte del **Bloomberg Gender-Equality Index** (GEI). Este índice distingue a las compañías que destacan con respecto a la promoción de la igualdad y a la transparencia de los datos reportados.

Empresa Top Employer

Top Employer Institute ha reconocido a Indra como una de las mejores empresas para trabajar en España por tercer año consecutivo.

Los **objetivos de reducción de emisiones** de Indra están fijados de acuerdo a la metodología de la Science Based Target Initiative con ambición **1,5ºC** y han sido formalmente aprobados en 2021.

La compañía ha recibido una calificación de A- por la información reportada sobre **Cambio Climático** en 2021, lo que supone entrar en el nivel *leadership* y ha sido reconocida como **CDP Supplier Engagement Leader.**

Indra tiene calificación "gold" en la evaluación ESG realizada por Ecovadis. Esta evaluación significa estar en el **Top 5%** de compañías con mejor desempeño en sostenibilidad.

10 Gestión de riesgos financieros y no financieros

[GRI 102-11] [GRI 102-15] [GRI 102-30] [GRI 102-31]

Los factores de riesgo que afectan a Indra dependen de los países en los que desarrolla su actividad y de la naturaleza de los sectores en los que opera. Indra busca identificar y valorar los riesgos para poder implantar con suficiente antelación las medidas que mitiguen la probabilidad de que estos riesgos efectivamente se produzcan y/o tengan impacto potencial sobre los objetivos de negocio.

Los principales riesgos que afectan al desarrollo de la estrategia de Indra están descritos en el apartado 8 del Informe de Gestión.

Políticas y procedimientos de gestión de riesgos

El Sistema de Control y Gestión de Riesgos en Indra es un proceso impulsado por el Consejo de Administración y la Alta Dirección, y cuya responsabilidad recae en todos y cada uno de los miembros de la compañía. El fin del sistema es proporcionar una seguridad razonable para la consecución de los objetivos establecidos.

El Sistema de Gestión de Riesgos certificado según la norma ISO 31000 considera especialmente los riesgos ESG

En 2021 Indra ha renovado la certificación de Gestión de Riesgos de acuerdo a la norma ISO 31000 con AENOR, lo que pone de manifiesto que el Sistema de Control y Gestión de Riesgos de la compañía cumple con los principios, procesos y las mejores prácticas de gobierno así como la integración efectiva de la gestión del riesgo en las actividades del grupo y la especial consideración de las perspectivas extrafinancieras relacionadas con el desempeño en materia ESG y de Derechos Humanos en el proceso de gestión de los factores externos e internos de riesgo.

Dicha certificación tiene una validez trianual, con auditorias anuales que aseguran que los elementos clave del sistema están eficazmente implantados, y que la compañía sigue potenciando la evolución y mejora continua del mismo. Esto permite a Indra demostrar su compromiso con la sostenibilidad y reforzar su resiliencia en la medida que la identificación y gestión constante de amenazas y oportunidades le da una posición de ventaja frente a los desafíos de un entorno cada vez más competitivo, cambiante y global.

En línea con esta adaptación constante, Indra actualiza de forma periódica la Política de Control y Gestión de Riesgos, aprobada por el Consejo de Administración en 2016. La última actualización ha tenido lugar en 2021 y está disponible en la página web. La Política se complementa con políticas y procedimientos destinados a los principales procesos de Indra. También estos se revisan y actualizan periódicamente para garantizar el cumplimiento de la normativa aplicable y las mejores prácticas en la gestión de riesgos.

La Unidad de Riesgos Globales de Indra cuenta con un Manual de Gestión de Riesgos que describe los procesos de identificación y gestión de riesgos de la compañía. Entre los principales procedimientos para la gestión de riesgos de Indra se encuentran:

- Política de Control y Gestión de Riesgos
- Manual y procedimientos de Gestión de Riesgos
- Criterios de gestión de riesgos
- Código Ético y de Cumplimiento Legal
- Programa de Prevención de Riesgos Penales
- Programa de Prevención de Riesgos de la Competencia
- Políticas y procedimientos para la Continuidad del Negocio y la Seguridad de la Información
- Método Indra de Gestión de Proyectos y Gestión de Riesgos en Proyectos
- Políticas y procedimientos de Compras
- Política de Sostenibilidad
- Política de Derechos Humanos
- Política de Diversidad
- Política de Remuneraciones de los consejeros
- Política Ambiental
- Posición sobre el Cambio Climático
- Política Energética
- Declaración sobre “Minerales de Conflicto”

- Programa de Prevención del Sistema de Gestión de Riesgos Laborales
- Políticas de Recursos Humanos
- Política fiscal

Para más información sobre la descripción de riesgos y el Sistema de Control y Gestión de Riesgos, consultar el apartado 8 del Informe de Gestión y el apartado E del Informe Anual de Gobierno Corporativo, ambos disponibles en la web corporativa.

Modelo de las tres líneas implantado para la gestión de riesgos

Integración de la cultura de gestión de riesgos

[GRI 102-29]

En línea con los principios que se establecen en el marco del *Enterprise Risk Management, Integrating with Strategy and Performance* (ERM 2017) de COSO[11], la integración de los principios de gestión de riesgos en la cultura de Indra se basa en los siguientes pilares:

- **Identificación y reporte de los riesgos:** la Unidad de Riesgos Globales de Indra involucra a las distintas unidades de operaciones y corporativas en la revisión y actualización periódica (al menos una vez al año) del catálogo y mapa de riesgos de la compañía. Los riesgos globales de la compañía se identifican a través de análisis específicos de fuentes reconocidas, documentos internos y entrevistas con empleados clave. Además, Indra cuenta con comités formales de identificación de riesgos, donde los empleados pueden identificar proactivamente y reportar riesgos potenciales desde la fase de oferta del proyecto. Dichos riesgos quedan documentados en las herramientas corporativas. Indra cuenta con herramientas de gestión para que se puedan identificar riesgos y cuantificar desde el inicio al cierre del proyecto, y proponer medidas de mitigación. Por último, se realizan comités de seguimiento de proyectos donde se identifican y analizan riesgos relacionados con las operaciones de la compañía.
- **Divulgación y formación:** los valores clave (contenidos en la definición de cultura), se comunican activamente a todos los profesionales de Indra a través de los distintos canales a disposición de la compañía,

[11] COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway) es una Comisión voluntaria constituida por representantes de cinco organizaciones del sector privado en EEUU, para proporcionar liderazgo intelectual frente a tres temas interrelacionados: la gestión del riesgo empresarial (ERM), el control interno, y la disuasión del fraude.

incluidos los cursos de inducción para las nuevas incorporaciones, o la intranet corporativa. Durante 2021, la Unidad de Riesgos Globales ha llevado a cabo acciones de cultura a través de la publicación de criterios de gestión de riesgos; y de la difusión del mapa de riesgos y de la función de riesgos al Comité de Dirección y a la Alta Dirección de las principales geografías en las que opera la compañía, como Italia, Brasil, Chile, Colombia, México o Perú. Como parte del proceso anual de elaboración del Plan de Formación de Indra, la compañía identifica las necesidades formativas, incluidas las que puedan estar asociadas con la gestión de riesgos. En 2021, a través de su Plan de Formación, Indra desarrolló formaciones específicas en ámbitos relevantes como gestión de personas, gestión de proyectos, gestión de ofertas, gestión fiscal y ética y cumplimiento. A través de estos cursos, la compañía incide en riesgos tales como la retención de talento, el cumplimiento de hitos del proyecto, el cumplimiento en materia fiscal o la corrupción y el soborno.

- **Selección y evaluación de desempeño:** los perfiles profesionales de los puestos en Indra, y en particular los del equipo de gestión; y la evaluación de desempeño anual están articulados en torno a los valores clave de la compañía, y que integran los principios de gestión de riesgos.
- **Remuneración e incentivos financieros:** el sistema de la remuneración de la compañía está alineado con los principios de gestión de riesgos. Al más alto nivel de la organización, la determinación de la remuneración de los consejeros ejecutivos y altos directivos de Indra incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados de gestión desfavorables, tal y como se reconoce en la Política de Remuneraciones. La remuneración variable de los responsables de los departamentos relacionados con la gestión de los riesgos de la compañía (por ejemplo, el departamento de cumplimiento, prevención de riesgos laborales, seguridad de la información…) está asociada a la adecuada gestión, divulgación e integración de los riesgos en el conjunto de la compañía.

En el capítulo 7.6 del presente informe se describen las medidas para integrar la gestión de riesgos en el desarrollo de productos y servicios.

Riesgos emergentes

Dentro del ciclo de gestión de riesgos descrito anteriormente, Indra incorpora una dimensión temporal que le permite identificar, valorar y gestionar riesgos que pueden tener un impacto en el negocio en el medio o largo plazo y que requieren medidas de mitigación o respuesta específicas.

Como ejemplo de los riesgos emergentes identificados por la compañía, destacan la globalización del mercado laboral por el trabajo remoto, la crisis prolongada en la cadena de suministro de semiconductores y la prolongación o escalado del conflicto en Ucrania.

Globalización del mercado laboral por el trabajo en remoto
Descripción La aceleración en la adopción de modelos de trabajo en remoto o híbridos puede facilitar una mayor deslocalización y virtualización de algunos puestos de trabajo. Esto puede contribuir a globalizar el mercado laboral y que un profesional, independientemente de su lugar de residencia, pueda trabajar para cualquier compañía del mundo. Potencialmente, esto puede suponer una intensificación de la competencia por captar a los profesionales de elevada cualificación y una pérdida de competitividad de la compañía frente a aquellos países con un nivel de PIB per cápita y niveles salariales superiores. **Impacto sobre Indra** Esta globalización del mercado laboral afecta especialmente al sector de tecnología y consultoría lo que puede traducirse en un aumento de la rotación de los profesionales de Indra, un incremento de los costes de contratación y una subida de los costes salariales. Esto podría afectar especialmente a Indra porque su mercado de origen, España, tiene un nivel salarial relativamente inferior a otros países de su entorno donde se encuentran las matrices de sus competidores directos, como Francia o EE.UU., y por lo tanto, estos competidores podrían inducir una inflación salarial en España de los profesionales actuales o potenciales de Indra. Todo esto podría conducir a una pérdida progresiva de la rentabilidad de la compañía y una dificultad para retener a los profesionales más valiosos. **Medidas de mitigación** Indra ha trabajado para ofrecer el mejor entorno de trabajo, impulsando la transformación cultural de la compañía a través de diversas iniciativas incluidas en el programa *Change From The Core*, ofreciendo a los profesionales un propósito y unas oportunidades que promuevan su desarrollo laboral y personal. Una muestra del reconocimiento a las buenas prácticas de Indra en esta materia es la renovación en 2021 por tercer año consecutivo del certificado *Top Employer*, como una de las compañías que ofrecen mejor entorno de trabajo a sus profesionales y que trabajan por incorporar las mejores y más innovadoras prácticas de Recursos Humanos.

Crisis prolongada en la cadena de suministro de semiconductores

Descripción

Los semiconductores son utilizados en prácticamente cualquier producto tecnológico, ya que constituyen la base de los circuitos integrados. Se encuentran en todo tipo de objetos: interruptores, electrodomésticos, teléfonos, ordenadores o automóviles.

En 2020, comenzó una crisis de abastecimiento de semiconductores debido a un aumento imprevisto de la demanda (rápida migración al trabajo en remoto y a las operaciones en la nube para asegurar la continuidad del negocio de las empresas, educación a distancia y mayor demanda de ocio digital) junto con problemas diversos de producción en distintos fabricantes. Esta tensión ha provocado un aumento en los tiempos de entrega y un aumento de precios. Aunque los principales analistas de mercado señalan que la tensión del mercado podría normalizarse para 2023, existen potenciales disrupciones (por ejemplo, el auge en el uso de dispositivos IoT, el despliegue del 5G, la mayor automatización industrial o el uso creciente de chips en el vehículo eléctrico, conectado y autónomo) que podrían hacer que la crisis de abastecimiento se convierta en estructural para la industria. Cabe destacar que estas previsiones de recuperación se verán impactadas por la crisis entre Rusia y Ucrania dado que son los principales proveedores de algunos materiales clave para esta industria.

Impacto sobre Indra

El negocio de Transporte y Defensa de Indra y, concretamente, el mercado de Seguridad y Defensa, utiliza semiconductores en la fabricación de determinados productos. En términos generales, se estima que los semiconductores para uso directo en infraestructuras críticas y seguridad nacional representan el 9% del total de demanda de mercado. Aunque la demanda del sector no ha aumentado significativamente y pese a que inicialmente el sector más impactado fue el de automoción, la crisis de abastecimiento ha terminado contagiándose al resto de sectores. De prolongarse la tensión en el mercado de semiconductores, potencialmente podría afectar a los costes de producción de Indra o, en el peor de los casos, a la interrupción de las operaciones por la falta de suministro.

Medidas de mitigación

La compañía ha contemplado distintas medidas de mitigación, incluidas: establecimiento de acuerdos a largo plazo con proveedores, establecimiento de acuerdos directamente con fabricantes para eliminar intermediarios, establecimiento de acuerdos de inversión con proveedores, constitución de alianzas con otras empresas para aumentar el poder de negociación frente a proveedores, innovación en el diseño de los productos para que puedan utilizar materiales sustitutivos, o introducción de mejoras en la gestión del inventario de la compañía.

Prolongación del conflicto en Ucrania o escalado que pueda involucrar a otros países

Descripción

La Guerra de Ucrania ya ha causado un desastre humanitario con un impacto económico en el resto de Europa que dependerá de la severidad del conflicto, la duración y su posible escalado a otros países. En estos momentos, diversos países de Europa están acogiendo a refugiados y se enfrentan al encarecimiento de los precios de la energía, una creciente inflación, y problemas de suministro de ciertos bienes básicos (cableado para automoción, productos derivados del girasol...). En el ámbito tecnológico la escasez de chips también puede verse agravada. Además, las sanciones económicas a Rusia impuestas por el resto de países, así como los cierres anunciados por múltiples empresas occidentales previsiblemente también se traduzcan en un impacto sobre la demanda y el comercio global. Aunque buena parte de estos impactos ya se han materializado, existe un riesgo de que la prolongación de la guerra o un escalado a otros países tengan consecuencias más graves y profundas en términos humanos, sociales y económicos.

Impacto sobre Indra

Aunque en ciertas actividades de Indra vinculadas al sector de seguridad y defensa podrían verse impulsadas por este contexto de riesgo, como por ejemplo las soluciones de ciberseguridad o los sistemas de defensa, en términos generales el contexto de incertidumbre y el deterioro de las condiciones económicas se traduciría en una menor inversión en general y una menor inversión en digitalización por parte de las empresas en particular. En estos momentos, Indra no cuenta con proveedores con un volumen de compras significativo en la región (fue inferior a 1M euros en 2021) y por tanto no está expuesta a problemas de abastecimiento. Tampoco tiene un volumen de negocio significativo previsto ni en Rusia ni en Ucrania en 2022, con una cartera en la región inferior a 4M euros a finales de 2021. Dependiendo del escalado que pueda seguir el conflicto, la compañía podría tener que afrontar una discontinuidad las operaciones que en estos momentos mantiene en países próximos al conflicto, como Lituania, Letonia, Estonia o Moldavia, entre otros.

Medidas de mitigación

Indra mantiene una vigilancia continua de la evolución del conflicto y ha constituido un comité de seguimiento desde la unidad de estrategia. Este comité tiene por propósito evaluar el impacto del conflicto sobre Indra y asegurar que las políticas de la compañía apoyan las medidas impuestas por la ONU, la OTAN y la Unión Europea en cada momento. Indra pretende anticiparse a cualquier riesgo que suponga una amenaza tanto para sus profesionales como para los clientes con los que trabaja la compañía. La compañía evalúa permanentemente su dependencia de proveedores críticos y dispone de un plan de contingencia en caso de interrupción del suministro. En términos de una posible caída de la demanda, Indra activará su estrategia de diversificación, en términos geográficos y de demanda, para enfocarse en determinadas regiones y compensar posibles problemas en otros mercados. Adicionalmente también se está dando seguimiento desde el comité de seguridad de la información al posible incremento de ciberataques sobre los sistemas de Indra que pudiera producirse como consecuencia del conflicto.

El capítulo 5.2 del presente informe contiene un apartado dedicado al análisis de riesgos y oportunidades del Cambio Climático.

Impacto del Covid-19 sobre la actividad de Indra

A lo largo de 2021 se ha observado un creciente dinamismo de la economía mundial. Los avances en la vacunación, las menores restricciones para viajar, y la efectividad de las medidas adoptadas durante el año 2020 ha favorecido el fortalecimiento gradual del nivel de actividad de Indra hasta recuperar la normalidad en gran parte del negocio. De hecho, durante de 2021 el Covid-19 puede haber impulsado ciertos segmentos de negocio de Indra, como las tecnologías “sin contacto”, o las soluciones para el control de temperatura o mascarillas.

Así, la asimetría en la recuperación por áreas geográficas debido al ritmo desigual de vacunación por países y la incertidumbre introducida periódicamente por las nuevas variantes del virus (Delta, Omicrón…), apenas han tenido impacto sobre Indra y la compañía espera que terminen de disiparse a lo largo de 2022.

No obstante, y aunque en términos de volumen de actividad y negocio la compañía ha recuperado los niveles anteriores a la crisis, en términos de gestión interna Indra mantiene las más estrictas medidas de prevención y control, en cumplimiento en todo momento de las instrucciones que proporcionan las autoridades sanitarias de los distintos países en los que opera la compañía.

Al igual que en 2020, la prioridad para Indra ha sido poder conjugar la garantía de suministro de sus soluciones y servicios para sus clientes con la seguridad y salud de sus profesionales y de los clientes y usuarios.

Para ello, Indra ha recurrido a distintas iniciativas, desde el mantenimiento del trabajo en remoto de forma total o parcial en España, a la vacunación de los 4.000 profesionales de la compañía en Colombia.

Otro de los ámbitos de actuación de la compañía ha sido la salud mental de sus profesionales. El capítulo 6.5 describe ampliamente todas las medidas de bienestar desarrolladas por Indra en apoyo de sus profesionales con el objetivo de paliar las situaciones de estrés o ansiedad provocadas por la nueva normalidad.

Indra ha mantenido durante 2021, en un modelo generalizado de teletrabajo pandémico, el seguimiento de la crisis sanitaria, monitorizando su incidencia y la correcta aplicación de las medidas de prevención recomendadas por las autoridades sanitarias. A lo largo de 2022, desde marzo con un modelo de teletrabajo adaptado a nueva normativa, continuará con este seguimiento el objetivo de mantener un modelo de trabajo permanentemente adaptado al contexto de salud.

Anexos

11 Anexos

11.1 Sobre este informe

[GRI 102-32] [GRI 102-48] [GRI 102-49] [GRI 102-50] [GRI 102-51] [GRI 102-52] [GRI 102-54]

Este informe incluye la información necesaria para comprender los riesgos, el modelo de negocio, las políticas, la estrategia, la evolución, los resultados, la situación del Grupo y el impacto de su actividad respecto a cuestiones medioambientales y sociales, así como las relativas al personal, al respeto de los Derechos Humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno. De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 en materia de información no financiera y diversidad, este informe complementa la información ofrecida en el Informe de Gestión. Asimismo, se ha sometido a los mismos criterios de formulación, aprobación, depósito y publicación. En particular, el informe ha sido formulado por el Consejo de Administración junto con el Informe de Gestión en su sesión del 28 de marzo de 2022, con la recomendación favorable de la Comisión de Sostenibilidad y la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

En línea con su compromiso de mejora continua en materia de transparencia, con carácter previo a la elaboración del informe, Indra ha llevado a cabo una actualización del análisis de materialidad que le ha llevado a revisar la estructura de contenidos e indicadores utilizados para el reporte. En concreto, se ha alineado la estructura del Informe con la del nuevo Plan Director de Sostenibilidad e Impacto Social 2020-2023 de Indra, y se han revisado significativamente los contenidos relacionados con medio ambiente y Cambio Climático, privacidad de datos o riesgos emergentes.

El Informe de Sostenibilidad 2021 hace referencia al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021, siendo la fecha del último informe publicado la de marzo de 2021.

Este informe ha sido preparado de acuerdo con las siguientes recomendaciones, regulaciones y estándares:

- Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Para dar respuesta a esta Ley se han utilizado los estándares GRI seleccionados.
- *GRI Standards* para la elaboración de Informes de Sostenibilidad del *Global Reporting Initiative* (GRI) en su versión exhaustiva.
- Artículo 8, apartado 2, del Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 (Taxonomía de la UE) que exige que las empresas no financieras divulguen información sobre la proporción del volumen de negocios, las inversiones en activos fijos y los gastos operativos («indicadores clave de resultados») de sus actividades relacionadas con activos o procesos vinculados a actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles en relación con los objetivos de mitigación y adaptación al Cambio Climático.
- Directrices UE 2017 /C125/01 sobre la presentación de informes no financieros (Metodología para la presentación de información no financiera)

La tabla con los contenidos de la Ley 11/2018 (apartado 11.8) y la tabla con los indicadores GRI (apartado 11.7) indican la localización exacta de la información –ya sea la/s página/s del informe, la referencia a la tabla de indicadores no financieros y/o la URL de la referencia externa– o los motivos que justifican su omisión.

La información económica, social y medioambiental recogida a lo largo de los distintos capítulos del informe y, en particular, en la Tabla de indicadores no financieros del apartado 11.6, ha sido verificada externamente por un tercero independiente. El alcance, la descripción del trabajo y las conclusiones de esta verificación se encuentran en el Informe de Verificación de Deloitte.

La información presentada comprende todas las sociedades en las que Indra tiene el control financiero, esto es, aquellas en las que la participación es superior al 50%, excepto en aquellos casos en los que se indica lo contrario. Para conocer la relación completa de compañías que integran Indra a 31 de diciembre de 2021 se puede consultar el Informe de Cuentas Anuales Consolidadas 2021.

Para completar el presente Informe, Indra ha tenido en cuenta los principios del *Global Reporting Initiative* sobre elaboración de Informes de Sostenibilidad, tal y como se detalla a continuación.

Principios de contenido

- Inclusión de los Grupos de Interés: Indra mantiene a disposición de sus grupos de interés diversos canales de comunicación, participación y diálogo que se revisan y actualizan de manera continua, y a través de los cuales identifica sus expectativas.
- Contexto de sostenibilidad: en el presente Informe se detalla cómo la compañía crea valor para sus grupos de interés, así como su estrategia y su enfoque de gestión para los distintos ámbitos de la sostenibilidad.
- Materialidad: la compañía ha llevado a cabo la actualización de su análisis de materialidad para detectar y actualizar los temas relevantes en materia de sostenibilidad para la compañía y sus grupos de interés.
- Exhaustividad: a lo largo de todo el Informe se ofrece información sobre los impactos que Indra genera sobre el entorno de forma cualitativa y cuantitativa.

Principios de calidad

- Precisión: a través de los distintos Sistemas de Información con los que cuenta Indra, se recoge y se analiza toda la información incluida en el presente Informe.
- Equilibrio: en el Informe se abordan las principales cuestiones vinculadas con los temas relevantes identificados en el análisis de materialidad.
- Claridad: la compañía es consciente de la importancia de presentar la información de forma ordenada, esquematizada y sintetizada para facilitar su lectura y comprensión por parte de sus grupos de interés.
- Comparabilidad: la información se presenta conforme a normas internacionales y comparando el desempeño de la compañía en 2021 con los años anteriores.
- Fiabilidad: como parte del compromiso de Indra con la fiabilidad de la información reportada, esta ha sido verificada externamente por un tercero independiente.
- Puntualidad: Indra publica anualmente desde 2003 informes en materia de sostenibilidad.

11.2 Análisis de “doble” materialidad

[GRI 102-15] [GRI 102-21] [GRI 102-29] [GRI 102-31] [GRI 102-33] [GRI 102-34] [GRI 102-44] [GRI 102-46] [GRI 102-47] [GRI 103-1] [GRI 103-2] [GRI 103-3]

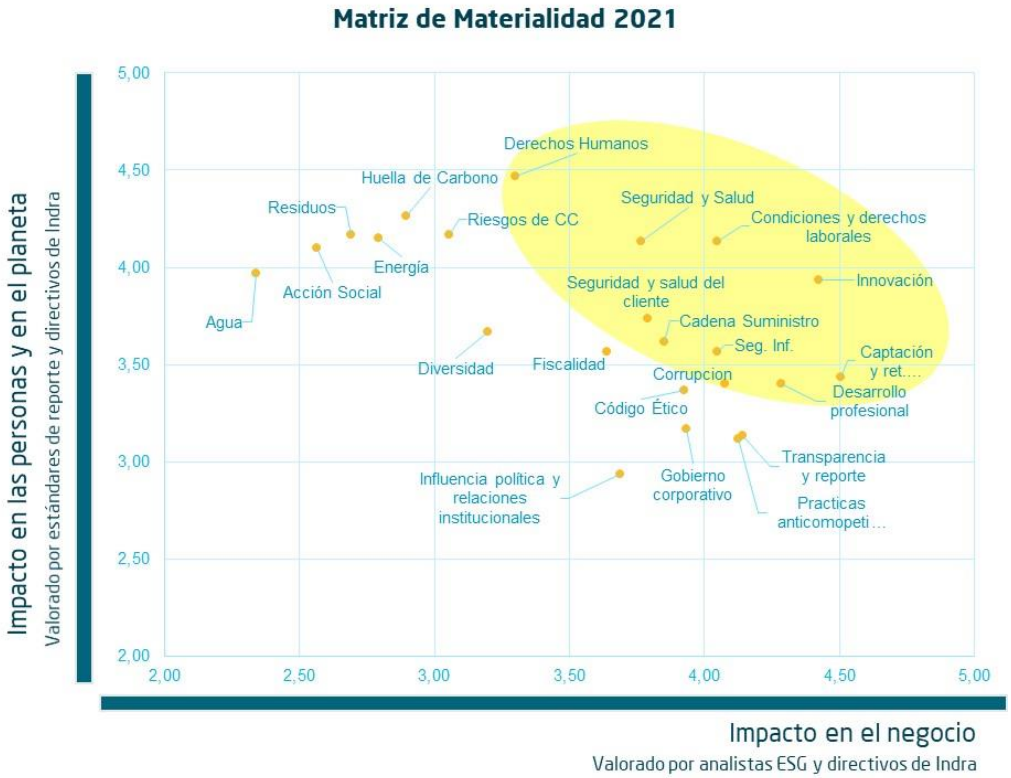
Con carácter previo a la elaboración del presente documento, Indra procedió a actualizar el análisis de materialidad de la compañía, con el objetivo de determinar los contenidos relevantes para sus grupos de interés e identificar las cuestiones no financieras que, en el corto, medio y largo plazo, determinan la sostenibilidad y creación de valor de su actividad. Los asuntos señalados, además de definir la estructura del presente informe, influyen en el proceso de toma de decisiones de la compañía. De igual forma, el análisis de materialidad también ha permitido identificar los asuntos no materiales para Indra de acuerdo a las características de su modelo de negocio, y como tal han sido señalados a lo largo del informe.

Para realizar el análisis de “doble” materialidad, Indra llevó a cabo el siguiente proceso:

1. Identificación de asuntos potencialmente relevantes. Para ello se utilizaron las siguientes fuentes de información:
   - Análisis de materialidad de Indra de 2020.
   - Normas y estándares de reporte: la Ley 11/2018 de España en materia de información no financiera y diversidad, los *Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative* (GRI), y el *materiality map* del *Sustainability Accounting Standard Board (*SASB).
   - Analistas de inversión ESG: ISS-Oekom, SAM, FTSE4Good, VigeoEiris y MSCI.
2. Priorización externa de acuerdo con estándares de reporte y analistas de inversión ESG:
   - Estándares de reporte: se han utilizado la publicación “*Sustainability Topics for Sectors*” de GRI para identificar aquellos asuntos que son particularmente relevantes para el sector “*Software and Services*” y los asuntos identificados como relevantes según SASB para el sector de “*Software & IT Services*”.
   - Analistas de inversión ESG: se han utilizado las ponderaciones otorgadas para cada uno de los criterios de evaluación utilizados por cada uno de los analistas para el sector en el que clasifican a Indra.
3. Priorización interna a partir de consultas a directivos: a través de un cuestionario se ha preguntado a 38 directivos que constituyen una muestra representativa de las actividades de la compañía, tanto a nivel corporativo como de áreas de negocio o geografías, sobre su percepción respecto a los aspectos relativos a la importancia de cada uno de los asuntos ESG potencialmente relevantes identificados: el impacto en el negocio y el impacto en las personas y el planeta.
4. Perspectiva de la doble materialidad: la Directiva de Información No Financiera (NFDR) introdujo en 2019 la perspectiva de la doble materialidad, que significa que las compañías deben reportar cómo afectan los temas de sostenibilidad al negocio y sobre el impacto de la actividad de la compañía en las personas y el planeta. La propuesta de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), actualmente en fase de borrador, también incorpora el principio de doble materialidad. El futuro estándar de reporte europeo en materia de sostenibilidad, en fase de elaboración por el grupo de trabajo EFRAG, contempla así la doble materialidad como la suma de la materialidad de impacto y la materialidad financiera –un asunto de sostenibilidad es material desde el punto de vista financiero si provoca efectos financieros y desde una perspectiva de impacto si la empresa está relacionada con impactos significativos -reales o potenciales- sobre las personas o el medio ambiente a corto, medio o largo plazo–.
5. Identificación de indicadores: por último, para cada uno de los asuntos materiales, Indra ha identificado los requisitos de información y los indicadores solicitados por los principales estándares de reporte y analistas ESG.

El listado de asuntos materiales identifica los asuntos no financieros vinculados a la actividad de la compañía que influyen significativamente en su desempeño y en las decisiones de sus grupos de interés.

Como resultado del análisis de materialidad, Indra identificó los siguientes asuntos como los 10 más relevantes para la compañía:



A lo largo de los distintos capítulos del informe se describen las principales políticas y normativa de la compañía, los retos e hitos del año, y los indicadores y resultados en relación con cada uno de estos asuntos materiales:

Asunto material
Gobierno
Derechos humanos; la compañía utiliza como referencia los marcos internacionales en materia de Derechos Humanos, entre ellos la Carta Internacional de Derechos Humanos, los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, de los que Indra es firmante desde 2004, y los Principios Rectores de las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU. Indra se compromete a impulsar la responsabilidad y el respeto a los Derechos Humanos en todas las actuaciones de la compañía, evitando infringir los derechos de terceros y abordando los impactos potenciales adversos que puedan derivar de su actividad. Para más información consultar el capítulo 4.2.
Seguridad de la información y privacidad; algunas de las soluciones de Indra van dirigidas a la gestión de infraestructuras críticas (Transporte, Energía, Defensa…) o implican la gestión de datos clave de las personas (sanidad, financiero, procesos electorales…). El Sistema de Gestión de Seguridad de la Información de Indra, certificado bajo la norma ISO 27001, se encarga de definir, implantar y mejorar los controles y procedimientos más eficaces que permitan minimizar y gestionar los riesgos en los procesos internos de la compañía, en la operación diaria, en el desarrollo y ejecución de proyectos, programas y servicios, así como en la gestión de los clientes. Para más información consultar el capítulo 7.8.
Corrupción y soborno; en el curso habitual de sus negocios, Indra entabla relaciones con numerosos grupos de interés en su papel de clientes, proveedores o socios. En estas relaciones Indra rechaza la corrupción y cualquier práctica ilegal y adopta el compromiso de cumplir con la legalidad. El Código Ético y de Cumplimiento Legal de la compañía define qué se entiende por corrupción y soborno, incluyendo asimismo las bases de la política anticorrupción. Para más información consultar el capítulo 4.1.
Personas
Condiciones y derechos laborales; como compañía de servicios basados en la tecnología, Indra es una compañía intensiva en personal, por lo que salvaguardar sus derechos laborales básicos resulta clave para la compañía. Indra cumple con el contenido normativo de los Convenios Colectivos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva. Interactúa, por tanto, con los representantes de los trabajadores en la compañía, dándoles espacio para el diálogo y la adopción de acuerdos. Para más información consultar el capítulo 6.6.

Captación y retención de talento; como compañía tecnológica, el perfil de los profesionales de Indra está caracterizado por una elevada cualificación profesional, asociada a titulaciones STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). En muchos casos el mercado laboral de este tipo de perfiles está condicionado por una escasez en la oferta de profesionales que puede llevar a que las compañías puedan tener problemas de captación y retención de talento. Por ello, Indra pone foco en la gestión de la cultura y la diversidad como palancas para mejorar el compromiso y la retención de sus profesionales. Para más información consultar los capítulos 6.2, 6.3, 6.4 y 6.5.

Seguridad y salud de los profesionales; el perfil de riesgo de los profesionales de Indra está relacionado fundamentalmente al sedentarismo asociado al trabajo en oficina y, por otro lado, al posible riesgo asociado al estrés tradicionalmente vinculado a los servicios profesionales, debido a la exigencia del cumplimiento de plazos de los clientes y los elevados estándares de calidad. Por eso, más allá de la promoción de una cultura de prevención en todas las actividades de la compañía, Indra pone el foco en aspectos como la actividad física, la alimentación saludable, los hábitos saludables o el buen ambiente de trabajo y la gestión de estrés. Para más información consultar el capítulo 6.5.

Desarrollo profesional; la capacidad de innovar, crear soluciones y ofrecer el mejor servicio a los clientes, reside en los profesionales. Contar con el talento que haga esto posible depende tanto de la capacidad de captar a los mejores profesionales del mercado como, también, de poder desarrollar todo su potencial dentro de la compañía. El modelo de evaluación de Indra, *Performance Experience*, es un modelo integral y personalizado, orientado al crecimiento y desarrollo profesional. Adicionalmente, Indra cuenta con un entorno de aprendizaje 360º en el que cada persona puede formarse donde, como y cuando quiera a través de las herramientas que ofrece *Open University,* la universidad corporativa de Indra. Para más información consultar el capítulo 6.3.

Impacto

Innovación; como empresa que opera en sectores muy competitivos con un alto componente tecnológico, la innovación es uno de los pilares del modelo de negocio de Indra. La innovación implica desarrollar nuevas capacidades para mejorar las actividades relacionadas con el diseño, el desarrollo y la implementación de sistemas y procesos. Indra incluye entre las actividades de innovación la investigación, el desarrollo de nuevos productos y la mejora continua de productos existentes. Para más información consultar el capítulo 7.5.

Seguridad, salud y bienestar del cliente y del usuario final; Indra salvaguarda la seguridad y salud de sus clientes y usuarios porque entiende que es imprescindible para la sostenibilidad de sus soluciones y servicios. Indra garantiza los más altos estándares de seguridad exigidos por la legislación, las certificaciones sectoriales y los clientes finales. Así, informa a los clientes y las autoridades competentes del cumplimiento de sus equipos comercializados con la legislación obligatoria en materia de seguridad y salud. Para más información consultar el capítulo 7.6.

Cadena de suministro; la gestión de proveedores tiene como objetivo disponer de los mejores proveedores a través de procedimientos que garanticen la transparencia y la igualdad de condiciones para los diferentes ofertantes. La relación de Indra con su cadena de suministro se basa en los compromisos de independencia, transparencia y cumplimiento, y creación de valor a largo plazo. Para más información consultar el capítulo 7.9.

11.3 Principales marcas

[GRI 102-2]

En una firme apuesta por la especialización, la compañía cuenta en cada mercado con elementos de identidad propios, complementarios a los corporativos.

En los mercados de Transporte y Defensa la compañía opera bajo la marca Indra.

Por otro lado, Indra agrupa bajo la marca Minsait todos sus negocios de Tecnologías de la Información, usando el endoso "*An Indra Company*". Minsait se caracteriza por la creación de soluciones con impacto para impulsar la reinvención del negocio de sus clientes, lo que queda expresado en "*Mark Making the way forward*". El nuevo enfoque comercial de Minsait se complementa con una mayor claridad y simplificación de su oferta, gracias a su integración bajo una única submarca de producto, Onesait.

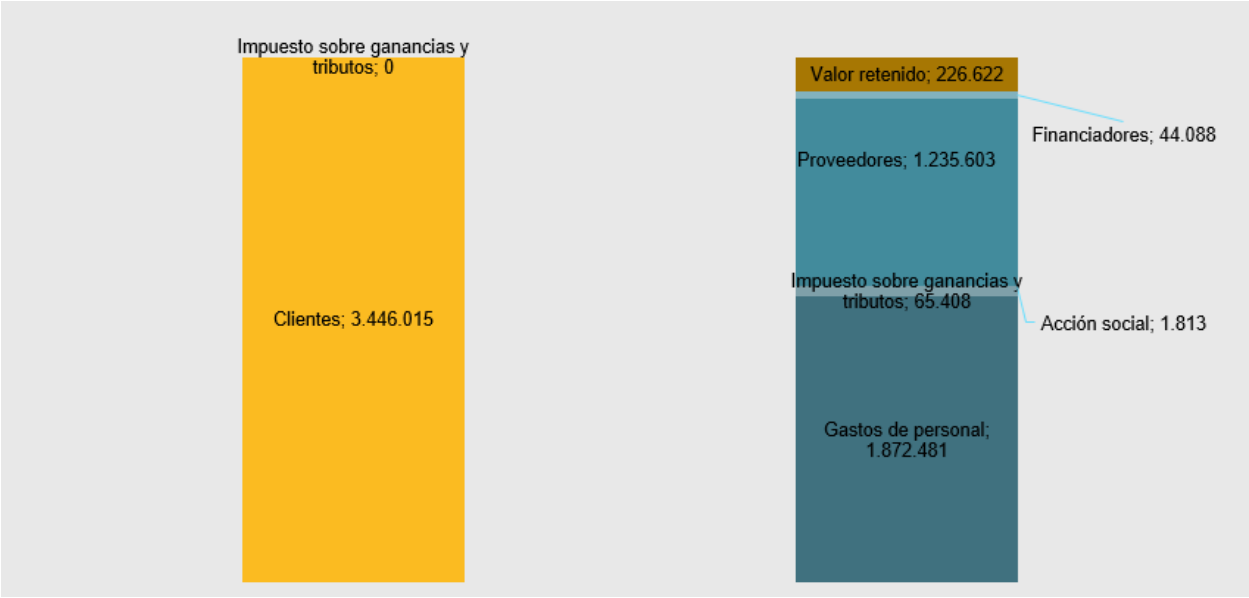
11.4 Modelo de creación de valor: valor económico generado, distribuido y retenido

[GRI 201-1] [GRI 203-1] [GRI 203-2]

El valor económico generado, retenido y distribuido por Indra se calcula en base al indicador GRI 201-1. De acuerdo a los Estándares GRI, la información sobre la creación y la distribución del valor económico indica cómo una organización genera riqueza para los grupos de interés. Algunos componentes del valor económico generado y distribuido también reflejan el perfil económico de la organización, lo que permite normalizar las cifras relacionadas con el desempeño. Los componentes del indicador son: ingresos, costes operacionales, salarios y beneficios de los empleados, pagos a proveedores de capital, pagos al gobierno e inversiones en la comunidad.

El valor económico generado incluye los ingresos ordinarios y otros ingresos ascendiendo a 3.446 millones de euros, correspondientes al ejercicio 2021. Por otro lado, el valor económico distribuido ascendió a 3.219,3 millones de euros en 2021 y se corresponde con: los gastos de personal; los impuestos sobre ganancias devengados y tributos; la inversión en acción social; los gastos de proveedores incluyendo consumos y otros aprovisionamientos y otros gastos de explotación restando inversiones en acción social y tributos; financiadores que incluye el resultado financiero y el resultado de sociedades valoradas por el método de participación. El valor económico retenido por la compañía es el resultado de restar a los ingresos los gastos de personal, los impuestos sobre ganancias y tributos, la acción social, gastos en proveedores y en financiadores.

Valor económico generado, distribuido y retenido por Indra calculado en base al indicador GRI 201-1



Nota: cifras en miles de euros

11.5 Taxonomía de la UE

Volumen de negocios

				Criterios de contribución sustancial		Criterios DNSH						
Actividades económicas	Código(s)	Ventas absolutas	Proporción ventas	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y	Transición hacia una economía circular	Prevención y control de la contaminación	Protección y recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas	Garantías mínimas
		M€	%	%	%	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA												
A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (alineadas)												
Fabricación de otras tecnologías hipocarbónicas	3.6		7,01	7,01	-	N.A.	√	√	√	√	√	√
Infraestructura para el transporte ferroviario	6.14		1,28	1,28	-	N.A.	√	√	√	√	√	√
Infraestructura que permite el transporte hipocarbónico por carretera y el transporte público	6.15		2,01	2,01	-	N.A.	√	√	√	√	√	√
Programación consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	8.2		15,93	-	15,93	√	N.A.	√	√	√	√	√
Servicios profesionales relacionados con la eficiencia energética de los edificios	9.3		0,21	0.21	-	N.A.	√	√	√	√	√	√
Volumen total de ventas de actividades sostenibles (A.1)		**896,43**	**26,44**	**10,51**	**15,93**							
A.2. Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (no alineadas)												
Fabricación de otras tecnologías hipocarbónicas	3.6		4,33	4,33	-							
Infraestructura para el transporte ferroviario	6.14		0,00	0,00	-							
Infraestructura que permita el transporte hipocarbónico por carretera y transporte público	6.15		0,00	0,00	-							
Programación consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	8.2		56,12	-	56,12							
Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico sobre la adaptación al Cambio Climático	9.1		1,32	-	1,32							
Servicios profesionales relacionados con la eficiencia energética de los edificios	9.3		0,00	0,00	-							
Volumen total de ventas de actividades elegibles pero no sostenibles (A.2)		**2.093,93**	**61,76**	**4,33**	**57,43**							
Total (A.1 + A.2)		**2.990,36**	**88,20**	**14,83**	**73,37**							
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA												
Volumen de ventas de actividades no elegibles		**400,07**	**11,80**									
Total (A+B)		**3.390,43**	**100**									

Capex

				Criterios de contribución sustancial		Criterios DNSH						
Actividades económicas	Código(s)	Ventas absolutas	Proporción ventas	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos	Transición hacia una economía circular	Prevención y control de la contaminación	Protección y recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas	Garantías mínimas
		M€	%	%	%	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA												
A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (alineadas)												
Fabricación de otras tecnologías hipocarbónicas	3.6		16,64	16,64	-	N.A	√	√	√	√	√	√
Infraestructura para el transporte ferroviario	6.14		4,60	4,60	-	N.A	√	√	√	√	√	√
Infraestructura que permite el transporte hipocarbónico por carretera y el transporte público	6.15		0,96	0,96	-	N.A	√	√	√	√	√	√
Programación consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	8.2		13,21	-	13,21	√	N.A.	√	√	√	√	√
Servicios profesionales relacionados con la eficiencia energética de los edificios	9.3		6,81	6,81	-	N.A.	√	√	√	√	√	√
Volumen de ventas de actividades sostenibles (A.1)		**22,41**	**42,22**	**29,01**	**13,21**							
A.2. Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (no alineadas)												
Fabricación de otras tecnologías hipocarbónicas	3.6		2,92	2,92	-							
Infraestructura para el transporte ferroviario	6.14		0,00	0,00	-							
Infraestructura que permita el transporte hipocarbónico por carretera y transporte público	6.15		0,00	0,00	-							
Programación consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	8.2		43,17	-	43,17							
Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico sobre la adaptación al Cambio Climático	9.1		0,00	-	0,00							
Servicios profesionales relacionados con la eficiencia energética de los edificios	9.3		0,00	0,00	-							
Volumen de capex de actividades elegibles pero no sostenibles (A.2)		**24,46**	**46,09**	**2,92**	**43,17**							
Total (A.1 + A.2)		**46,88**	**88,31**	**31,94**	**56,37**							
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA												
Volumen de capex de actividades no elegibles		**6,20**	**11,69**									
Total (A+B)		**53,08**	**100**									

Opex

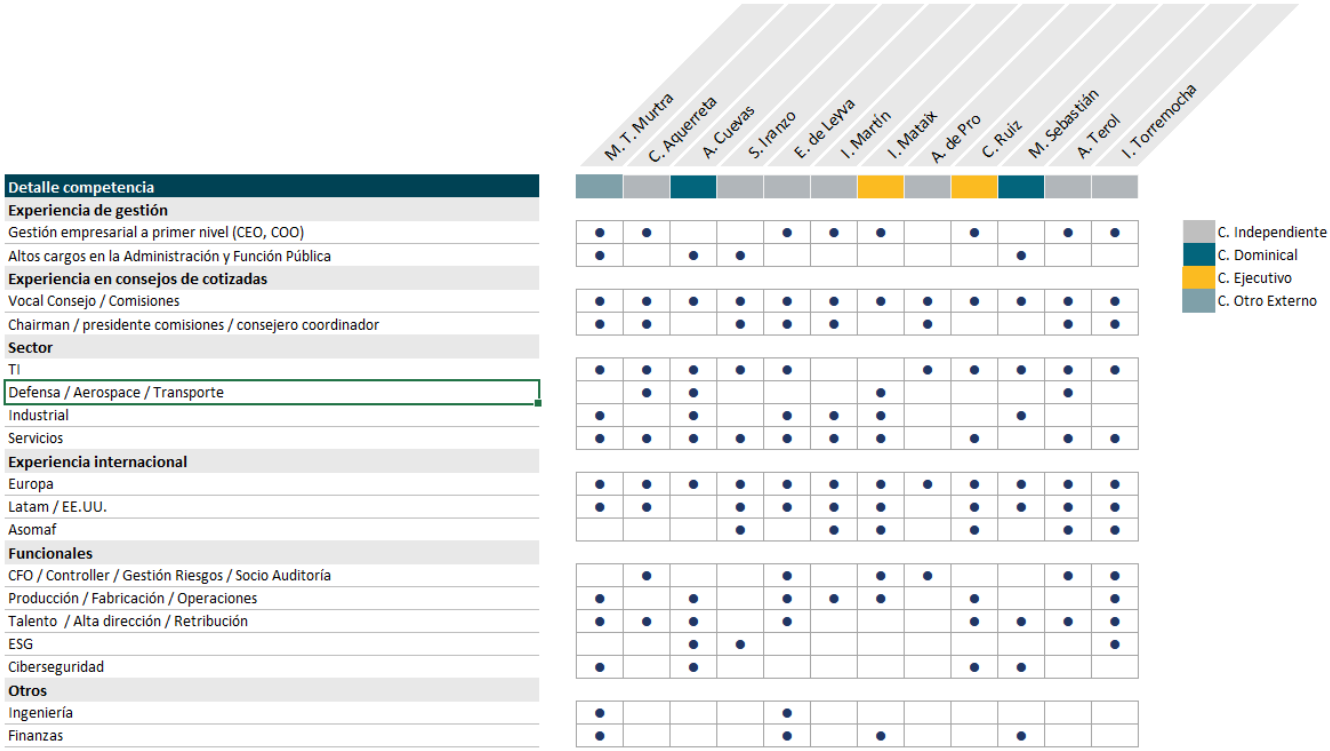
				Criterios de contribución sustancial		Criterios DNSH						
Actividades económicas	Código(s)	Ventas absolutas	Proporción ventas	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos	Transición hacia una economía circular	Prevención y control de la contaminación	Protección y recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas	Garantías mínimas
		M€	%	%	%	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA												
A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (alineadas)												
Fabricación de otras tecnologías hipocarbónicas	3.6		6,53	6,53	-	N.A	√	√	√	√	√	√
Infraestructura para el transporte ferroviario	6.14		1,23	1,23	-	N.A	√	√	√	√	√	√
Infraestructura que permite el transporte hipocarbónico por carretera y el transporte público	6.15		1,84	1,84	-	N.A.	√	√	√	√	√	√
Programación consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	8.2		14,51	-	14,51	√	N.A.	√	√	√	√	√
Servicios profesionales relacionados con la eficiencia energética de los edificios	9.3		0,19	0,19	-	N.A.	√	√	√	√	√	√
Volumen de opex de actividades sostenibles (A.1)		**738,95**	**24,30**	**9,79**	**14,51**							
A.2. Actividades elegibles según la taxonomía, pero no sostenibles (no alineadas)												
Fabricación de otras tecnologías hipocarbónicas	3.6		4,11	4,11	-							
Infraestructura para el transporte ferroviario	6.14		0,00	0,00	-							
Infraestructura que permita el transporte hipocarbónico por carretera y transporte público	6.15		0,00	0,00	-							
Programación consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	8.2		60,34	-	60,34							
Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico sobre la adaptación al Cambio Climático	9.1		1,26	-	1,26							
Servicios profesionales relacionados con la eficiencia energética de los edificios	9.3		0,00	0,00	-							
Volumen de opex de actividades elegibles pero no sostenibles (A.2)		**1.998,20**	**65,71**	**4,11**	**61,60**							
Total (A.1 + A.2)		**2.736,84**	**90,00**	**13,90**	**76,11**							
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA												
Volumen de opex de actividades no elegibles		**304,1**	**10,00**									
Total (A+B)		**3.040,93**	**100**									

11.6 Tabla de indicadores no financieros

Governance

Indicadores	2017	2018	2019	2020	2021
Ética y cumplimiento					
Comunicaciones a través del Canal Directo (nº)	217	307	407	371	396
Consultas (nº)	-	183	270	276	293
Irregularidades (nº)	-	124	137	95	103
Empleados que han recibido formación en ética y cumplimiento (nº) (*)	32.404	38.396	47.849	21.251	50.965
(*) Nota: para más información sobre la formación en ética y cumplimiento, consultar el capítulo 4.1 del presente informe.					
Empleados formados en ética y cumplimiento en los últimos 3 años (%)	82	88	98	89	95
Empleados formados en ética y cumplimiento en los últimos 3 años (h/m) (%)	80 | 84	89 | 85	98 | 98	89 | 88	95 | 95
Desglose de empleados formados en Código Ético por categorías y por género (h/m) (nº)					
Dirección	-	391 | 85	408 | 90	409 | 90	411 | 84
Gestión	-	2.678 | 863	2.841 | 928	2.865 | 991	2.903 |1.041
Técnico	-	20.017 | 9.559	20.663 | 10.310	18.872 | 8.739	22.543 | 10.323
Soporte	-	2.101 | 1.473	6.510 | 4.435	5.143 | 4.130	6.031 | 4.773
Otras categorías	-	201 | 132	57 | 65	341 | 208	373 | 476
Desglose de empleados formados en Código Ético por área geográfica (nº)					
España	17.673	24.281	27.235	25.968	27.677
Europa	1.244	1.514	1.945	1.959	2.989
América	11.989	9.912	15.139	12.018	16.376
AMEA	1.716	1.780	1.988	1.843	1.916
Proveedores formados en Código Ético (*)					
(*) Nota: los datos de proveedores formados en 2020 se refieren a proveedores con una facturación a Indra superior a los 600.000 €					
Total de provedores de Indra (nº)	-	-	-	6.716	6.338
Proveedores bajo el alcance de aplicación del Código Ético (nº)	-	-	-	6.716	6.338
Proveedores bajo el alcance de aplicación del Código Ético (%)	-	-	-	100	100
Proveedores a los que se les ha comunicado el Código Ético (nº)	-	-	-	6.716	6.338
Proveedores que han recibido la comunicación del Código Ético (%)	-	-	-	100	100
Proveedores formados en Código Ético en algún momento de los últimos 3 años (nº)	-	-	-	274	5.684
Proveedores formados (%) (*)	-	-	-	50	86
(*) Nota: el incremento en el porcentaje de proveedores formados en Código Ético se debe a la inclusión en todos los pedidos de contenidos formativos en esta materia.					
Ciberseguridad y privacidad de datos (*)					
Infraestructura de TI cubierta por el sistema de gestión certificado ISO 27001	-	-	74	83	83
Incidentes de ciberseguridad con impacto crítico (nº)	0	0	0	0	0
Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente (nº)	0	0	0	0	0
Peticiones de información de clientes recibidas por parte de gobiernos (nº)	N. D	N.D.	0	0	0
Usuarios cuya información se utiliza para propósitos secundarios (%)	-	-	0	0	0
(*) Nota: de acuerdo con lo establecido por la compañía en las políticas correspondientes y a lo reportado en la base de datos de estos incidentes.					

Matriz de competencias de los consejeros en 2021
[GRI 102-24] [GRI 102-27]



Detalle competencia	M. T. Murtra	C. Aguerreta	A. Cuevas	S. Iranzo	E. de Leyva	I. Martín	I. Mataix	A. de Pro	C. Ruiz	M. Sebastián	A. Terol	I. Torremocha
Experiencia de gestión												
Gestión empresarial a primer nivel (CEO, COO)	●	●			●	●	●		●		●	●
Altos cargos en la Administración y Función Pública	●		●	●						●		
Experiencia en consejos de cotizadas												
Vocal Consejo / Comisiones	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Chairman / presidente comisiones / consejero coordinador	●	●		●	●	●		●			●	●
Sector												
TI	●	●	●	●	●			●	●	●	●	●
Defensa / Aerospace / Transporte		●	●				●				●	
Industrial	●		●		●	●	●			●		
Servicios	●	●	●	●	●	●	●		●		●	●
Experiencia internacional												
Europa	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Latam / EE.UU.	●	●		●	●	●	●		●	●	●	●
Asomaf				●		●	●		●		●	●
Funcionales												
CFO / Controller / Gestión Riesgos / Socio Auditoría		●			●		●	●			●	●
Producción / Fabricación / Operaciones	●		●		●	●	●		●			●
Talento / Alta dirección / Retribución	●	●	●		●				●	●	●	●
ESG			●	●								●
Ciberseguridad	●		●						●	●		
Otros												
Ingeniería	●				●							
Finanzas	●				●		●			●		

C. Independiente
C. Dominical
C. Ejecutivo
C. Otro Externo

Planet

Indicadores	2017	2018	2019	2019 (control operacional)	2020 (control operacional)	2021 (control operacional)
Consumo energético [GRI 302-1] [GRI 302-2] [GRI 302-3] [GRI 302-4] (*)						
(*) Nota: Indra ha llevado a cabo un análisis de cómo se aplica el criterio de control operacional previsto por GHG Protocol a cada una de sus fuentes de emisiones, incluidas consumos energéticos y fugas de gases refrigerantes fluorados. Esto puede influir en la evolución de los datos de consumo energético entre 2019 y 2020. En 2021 se ha realizado una mejora en la selección de los factores de conversión utilizados para los datos de gasóleo expresados en MWh, de los datos de gas natural expresados en m3 y en los datos de energía en MWh para los años 2019 y 2020.						
Gasóleo C (litros)	426.498	24.659	24.426	57.939	47.988	40.639
Gasóleo C (MWh)	4.128,5	238,7	236,4	560,9	464,5	393,4
Gas natural (m3)	388.973	437.628	344.741	276.005	209.456	244.201
Gas natural (MWh)	4.551	5.121,2	4.033,5	3.229,3	2.450,6	2.857,2
Electricidad (MWh)	-	-	-	65.508,4	52.453,9	49.962,6
Electricidad de fuentes renovables (MWh)	-	-	-	44.369,1	40.565	40.908,5
Electricidad de origen renovable (%)	54	56	57	68	77	82
Energía de fuentes no renovables (MWh)	-	-	-	21.139,3	11.888,9	9.054,1
Otras fuentes de Energía (MWh) (*)	151,1	8,8	5,0	1.301,1	643,7	802,3
(*) Nota: en 2021 se añade el concepto “Otras fuentes de energía” que incluye las fuentes residuales de energía utilizadas por la compañía, en particular la red urbana de calor y frío que recibe el nombre de “Districlima” utilizada en el centro @22 ubicado en Barcelona.						

Indicadores	2017	2018	2019	2020	2021
Consumo de energía a nivel global (con y sin control operacional) [GRI 302-1] [GRI 302-2] [GRI 302-3] [GRI 302-4]					
Electricidad Total (MWh)	77.093,2	76.840,2	77.374,7	60.073,2	56.082,8
Energía Total (MWh)	85.923,8	82.208	82.945,7	63.632,1	60.135,6
Eficiencia energética correspondientes al CPD de San Fernando de Henares. En 2021 las instalaciones del CPD de San Fernando ha sido vendidas a un tercero dejando de formar parte de las infraestructuras propiedad de Indra.					
PUE (*Power Usage Effectiveness*) en centros de datos	1,656	1,681	1,703	1,730	-
Energía total consumida en centros de datos (MWh)	7.516	7.415	7.912	7.836	-
Porcentaje de energía renovable (%)	100	100	100	100	-
Huella de carbono [GRI 305-1] [GRI 305-2] [GRI 305-3] [GRI 305-4] [GRI 305-5] (*)					
(*) Nota: durante 2020, Indra ha realizado ciertas mejoras metodológicas en la medición de su huella de carbono que pueden afectar a la comparabilidad con años anteriores. En concreto, en 2019, Indra realizó un proyecto para determinar las categorías más relevantes de alcance 3 para la compañía y medir aquellas que les resultan de aplicación. Como conclusión del análisis, Indra ha identificado que el 81,2% de las emisiones de alcance 3 se concentran en tres de las categorías: adquisición de bienes y servicios (59,0% del total de emisiones de alcance 3), viajes de trabajo (15,2%), y desplazamiento de los profesionales entre su domicilio y el trabajo (7%). Como consecuencia del proyecto de medición del alcance 3 de emisiones, Indra también ha procedido a revisar el criterio utilizado para incluir ciertos consumos energéticos como fuentes de emisiones de alcance 1 y 2, para asegurarse que no existen duplicidades u omisiones relevantes en la medición de la huella. En particular, Indra ha revisado aquellos centros en los cuales dispone de control operacional y que, por lo tanto, su huella debe ser contemplada como alcance 1 o 2. Adicionalmente, atendiendo a la metodología de GHG Protocol, Indra ha realizado una mejora de la medición de sus emisiones de alcance 1 para incluir los gases fluorados (HCFs) asociados a sus equipos de refrigeración. Para asegurar la comparabilidad de los datos, a continuación, se muestra el histórico de 4 años con la antigua metodología y la nueva. Nota: en 2021, Indra siguiendo las indicaciones de la Norma UNE EN ISO 14064-1: se ha reclasificado la energía procedente de la fuente “Districlima”, como alcance 2, al ser una fuente de calor originada por vapor (este cambio supone una variación de 7,46 tonCO2e); se ha mejorado la clasificación de los vehículos con control operacional que están asignados a los centros de trabajo (este cambio supone una variación al alza inferior al 1% en las emisiones alcance 1 del 2021).					
Metodología antigua (vigente hasta 2019)					
Alcance 1: emisiones directas de CO2 (tonCO2e)	1.957	949	828	N.A.	N.A.
Alcance 2 emisiones indirectas de CO2 por electricidad consumida (tonCO2e)	10.160	9.555	9.169	N.A.	N.A.
Alcance 3: emisiones indirectas de CO2 derivadas del transporte de la compañía mediante vehículos de terceros (tonCO2e)	17.957	24.110	24.759	N.A.	N.A.
Intensidad alcance 1 (tonCO2e/plantilla media centros certificados)	0,075	0,039	0,033	N.A.	N.A.
Intensidad alcance 2 (tonCO2 e/plantilla media centros certificados)	0,254	0,230	0,194	N.A.	N.A.
Intensidad (intensidad de alcance 1 + intensidad de alcance 2)	0,329	0,269	0,227	N.A.	N.A.
Metodología nueva (a partir de 2019) (*)					
Alcance 1: emisiones directas de CO2 (tonCO2e)	N.A.	N.A.	2.733	1.764	1.759
Alcance 2 (*market- based*) emisiones indirectas de CO2 por electricidad consumida (tonCO2 e)	N.A.	N.A.	6.198	2.923	1.897
Alcance 2 (*location-based*) emisiones indirectas de CO2 por electricidad consumida (tonCO2 e)	N.A.	N.A.	19.075	11.161	8.211
(*) Nota: en 2021, como mejora en el reporte de los datos de emisiones de alcance 2 de los años 2019-2021 se especifica el dato de alcance 2 *market-based* - calculado teniendo en cuenta el porcentaje de energía de fuentes renovables consumida en España e Italia – y el dato de alcance 2 *location-based* - calculado utilizan los factores de emisión del mix energético de cada geografía publicados por la Agencia Internacional de la Energía (IEA).					

Alcance 3: todas las categorías	N.A.	N.A.	507.063	375.417	335.583
Categorías relevantes de alcance 3: adquisición de bienes y servicios, viajes de trabajo y *commuting*	N.A.	N.A.	411.936	291.531	267.333
Intensidad alcance 1 (tonCO2e/plantilla media) (*)	N.A.	N.A.	0,058	0,036	0,035
Intensidad alcance 2 (*market-based*) (tonCO2e/plantilla media) (*)	N.A.	N.A.	0,131	0,060	0,038
Intensidad (intensidad de alcance 1 + alcance 2/plantilla media) (*)	N.A.	N.A.	0,188	0,096	0,073
(*) Nota: en 2021 se considera una plantilla media de 50.538 empleados.					
Consumo de agua y generación de residuos (*) [GRI 301-1] [GRI 301-2] [GRI 301-3] [GRI 303-1] [GRI 303-2] [GRI 303-3] [GRI 306-1] [GRI 306-2] (*)					
(*) Nota: el alcance de la información relativa a agua y residuos entre 2017 y 2019 se corresponde con aquellos centros que pertenecen al sistema de gestión ambiental global certificado de acuerdo a la norma ISO 14001, en concreto 40 centros, distribuidos en España (27), Colombia (6), Perú (3), Portugal (2), Brasil (1) e Italia (1). Estos centros incluyen los más relevantes a efectos de consumo de agua y generación de residuos y sus ocupantes representan el 53% de la plantilla media de Indra. A partir de 2020, el alcance de la información ha sido el 100% de la plantilla de Indra. La información sobre residuos valorizados, se refiere a España, que representa el 89% de los residuos totales de Indra.					
Agua potable de *utilities* (m3)	153.346	144.383	139.008	78.742	93.048
Agua de pozo (m3)	10.944	7.073	5.693	5.233	5.867
Vertidos de agua (m3)	-	-	-	0	0
Residuos peligrosos (Kg) (*)	131.624	104.755	102.860	96.655	58.946
Residuos electrónicos (RAEE's) (Kg)	-	-	-	57.524	38.160
Fluorescentes (Kg)	-	-	-	7.636	1.821
Otros (Kg) (**)	-	-	-	31.495	18.965
(*) Nota: se ha realizado una corrección en los datos de residuos del 2020 para i) contabilizar sólo los residuos que generados por Indra en uno de los centros logísticos utilizados por la compañía en España y que erróneamente se habían contabilizado en su totalidad y ii) corregir el dato de residuos peligrosos aportado por uno de los proveedores de servicios de limpieza en España. (**) Nota: en la categoría de "Otros" residuos se incluyen baterías de plomo, pintura, taladrina, absorbentes y materiales de filtración, residuos metálicos contaminados, productos químicos de laboratorio, envases que contienen restos de sustancias peligrosas y tóner entre otros. El descenso en la cantidad de residuos por peligrosos entre 2020 y 2021 se debe a las siguientes causas: i) RAEEs donación que no se contabilizan como residuos (7t) y menor actividad en los centros (14t). Adicionalmente se ha corregido una contabilización duplicada de residuos (6t) en 2020; ii) fluorescentes, en 2020 se implementaron medidas de eficiencia energética (sustitución de fluorescentes – 6t) no realizadas en 2021; iii) otros, se ha realizado una mejora en el criterio de clasificación de los residuos peligrosos en 2020 (lodos acuosos 20t).					
Residuos no peligrosos (Kg)	1.330.681	2.228.031	2.048.812	793.910	560.976
Papel (Kg)	-	-	-	167.077	127.299
Plástico (Kg)	-	-	-	68.781	53.382
Orgánico (Kg)	-	-	-	282.063	223.333
Otros (Kg)	-	-	-	275.989	156.961
Residuos totales (Kg)	1.462.305	2.332.786	2.151.672	890.566	619.922
Residuos totales valorizados (%) (*)	-	-	-	66,7	58,5
(*) Nota: en 2021 se ha implementado una mejora en el cálculo del porcentaje de residuos valorizados respecto a 2020 utilizando la información proporcionada por los gestores de residuos. El porcentaje de valorización en 2021 es menor debido principalmente a la baja tasa de valorización de los residuos orgánicos que en 2021 suponen un 34% de los residuos frente a un 27% en 2020.					
Residuos peligrosos reciclados/recuperados (%) (*)	-	-	-	61	70
(*) Nota: alcance de los datos centros de producción ubicados en España.					
Operaciones de valorización/eliminación de residuos peligrosos y no peligrosos (*)					
(*) Nota: alcance de los datos, España, que suponen un 89% de los residuos a nivel global.					
Residuos reciclados/reutilizados (Kg)	-	-	-	-	324.247
Residuos desechados (Kg)	-	-	-	-	77
Residuos enviados a vertedero (Kg)	-	-	-	-	426
Residuos incinerados (con o sin recuperación) (Kg)	-	-	-	-	0
Residuos eliminados de otra manera, especificar (Kg)	-	-	-	-	0

Residuos con método de eliminación desconocido (Kg)	-	-	-	-	229.913
Ocupantes en centros certificados medioambientalmente (%) (*)	65	59	53	67	73

(*) Nota: debido a la aceleración de la implantación del trabajo remoto y al nuevo modelo de utilización de los puestos en los centros de trabajo por parte de los profesionales en “modo compartido” el indicador a partir de 2021 se calcula considerando los profesionales que se encuentran adscritos a centros certificados ISO 14001. Hasta 2020 el cálculo se realizaba considerando los profesionales que ocupaban puestos fijos en los centros de trabajo.

People

Indicadores	2017	2018	2019	2020	2021
Profesionales					
Total plantilla Indra (nº)	40.020	43.707	50.349	49.027	52.083
Plantilla Smartpaper, Smartest y Baltik (nº)	No Aplica	No Aplica	No Aplica	1.047	No Aplica
Trabajadores subcontratados (nº)	1.947	3.210	2.928	3.216	4.903
Distribución de plantilla por país (h/m) (nº)					
España	-	17.747 | 8.875	18.669 | 9.342	18.413 | 9.063	19.181 | 9.232
Europa					
Alemania	-	-	-	69 | 26	84 | 30
Bélgica	-	-	-	1 | 8	5 | 2
Bulgaria	-	-	-	0 | 4	2 | 0
Eslovaquia	-	-	-	63 | 16	56 | 18
Italia	-	-	-	1.081 | 991	1.176 | 981
Letonia	-	-	-	41 | 105	29 | 115
Moldavia	-	-	-	17 | 4	20 | 5
Noruega	-	-	-	180 | 62	172 | 59
Países Bajos					3 | 0
Polonia	-	-	-	2 | 0	2 | 0
Portugal	-	-	-	378 | 165	421 | 193
Reino Unido	-	-	-	44 | 10	30 | 9
República Checa	-	-	-	24 | 11	23 | 10
Rumanía	-	-	-	47 | 32	48 | 29
América					
Argentina	-	-	-	301 | 126	271 | 107
Bolivia	-	-	-	7 | 36	36 | 7
Brasil	-	-	-	3.422 | 7.884	4.560 | 3.448
Chile	-	-	-	497 | 133	535 | 137
Colombia	-	-	-	1.935 | 1.216	2.457 | 1.482
Costa Rica	-	-	-	5 | 1	5 | 0
Ecuador	-	-	-	19 | 7	57 | 32
El Salvador	-	-	-	3 | 0	3 | 0
Estados Unidos	-	-	-	32 | 158	104 | 30
Guatemala	-	-	-	0 | 1	1 | 0
México	-	-	-	1.296 | 514	1.930 | 789
Panamá	-	-	-	59 | 33	58 | 29
Perú	-	-	-	1.294 | 370	1.398 | 468
República Dominicana	-	-	-	60 | 17	60 | 15
Uruguay	-	-	-	74 | 55	64 | 57
Asia, Oriente Medio y África					
Arabia Saudita	-	-	-	55 | 5	60 | 5
Argelia	-	-	-	16 | 7	27 | 8
Australia	-	-	-	80 | 10	76 | 10
Bahréin	-	-	-	34 | 11	35 | 10
China	-	-	-	18 | 13	18 | 10
Emiratos Árabes Unidos	-	-	-	17 | 11	25 | 9
Filipinas	-	-	-	1.127 | 470	1.075 | 454
India	-	-	-	27 | 0	23 | 0
Indonesia	-	-	-	3 | 5	3 | 5
Kazajistán	-	-	-	2 | 2	0 | 2
Kenia	-	-	-	40 | 29	38 | 29

Indicadores	2017	2018	2019	2020	2021
Malasia	-	-	-	25 | 12	16 | 10
Marruecos	-	-	-	15 | 1	15 | 1
Omán	-	-	-	23 | 2	23 | 2
Tailandia	-	-	-	1 | 1	1 | 1
Turquía	-	-	-	9 | 5	9 | 5
Mozambique	-	-	-	3 | 0	2 | 0
Vietnam					0 | 1
Distribución de plantilla por país y por género (h/m) (nº)					
España	-	17.747 | 8.875	18.669 | 9.342	18.413 | 9.063	19.181 | 9.232
Europa	-	1.479 | 594	1.415 | 623	1.957 | 1.423	2.071 | 1.451
América	-	8.710 | 4.361	10.459 | 6.411	10.161 | 5.933	11.539 | 6.601
Asia, Oriente Medio y África	-	1356 | 585	1.489 | 596	1.493 | 584	1.446 | 562
Distribución de plantilla por categoría y por género (h/m) (nº) (*)					
Dirección	-	419 | 80	424 | 93	441 | 94	438 | 95
Gestión	-	2.778 | 907	2.887 | 949	2.937 | 1.027	2.942 | 1.077
Técnico	-	22.658 | 10.888	24.680 | 12.033	21.675 | 10.227	23.711 | 10.844
Soporte	-	2.826 | 2.191	3.945 | 3.773	6.160 | 5.087	6.576 | 5.132
Otras categorías	-	611 | 349	96 | 124	811 | 568	570 | 698
(*) Nota: a partir de estos indicadores el alcance de los datos de profesionales para 2021 cubre el 99% de los empleados del Grupo (sociedades integradas en sistemas SAP, Afterbanks, Paradigma y Flat101), excepto cuando se indique expresamente un alcance distinto. Para las limitaciones de alcance de años anteriores, consultar los Informes correspondientes.					
Mujeres en posiciones generadoras de ingresos (%) (*)					
(*) Nota: alcance 97%					
Mujeres en posiciones generadoras de ingresos (%)	-	-	-	23	23
Mujeres en posiciones STEM (%) (*)					
(*) Nota: alcance 97%					
Mujeres en posiciones STEM (%)	-	-	-	33	33
Plantilla por rango de edad (h/m) (%)					
> 50 años	8,61 | 3,93	8,72 | 4,19	8,46 | 4,24	9,50 | 4,73	9,63 | 5
entre 30 y 50 años	43,16 | 22,74	41,84 | 21,40	38,84 | 21,06	40,83 | 21,52	38,45 | 21,09
< 30 años	14,61 | 6,94	16,45 | 7,40	18,06 | 9,33	17,09 | 8,32	17,79 | 8,05
Modalidades de contrato de trabajo (h/m) (%)					
Empleados con contrato fijo por categoría					
Dirección	-	1,1 | 0,2	98,58 | 100	98,86 | 100	98,82 | 100
Gestión	-	7,2 | 2,3	99 | 98,95	99,18 | 98,92	99,04 | 98,96
Técnico	-	52,9 | 25,7	91,82 | 91,32	91,99 | 93,36	90,91 | 93,60
Soporte	-	4,5 | 5,2	74,6 | 95,04	82,02 | 92,86	80,67 | 92,78
Otras categorías	-	0,5 | 0,4	91,67 | 96,77	94,12 | 98,16	91,49 | 95,26
Empleados con contrato fijo por rango de edad					
> 50 años	-	9,4 | 4,5	96,87 | 97,01	96,6 | 97,71	96,57 | 97,83
entre 30 y 50 años	-	43,7 | 22,4	93,36 | 93,38	92,94 | 94,36	92,65 | 94,57
< 30 años	-	13 | 6,9	81,13 | 89,04	82,73 | 89,96	79,75 | 89,14
Empleados con contrato fijo por área geográfica					
España	-	-	93,04 | 92,38	96,11 | 95,5	93,97 | 95,99
Europa	-	-	89,82 | 89,25	93,03 | 94	95,32 | 97,45
América	-	-	87,91 | 94,03	83,84 | 92,11	84,12 | 90,86
Asia, Oriente Medio y África	-	-	76,16 | 85,91	71,6 | 83,22	70,89 | 82,38
Empleados con jornada completa por categoría					
Dirección	-	1,1 | 0,2	100 | 100	100 | 100	100 | 100
Gestión	-	7,2 | 2,1	98,75 | 90,41	99,08 | 91,67	99,28 | 93,01
Técnico	-	57 | 22,6	96,83 | 81,94	97,84 | 85,69	98,24 | 87,45
Soporte	-	6,2 | 2,6	73,71 | 43,02	85,32 | 58,02	86,2 | 62,04
Otras categorías	-	0,6 | 0,3	71,88 | 62,10	75,32 | 72,61	99,08 | 99,24
Empleados con jornada completa por rango de edad					
> 50 años	-	9,7 | 4,2	98,05 | 86,86	98,01 | 87,91	98,02 | 89,44
entre 30 y 50 años	-	45,4 | 17,7	95,32 | 73,33	95,93 | 76,58	96,49 | 79,57
< 30 años	-	17,1 | 6,0	89,72 | 68,62	91,12 | 72,12	94,02 | 78,7
Empleados con jornada completa por área geográfica					
España	-	-	97,09 | 79,58	97,09 | 79,58	97,54 | 81,87
Europa	-	-	98,30 | 92,68	98,30 | 92,68	98,94 | 92,34
América	-	-	89,95 | 69,17	89,95 | 69,17	92,56 | 75,38
Asia, Oriente Medio y África	-	-	100 | 99,83	100 | 99,83	100 | 99,82

Indicadores	2017	2018	2019	2020	2021
Rotación [GRI 401-1] (*)					
(*) Nota: el dato de rotación total está calculado teniendo en cuenta las bajas deseadas y las no deseadas sobre la plantilla media. Se consideran bajas no deseadas a aquellas que vienen motivadas por una decisión voluntaria del empleado.					
Rotación total (%)	24	25	22	21	27
Rotación total por género (h | m) (%)				20,48 | 20,40	27,80 | 25,96
Rotación total por áreas geográficas (%)					
España	-	-	-	11,33	15,09
Europa	-	-	-	11,64	14,8
América	-	-	-	39,28	48,58
Asia, Oriente Medio y África	-	-	-	14,33	30,33
Rotación total por rango de edad (h/m) (%)					
> 50 años	-	-	-	12,48 | 10,02	13,22 | 9,28
entre 30 y 50 años	-	-	-	17,11 | 15,13	23,95 | 20,87
< 30 años	-	-	-	33,45 | 40,62	46,19 | 51,57
Rotación total de personas con discapacidad (*)					
(*) Nota: alcance 97%					
Rotación total de personas con discapacidad (%)	-	-	-	6,24	8,41
Rotación total por categoría laboral (%)					
Dirección	-	-	-	10,36	12
Gestión	-	-	-	8,89	10,72
Técnico	-	-	-	17,22	24,87
Soporte	-	-	-	34,28	36,74
Otras categorías	-	-	-	17,54	72,71
Rotación total por nacionalidad (%) (*)					
(*) Nota: alcance 97%					
Nacionalidad local	-	-	-	20,48	18,83
Otras nacionalidades	-	-	-	19,73	8,37
Rotación externa no deseada (%)	11	13	13	8	15,63
Rotación externa no deseada por género (h | m) (%) (*)				9,46 | 5,26	18,31 | 10,53
Rotación externa no deseada por áreas geográficas (%)					
España	9	10	10	6,16	11,84
Europa	11	15	15	9,67	11,54
América	16	19	19	10,99	20,95
Asia, Oriente Medio y África	10	17	19	11,22	26,41
Rotación externa no deseada por rango de edad (h/m) (%)					
> 50 años	2 | 1	2 | 1	4 | 2	2,41 | 0,95	4,45 | 2,08
entre 30 y 50 años	11 | 6	13 | 8	14 | 8	8,31 | 4,36	16,74 | 9,61
< 30 años	26 | 16	30 | 22	25 | 16	16,42 | 10,24	30,74 | 18,86
Rotación externa no deseada de personas con discapacidad					
Rotación externa no deseada de personas con discapacidad (%) (*)	-	-	-	2,16	5,18
(*) Nota: alcance 97%					
Rotación externa no deseada laboral (%)					
Dirección	-	-	-	1,82	3,37
Gestión	-	-	-	3,36	6,25
Técnico	-	-	-	9,81	19,25
Soporte	-	-	-	5,59	9,76
Otras categorías	-	-	-	3,33	7,66
Rotación externa no deseada por nacionalidad (%) (*)					
(*) Nota: alcance 97%					
Nacionalidad local	-	-	-	7,46	8,97
Otras nacionalidades	-	-	-	12,56	6,55
Despidos por categoría (h/m) (nº)					
Dirección	-	35 | 11	22 | 1	37 | 8	20 | 6
Gestión	-	97 | 28	53 | 18	162 | 44	75 | 23
Técnico	-	819 | 378	655 | 342	973 | 438	527 | 248
Soporte	-	103 | 176	167 | 315	715 | 932	508 | 913
Otras categorías	-	75 | 23	9 | 8	14 | 5	33 | 23
Despidos por rango de edad (h/m) (nº)					
> 50 años	-	217 | 59	143 | 34	401 | 179	250 | 111
entre 30 y 50 años	-	675 | 376	492 | 372	954 | 665	547 | 576

Indicadores	2017	2018	2019	2020	2021
< 30 años	-	231 | 176	271 | 278	546 | 583	366 | 526
Nuevas incorporaciones [GRI 401-1]					
Nuevas incorporaciones total (nº)	-	12.953	15.426	8.288	16.731
Nuevas contrataciones por género (h | m) (%)				69,43 | 30,57	66,09 | 33,91
Nuevas contrataciones por rango de edad (h/m) (%)					
> 50 años	-	3,50	2,36 | 1,17	4,95 | 1,58	2,85 | 1,15
entre 30 y 50 años	-	43,62	27,45 | 16,83	34,82 | 14	29,02 | 16,33
< 30 años	-	52,88	32,12 | 20,06	29,9 | 14,76	34,22 | 16,44
Nuevas contrataciones por áreas geográficas (%)					
España	-	36,63	29,49	29,93	28,58
Europa	-	4,16	3,33	4,27	8,96
América	-	54,81	63,66	62,45	59,49
Asia, Oriente Medio y África	-	4,40	3,52	3,34	2,97
Nuevas contrataciones de personas con discapacidad	-	-	-	60	42
Nuevas contrataciones por nacionalidad y género (nº)					
Nacionalidad local	-	-	-	5.563 | 2.450	10.235 | 5.375
Otras nacionalidades	-	-	-	211 | 64	822 | 299
Nuevas contrataciones por categoría laboral y género (h/m) (nº)					
Dirección	-	-	-	29 | 4	20 | 5
Gestión	-	-	-	112 | 44	187 | 51
Técnico	-	-	-	3399 | 1028	8.093 | 3.014
Soporte	-	-	-	1398 | 1039	2.316 | 2.071
Otras categorías	-	-	-	836 | 399	441 | 533
Vacantes que son cubiertas por candidatos internos (*)					
(*) Nota: alcance de los datos de vacantes que son cubiertas por candidatos internos es el 83% que se corresponde a España, Colombia, Panamá, Portugal, México, Brasil e Italia.					
Vacantes cubiertas por candidatos internos. Total (nº)	-	-	-	626	563
Vacantes cubiertas por candidatos internos por género (%)	-	-	-	54 | 46	66 | 34
Vacantes cubiertas por candidatos internos por rango de edad y género (h/m) (%)					
> 50 años	-	-	-	2 | 1	12 | 8
entre 30 y 50 años	-	-	-	27 | 19	38 | 17
< 30 años	-	-	-	25 | 26	16 | 09
Vacantes cubiertas por candidatos internos por áreas geográficas (%)					
España	-	-	-	16,8	67
Europa	-	-	-	0,3	2
América	-	-	-	82,9	31
Asia, Oriente Medio y África	-	-	-	-	-
Vacantes cubiertas por candidatos internos de personas con discapacidad	-	-	-	0,5	-
Vacantes cubiertas por candidatos internos por nacionalidad					
Nacionalidad local	-	-	-	621	549
Otras nacionalidades	-	-	-	5	14
Vacantes cubiertas por candidatos internos por categoría laboral					
Dirección	-	-	-	-	-
Gestión	-	-	-	19	49
Técnico	-	-	-	216	335
Soporte	-	-	-	379	73
Otras categorías	-	-	-	12	106
Coste medio de contratación por FTE (*)					
(*) Nota: alcance 98%. El cálculo se ha realizado considerando el presupuesto del departamento de selección dividido entre el número de incorporaciones en 2021.					
Coste medio de contratación por FTE Total (€)	-	-	-	385	252
Remuneración de los Consejeros (miles de euros) (h/m)					
Remuneración media de consejeros (miles de euros) (h/m) (*)	132,8 | 105,3	134,2 | 101,3	133,8 | 104,8	117,0 | 113,4	158 | 122
(*) La retribución de los consejeros en su condición de tales se determina en función de su pertenencia a los distintos órganos de administración. Consiste exclusivamente en una asignación fija y se satisface íntegramente en efectivo. En 2021 la mayor diferencia					

Indicadores	2017	2018	2019	2020	2021
existente en la retribución entre hombres y mujeres se debe a que el cálculo incluye la remuneración devengada por el Presidente no ejecutivo desde mayo de 2021.					
Remuneración del Comité de Dirección (miles de euros) (h/m) (*) criterio económico					
Remuneración media del Comité de Dirección	858 | 502,8	812,7 | 1.009,1	825 | 994,2	743,9 | 704	1.165,9 | 1.171,2
Presidente y CEO	3.565,4 | -	2.100 | -	2.262 | -	2.001,7 | -	- | -
CEOs	-	-	-	-	2.550,6 | 2.550,6
Consejeros Directores Generales	1.674,4 | -	1.680 | 1.680	1.665 | 1.665	1.420,6| 1.420,6	-
Responsables de Áreas y Mercados	586,9 | 502,8	633,1 | 338,3	635,2 | 323,3	568 | 345,7	992,9 | 481,4
(*) Nota: el dato está calculado para los altos directivos miembros del Comité de Dirección en términos anualizados como la media de la suma de la retribución fija, la retribución variable devengada en el año de referencia y la porción del IMP (Incentivo a Medio Plazo) asignable a cada año. En cuanto al cálculo del IMP, se ha recogido en 2021 la tercera parte de la provisión considerada en las cuentas anuales de la Compañía, esto es el 100% de la tercera parte del objetivo del IMP para el periodo 2021-2023.					

Remuneraciones medias de plantilla y otras ratios de remuneración					
Remuneración media de la plantilla	-	-	26.601	26.454	25.950
Ratio de salario del CEO frente al salario medio de la plantilla (*)	-	-	85,0	75,7	98,3
(*) Nota: en 2021 el dato se ha calculado considerando la ratio del salario medio de los dos Consejeros Ejecutivos en su condición de ejecutivos de la compañía.					

Remuneraciones medias por categoría (euros) (h/m) (*)

(*) Nota: calculada considerando salario fijo y variable pagado. No se incluyen conceptos adicionales tales como: subsidios en efectivo, bonificaciones, incentivos a largo plazo, retribución basada en acciones, etc.

		2018		2019		2020		2021	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	> 50 años	157.131	106.915	167.654	114.917	167.305	148.532	155.023	143.219
	entre 30 y 50 años	147.830	129.784	157.982	146.719	147.848	120.223	143.997	123.149
Gestión	> 50 años	64.589	61.363	64.795	60.135	64.374	58.759	62.750	57.270
	entre 30 y 50 años	57.150	52.600	58.786	53.980	57.146	53.077	57.100	52.841
	< 30 años	41.753	48.784	49.828	62.227	43.954	61.390	52.838	42.011
Técnicos	> 50 años	35.745	31.584	34.851	30.976	36.505	33.661	35.865	32.905
	entre 30 y 50 años	27.314	24.734	26.904	24.029	27.998	26.017	27.657	25.483
	< 30 años	16.973	15.023	17.254	15.628	18.172	17.314	18.352	17.030
Soporte	> 50 años	14.425	21.493	11.969	18.878	22.735	19.208	21.528	17.987
	entre 30 y 50 años	12.175	11.257	10.053	8.162	14.839	11.236	14.122	11.026
	< 30 años	11.611	5.879	10.084	4.695	10.435	5.472	10.945	5.609
Otras categorías	> 50 años	45.932	32.128	29.137	15.929	23.086	17.180	13.133	9.956
	entre 30 y 50 años	34.215	27.060	15.813	11.611	5.996	5.811	9.705	5.518
	< 30 años	11.872	12.286	8.760	6.134	3.772	3.718	4.272	3.597

Brecha salarial de género por categoría laboral (%) (*)	2017	2018	2019	2020	2021
Dirección	-	10,14%	7,48%	5,48%	7,63%
Gestión	-	4,18%	6,02%	4,05%	3,80%
Técnico	-	2,56%	2,54%	3,14%	2,87%
Soporte	-	1,30%	3,97%	3,12%	3,55%
Otras categorías	-	20,08%	4,42%	-	-
Total	3,64%	2,79%	3,03%	3,21%	3,11%

(*) Nota: se define brecha salarial como la diferencia de salarios para grupos de profesionales homogéneos. La brecha salarial se ha calculado comparando retribuciones entre segmentos de profesionales equivalentes (misma categoría, misma unidad de negocio, misma región/país). Es decir, representa el porcentaje que las mujeres cobran menos que los hombres, considerando posiciones y responsabilidades análogas. No se incluyen en este cálculo los segmentos de profesionales en los que no existe al menos un ocupante femenino y uno masculino, lo que supone una cobertura real de plantilla del 90%. Para el cálculo se considera salario fijo y variable pagado. No se incluyen conceptos adicionales tales como: subsidios en efectivo, bonificaciones, incentivos a largo plazo, retribución basada en acciones, etc. Para más indicadores sobre remuneración desglosada por género y edad, consultar el anexo 11.6 con la “Tabla de indicadores no-financieros”. Alcance de los datos 97% de la plantilla total a cierre.

Desigualdad salarial de género por categoría laboral (%) (*)	2017	2018	2019	2020	2021
Dirección	-	21%	18%	17%	12%
Gestión	-	8%	9%	8%	8%
Técnico	-	8%	9%	5%	5%
Soporte	-	20%	32%	27%	26%
Otras categorías	-	27%	32%	9%	36%

(*) Nota: desigualdad salarial bruta se calcula como (salario medio hombres-salario medio mujeres) / (salario medio hombres), independientemente de otros factores que pueda incidir en la remuneración de una persona, tales como la ubicación geográfica o el departamento en el que trabaja y/o la categoría laboral. Para el cálculo se considera salario fijo y variable pagado. No se incluyen conceptos adicionales tales como: subsidios en efectivo, bonificaciones, incentivos a largo plazo, retribución basada en acciones, etc. Para más indicadores sobre remuneración desglosada por género y edad, consultar el anexo 11.6 con la "Tabla de indicadores no-financieros". Alcance de los datos 97% de la plantilla total a cierre.

Desigualdad salarial de género por categoría laboral y área geográfica (%) [GRI 405-2]				
	2021	2021	2021	2021
	España	Italia	Latinoamérica (*)	Filipinas
Dirección	9	21	43	0
Gestión	5	12	11	1
Técnico	7	15	12	-12
Soporte	9	1	19	-8
Otras categorías	11	0	12	0
Total	13	23	36	-21

(*) Latinoamérica incluye Brasil, Colombia, México y Perú.

Indicadores	2017	2018	2019	2020	2021
Relación entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local por cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas (%) (*) [GRI 202-1]					
(*) Nota: los siete países reportados han sido elegidos en función del número de profesionales en los últimos años, siendo seleccionados los que han tenido un mayor número de profesionales. En concreto, estos 7 países corresponden a alrededor de un 90% de la plantilla total a cierre. Se considera como salario mínimo de entrada la media de los salarios fijos de las categorías consideradas inferiores (técnicos y soporte) en cada país, por ser más representativo que el salario mínimo de una única persona cuya actividad pueda no ser representativa de la actividad desarrollada por la compañía.					
Brasil	2,06	1,86	1,88	2,20	1,78
México	6,31	5,76	6,19	5,80	4,37
Colombia	1,81	1,98	1,62	1,72	1,78
España	1,78	1,85	1,39	1,39	1,42
Filipinas	1,61	1,71	1,77	1,68	1,75
Perú	2,54	2,59	2,66	2,53	2,73
Italia (*)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
(*) Nota: no está definido el salario mínimo local de manera oficial.					
Relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas y la retribución media total de la plantilla (sin contar con la persona mejor pagada) (*) [GRI 102-38]					
(*) Nota: calculada considerando salario fijo, variable devengado y la porción del IMP (Incentivo a Medio Plazo) asignable a cada año.					
Brasil	13,54	20,44	24,31	21,61	24,91
México	24,31	27,46	25,37	24,26	31,17
Colombia	14,82	19,28	22,27	21,20	26,71
España	106,07	62,69	66,92	59,66	45,67
Filipinas	9,80	9,65	10,94	11,85	14,11
Perú	8,52	8,86	9,13	8,98	9,77
Italia	5,89	6,40	5,09	6,02	8,80

Indicadores	2017	2018	2019	2020	2021
Relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejora pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con el incremento porcentual de la retribución total media anual de toda la plantilla (sin contar con la persona mejor pagada) (*) [GRI 102-39]					
(*) Nota: calculada considerando salario fijo anual, variable devengado y la porción del IMP (Incentivo a Medio Plazo) asignable a cada año. La relación se calcula dividiendo los incrementos porcentuales (incremento mejor persona pagada/incremento retribución media) y en el caso de que ambos incrementos sean negativos el resultado será positivo. Es el caso de Perú en 2020. En Italia en 2020 el incremento se debió a que la persona mejor pagada fue una nueva incorporación.					
Brasil	2,48	7,87	0,55	0,26	0,60
México	2,10	1,99	-1,87	-0,05	-0,62
Colombia	5,70	2,27	0,39	0,43	-4,27
España	-1,29	-9,36	8,53	-7,38	-6,28
Filipinas	3,30	2,32	4,98	-0,80	3,42
Perú	0,75	8,02	-4,05	36,42	0,19
Italia	0,51	3,88	-19,82	24,09	-2,22
Diversidad [GRI 405-1]					
Nacionalidades (nº)	105	98	101	106	105
Porcentaje de nacionalidades sobre la plantilla total					
Española	-	-	-	56	53,0
Brasileña	-	-	-	17	15,8
Colombiana	-	-	-	7	7,7
Mexicana	-	-	-	4	5,3
Peruana	-	-	-	4	3,7
Filipina	-	-	-	3	3,0
Italiana	-	-	-	3	4,4
Chilena	-	-	-	1	1,3
Portuguesa	-	-	-	1	1,3
Argentina	-	-	-	1	0,8
Otras nacionalidades con un peso sobre el total inferior al 1%	-	-	-	4	3,6
Porcentaje de nacionalidades sobre el equipo de dirección y gestión					
Española	-	-	-	77	76,5
Brasileña	-	-	-	4	3,9
Italiana	-	-	-	3	3,2
Mexicana	-	-	-	3	3,0
Colombiana	-	-	-	2	2,1
Filipina	-	-	-	2	1,8
Portuguesa	-	-	-	2	2,1
Argentina	-	-	-	1	1,1
Otras nacionalidades con un peso sobre el total inferior al 1%	-	-	-	6	6,2
Empleados con discapacidad (%) (*)	1	0,93	1,1	1,37	1,02
(*) Nota: los datos de 2017 tenían alcance España, 2018 y 2019 incluyen además Brasil, en 2020 el alcance es el 74%, por la incorporación de Paradigma y SmartPaper y en 2021 el alcance es el 89%					
Contribución al desarrollo local [GRI 202-2]					
(*) Nota: el alcance de todos los indicadores de contribución al desarrollo local es el 97%					
Empleados locales (%)	96	90	88	97	95
Directivos totales procedentes de la comunidad local (%)	92	89	89	92	89
Directivos procedentes de la comunidad local por áreas geográficas (%)					
España	97	96	96	97	94
Europa	93	90	87	88	88
América	69	52	51	67	67
Asia, Oriente Medio y África	50	45	33	44	36
Antigüedad de los profesionales					
Antigüedad media	7,86	7,4	6,8	7,51	7,29

Indicadores	2017	2018	2019	2020	2021
Promoción (*)					
(*) Nota: el alcance es del 97%					
Empleados promocionados (%) (*)	21	23	22	24	22
Mujeres promocionadas (sobre el total de promocionados en la compañía) (%)	30	28	29	27	28
(*) Nota: los datos de empleados promocionados se refieren a los empleados promocionados durante el año x como resultado de la evaluación correspondiente al ejercicio x-1. El porcentaje indica empleados promocionados sobre el total de evaluados.					
Evaluación del desempeño [GRI 404-3] (*)					
(*) Nota: los datos hacen referencia a los profesionales que han recibido una comunicación sobre su evaluación en el año reportado. La evaluación del desempeño se realiza a año vencido; esto es, en el año x los datos hacer referencia a los profesionales que han recibido una evaluación sobre su desempeño relativo al año x-1.					
Empleados que han participado en la evaluación de desempeño (h/m) (%)	79 | 58	80,5 | 64,6	71,8 | 54,6	87,73 | 76,82	84,62 | 72,32
Empleados que han participado por categoría profesional (h/m) (nº)					
Dirección	-	374 | 81	377 | 81	359 | 81	401 | 80
Gestión	-	2.655 | 887	2.748 | 893	2.800 | 927	3.048 | 1.079
Técnico	-	16.611 | 6.878	17.784| 7.534	18.985 | 8.741	20.765 | 9.176
Soporte	-	1.196 | 614	1.731 | 682	5.041 | 2.584	4.428 | 2.328
Otras categorías	-	358 | 150	- | -	3 | -	- | 1
Empleados bajo un sistema de evaluación multidimensional	-	-	-	47	39
Empleados en un sistema de evaluación comparativo	-	-	-	100	100
Conciliación [GRI 401-3]					
Empleados que se han acogido a la baja paternal/maternal (h/m) (nº)	517 | 436	672 | 510	696 | 465	616 | 341	810 | 318
Empleados que se han incorporado después de la baja paternal/maternal (h/m) (nº)	478 | 395	631 | 453	628 | 406	594 | 312	738 | 286
Retención tras baja paternal/maternal (%)	92	92	89	95	91
Seguridad y Salud laboral (*) [GRI 403-9] (*)					
(*) Nota: el alcance de los datos de Seguridad y Salud laboral es del 98,72% de las empresas del Grupo excepto 'absentismo', que es un 95%. Se contabilizan accidentes con y sin baja médica, excluyendo *in itinere*.					
Siniestralidad laboral (accidentes de trabajo con y sin baja médica, excluidos accidentes 'in itinere') por áreas geográficas (*)					
(*) Nota: las fórmulas para el cálculo de siniestralidad (Índice de Incidencia, Gravedad, Frecuencia y Duración Medica) son las recogidas en la NTP 1: Estadísticas de accidentabilidad en la empresa del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.					
Nº de accidentes	132	167	167	100	115
España	108	129	130	70	83
Europa	0	2	4	0	1
América	23	32	31	30	30
Asia, Oriente Medio y África	1	4	2	0	1
Índice de frecuencia por áreas geográficas y por género (*)					
(*) Nota: el índice de frecuencia (IF) relaciona el número de accidentes con el número total de horas trabajadas por el colectivo de trabajadores expuestos al riesgo. IF = (Nº accidentes / Nº horas trabajadas) * 1000.000 horas trabajadas					
España (h/m)	-	2,04 | 0,99	2,08 | 0,83	1,00 | 0,46	1,5 | 0,25
Europa (h/m)	-	0,40 | 0,40	0,59 | 0,59	0,00 | 0,00	0,17 | 0,00
América (h/m)	-	1,05 | 0,55	0,74 | 0,30	0,81 | 0,16	0,65 | 0,13
Asia, Oriente Medio y África (h/m)	-	16,68 | 0,00	4,79 | 0,00	0,00 | 0,00	0,28, 0,00
Índice de incidencia por áreas geográficas (*)					
(*) Nota: el índice de incidencia (II) relaciona el número de accidentes con el número medio de trabajadores expuestos al riesgo. II = (Nº accidentes / Nº trabajadores) * 1000 trabajadores					
España	4,31	5,08	3,44 | 1,37	1,70 | 0,78	2,55 | 0,43
Europa	3,46	1,53	1,11 | 1,11	0,00 | 0,00	0,32 | 0,00
América	1,97	3,18	1,47 | 0,60	1,63 | 0,33	1,46 | 0,29
Asia, Oriente Medio y África	0	30,95	9,80 | 0,00	0,00 | 0,00	0,53 | 0,00

Indicadores	2017	2018	2019	2020	2021
Índice de gravedad por áreas geográficas y por género (*)					
(*) Nota: el índice de gravedad (IG) relaciona el tiempo no trabajado a consecuencia de accidentes de trabajo, con el tiempo trabajado por los trabajadores expuestos al riesgo. IG = (Nº jornadas perdidas/ Nº de horas trabajadas) * 1000 horas trabajadas					
España (h/m)	-	0,02 | 0,01	0,01 | 0,01	0,01 | 0,00	0,02 | 0,00
Europa (h/m)	-	0,00 | 0,00	0,01 | 0,00	0,00 | 0,00	0,01 | 0,00
América (h/m)	-	0,02 | 0,01	0,01 | 0,00	0,00 | 0,00	0,01 | 0,00
Asia, Oriente Medio y África (h/m)	-	0,03 | 0,00	0,01 | 0,00	0,00 | 0,00	0,00 | 0,00
Duración media en nº de días de la baja por enfermedad por áreas geográficas (*)					
(*) Nota: la duración media (DM) indica la media de días laborales por accidente de trabajo con baja médica. DM = Nº jornadas perdidas / Nº accidentes					
España (h | m)	4,15	8,98	6,67	8,25 (5,66 | 2,59)	11,25 (9,62 | 1,63)
Europa (h | m)	0	7,06	2,48	0,00 (0,00 | 0,00)	32,96 (32,96 | 0,00)
América (h | m)	10,43	20,11	3,40	4,97 (4,14 | 0,83)	15,91 (13,26 | 2,65)
Asia, Oriente Medio y África (h | m)	2,73	2,08	0,25	0,00 (0,00 | 0,00)	0,25 (0,25 | 0,00)
Accidentes mortales (h | m) (nº)	0	0	0	0,00 (0,00 | 0,00)	0,00 (0,00 | 0,00)
Número de horas de absentismo (*)	-	2.872.339	3.230.775	3.010.018	2.977.938
(*) Nota: alcance 95%. Se consideran horas de absentismo aquellas que han sido imputadas por los empleados propios directos en el sistema de gestión de tiempo de trabajo de Indra al concepto de "Ausencia remunerada", al cual le corresponden el conjunto de horas de ausencia de empleados correspondientes a, entre otros, excedencias, bajas médicas, visitas médicas, permisos por maternidad y paternidad, entre otros, sin incluir vacaciones y horas de libre disposición.					
Absentismo por áreas geográficas (%) (*)					
(*) Nota: los siguientes porcentajes hacen referencia al número de horas de absentismo respecto a las horas propias y directas sin incluir vacaciones y horas de libre disposición establecidas por convenio para el conjunto de los profesionales					
España	-	5,0	5,2	5,08	4,55
Europa	-	4,9	4,3	3,56	4,40
América	-	2,9	3,5	2,30	1,84
Asia, Oriente Medio y África	-	1,6	1,6	1,18	1,13
Negociación colectiva					
Empleados cubiertos por un convenio colectivo (%) | Empleados con acceso a instrumentos para salvaguardar sus derechos de manera colectiva (%) (*)	-	-	81	78 | 97	77 | 99
(*) Nota: los alcances reportados en 2019, 2020 y 2021 son respectivamente 96%, 98% y 99,7% de la plantilla total a cierre de año.					
Alemania	-	-	-	100 | 100	100 | 100
Arabia Saudita	-	-	-	0 | 0	0 | 0
Argelia	-	-	-	100 | 100	100 | 100
Argentina	-	-	90	89 | 89	89 | 89
Australia	-	-	-	72 | 100	55 | 100
Bahréin	-	-	-	0 | 0	0 | 0
Bélgica	-	-	-	100 | 100	100 | 100
Bolivia	-	-	-	-	0 | 100
Bulgaria	-	-	-	100 | 100	100 | 100
Brasil	-	98	99	98 | 100	98 | 100
Chile	-	-	48	56 | 100	32 | 100
Colombia	-	0	0	0 | 100	0 | 100
Costa Rica	-	-	-	0 | 0	0 | 100
Ecuador	-	-	-	-	0 | 100
El Salvador	-	-	-	0 | 0	0 | 100
Emiratos Árabes Unidos	-	-	-	0 | 0	0 | 0
España	100	100 (*)	100 (*)	100 | 100 (*)	100 | 100 (*)
(*) Nota: sin incluir a los dos consejeros ejecutivos, los cuales mantienen una relación mercantil con la compañía. Adicionalmente, dos directivos mantienen una relación laboral con la compañía al amparo del Real Decreto 1382/1985 del 1 de agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección.					
Eslovaquia	-	-	-	0 | 100	0 | 100
EE.UU.	-	-	0	0 | 100	0 | 100

Indicadores	2017	2018	2019	2020	2021
Filipinas	-	0	0	0 | 100	0 | 100
Guatemala	-	-	-	0 | 0	0 | 100
Italia	-	98	100	100 | 100	100 | 100
Kenia	-	-	-	0 | 100	0 | 100
Letonia	-	-	-	-	0 | 0
México	-	0	0	0 | 100	0 | 100
Moldavia	-	-	-	0 | 100	0 | 100
Noruega	-	-	100	100 | 100	100 | 100
Panamá	-	-	0	0 | 0	0 | 100
Perú	-	0	0	0 | 100	0 | 100
Portugal	-	-	100	100 | 100	92 | 100
Reino Unido	-	-	-	100 | 100	100 | 100
República Checa	-	-	-	0 | 100	0 | 100
República Dominicana	-	-	0	0 | 100	0 | 100
Rumanía	-	-	-	100 | 100	100 | 100
Uruguay	-	-	0	0 | 100	0 | 100
Compromiso de profesionales					
(*) Nota: en 2020, Indra mejoró la metodología utilizada para medir el compromiso de los empleados. La mejora consistió en ampliar el alcance de la medición para cubrir una muestra representativa de toda la compañía a través de tres encuestas distintas que incluyen preguntas específicas para evaluar el nivel de compromiso. Las tres encuestas recogen una muestra representativa de todas las unidades y geografías de la empresa. Cada una de las tres encuestas tiene sus propias metodologías, cuestionarios y escalas, pero en todos los casos incluyen preguntas destinadas a medir el nivel de compromiso. Para calcular el resultado global, se han armonizado las escalas de los diferentes cuestionarios, incluyendo en el índice a los empleados con un nivel de compromiso alto y muy alto. Hasta 2019 la escala de la encuesta era de 0-500. A partir de 2020 la escala es del 0% al 100%. Los resultados incluyen un desglose por las 5 principales nacionalidades de la plantilla de Indra, que suponen el 88% de la misma. Los datos de 2020 y 2021 son los mismos dado que la encuesta realizada en 2021 es sobre el año 2020.					
Compromiso global (0-100)	-	258	271	75,5	75,5
Alcance de la encuesta (%)	-	2	13	100	100
Compromiso por género					
Mujeres	-	251	266	75,8	75,8
Hombres	-	260	272	75,3	75,3
Compromiso por nacionalidad					
Brasileña	-	285	302	91 | 91	91 | 91
Colombiana	-	251	266	100 | 94,4	100 | 94,4
Española	-	260	259	64,9 | 65,2	64,9 | 65,2
Mexicana	-	250	277	94,4 | 94,4	94,4 | 94,4
Peruana	-	292	276	100 | 80	100 | 80
Compromiso por grupo de edad					
< 30 años	-	-	-	73,6	73,6
Entre 30 y 50 años	-	-	-	68,9	68,9
> 50 años	-	-	-	69,8	69,8
Compromiso por categoría laboral					
Dirección	-	285	302	78,3	78,3
Gestión	-	251	266	68,5	68,5
Técnicos	-	260	259	68,7	68,7
Juniors	-	-	-	71,4	71,4
Soporte	-	250	277	73,2	73,2
Otras categorías		292	276	100	100

Indicadores	2017	2018	2019	2020	2021
Formación y conocimiento (*) [GRI 404-1]					
(*) Nota: los datos de formación se han calculado considerando que si el alumno supera el 75% de las horas de asistencia se contabilizan el 100% de las horas. Para el cálculo de los desgloses se ha utilizado la plantilla media.					
Profesionales que han participado	25.341	41.425	49.836	41.712	54.605

Indicadores	2017	2018	2019	2020	2021
Horas de formación on-line	421.160	433.856	456.196	550.131	587.768
Horas de formación totales incluidas on-line	803.262	736.551	862.518	820.623	1.002.100
Formación obligatoria	-	-	-	169.469	324.152
Formación no-obligatoria	-	-	-	651.154	677.948
Horas de formación totales por género					
Hombre	-	-	-	576.998	738.630
Mujer	-	-	-	243.634	263.470
Horas de formación totales por categoría					
Dirección	-	-	-	5.180	5.755
Gestión	-	-	-	70.962	97.600
Técnico	-	-	-	603.351	726.218
Soporte	-	-	-	139.610	170.040
Otras categorías	-	-	-	1.520	2.487
Horas de formación totales por rango de edad					
>50 años	-	-	-	120.058	134.447
Entre 30 y 50 años	-	-	-	490.343	545.282
<30 años	-	-	-	210.222	322.371
Horas de formación totales por área geográfica					
España	-	-	-	649.057	817.008
Europa	-	-	-	30.784	35.527
América	-	-	-	123.912	133.432
Asia, Oriente Medio y África	-	-	-	16.869	16.133
Promedio de horas de formación por profesional	20	18	18	17	20
Formación obligatoria	-	-	-	3	6
Formación no-obligatoria	-	-	-	13	14
Promedio de horas de formación por género					
Hombre	21	19	20	18	22
Mujer	18	16	15	15	15
Promedio de horas de formación por categoría					
Dirección	-	10	9	9	10
Gestión	-	23	18	17	24
Técnico	-	17	17	19	22
Soporte	-	23	26	12	15
Otras categorías	-	9	4	1	2
Promedio de horas de formación por rango de edad					
>50 años	-	-	-	17	18
Entre 30 y 50 años	-	-	-	17	18
<30 años	-	-	-	18	27
Promedio de horas de formación por área geográfica					
España	-	-	-	23	29
Europa	-	-	-	13	10
América	-	-	-	8	8
Asia, Oriente Medio y África	-	-	-	8	8
Gasto en formación					
Gasto total en formación (euros)	-	-	-	5.955.000	6.794.939
Gasto promedio en formación por profesional (euros)	-	-	-	122	134
Formación obligatoria	-	-	-	9.415	18.446
Formación no obligatoria	-	-	-	5.945.585	6.776.493
Gasto total en formación por profesional (género) (euros)					
Hombre	-	-	-	4.152.061	5.217.773

Indicadores	2017	2018	2019	2020	2021
Mujer	-	-	-	1.802.939	1.577.166
Gasto total en formación por profesional (categoría) (euros)					
Dirección	-	-	-	314.421	159.747
Gestión	-	-	-	1.271.683	1.304.833
Técnico	-	-	-	4.040.257	4.566.698
Soporte	-	-	-	327.639	763.661
Otras categorías	-	-	-	1.000	-
Gasto total en formación por profesional (grupo de edad) (euros)					
> 50 años	-	-	-	1.118.000	894.755
entre 30 y 50 años	-	-	-	3.600.812	3.492.549
< 30 años	-	-	-	1.236.188	2.407.635
Gasto total en formación por profesional (región) (euros)					
España	-	-	-	5.709.012	5.966.781
Europa	-	-	-	38.999	447.769
América	-	-	-	180.271	130.521
Asia, Oriente Medio y África	-	-	-	26.718	249.867
Promedio de gasto de formación por profesional (género) (euros)					
Hombre	-	-	-	129	158
Mujer	-	-	-	110	90
Promedio de gasto de formación por profesional (categoría) (euros)					
Dirección	-	-	-	569	289
Gestión	-	-	-	310	320
Técnico	-	-	-	129	138
Soporte	-	-	-	29	66
Otras categorías	-	-	-	1	0
Promedio de gasto de formación por profesional (grupo de edad) (euros)					
> 50 años	-	-	-	160	118
entre 30 y 50 años	-	-	-	124	117
< 30 años	-	-	-	106	205
Promedio de gasto de formación por profesional (región) (euros)					
España	-	-	-	202	214
Europa	-	-	-	17	131
América	-	-	-	11	8
Asia, Oriente Medio y África	-	-	-	13	122
Grado de satisfacción de los empleados con la formación (escala 0-5)	-	-	4	3,3	4,36

Oferta tecnológica con impacto

Indicadores	2017	2018	2019	2020	2021
Clientes					
Perfil de clientes					
Satisfacción y lealtad del cliente (1-100)	-	-	79	80	86
Innovación					
I+D+i (M euros)	202	210	225	265	293
I+D+i sobre ventas (%)	7	7	7	8,7	8,6
Proveedores [GRI 204-1] [GRI 308-1] [GRI 308-2]					
Volumen de pedidos en millones de euros	1.085	1.406	1.281	1.195	1.133
Proveedores homologados (nº)	6.661	7.347	7.314	6.716	6.338
Proveedores locales (%)	81	78	82	80	80

Indicadores	2017	2018	2019	2020	2021
Proveedores tipo PYME en España (%) (*)	-	-	-	78	79
(*) Nota: se considera como proveedor local a aquellos proveedores cuyo domicilio social, de acuerdo con su número de identificación fiscal, está ubicado en el mismo país en el que la compañía realiza la compra.					
Distribución del número de proveedores por áreas geográficas (%)					
España	45	41	51	41	41
Europa	17	18	11	18	18
América	30	31	28	30	30
Asia, Oriente Medio y África	8	10	10	11	11
Distribución del volumen de pedidos de compras por áreas geográficas (%)					
España	-	-	73	60	75
Europa	-	-	6	20	9
América	-	-	17	12	11
Asia, Oriente Medio y África	-	-	4	8	5
Distribución del volumen de pedidos de compras por tipo de producto o servicio (%)					
Servicios profesionales	-	-	32	36	31
Subcontratación de la producción	-	-	8	20	17
Materiales y equipos	-	-	26	25	27
Otros servicios	-	-	34	19	25
Compras a proveedores locales (%)	81	78	82	80	80
Nuevos proveedores que se han homologado bajo criterios ambientales y sociales (%)	40	44	56	65	91
Proveedores evaluados anualmente de acuerdo a criterios ambientales y sociales (%)	-	-	-	52,5	72

Sociedad

Indicadores	2017	2018	2019	2020	2021
Contribución económica a la Comunidad (euros)					
Inversión en Acción Social	1.502.916	1.057.701	297.060	504.173	1.812.903
Inversión vinculada al cumplimiento de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social	-	-	102.543	156.673	1.279.618
Aportaciones monetarias a fundaciones, entidades sin ánimo de lucro e instituciones académicas	-	-	169.192	347.501	280.907
Proyectos probono y voluntariado	-	-	25.326	0	0
Beneficiarios de las actividades (nº) (*)	-	-	8.335	1.095.284	77.542
Beneficiarios directos (nº)	-	-	7.985	372.749	19.127
Beneficiarios indirectos (nº)	-	-	350	722.535	58.415
(*) Nota: número total de beneficiarios como resultado de la participación de los voluntarios de Indra y sus acompañantes en las actividades de voluntariado, independiente del grado de beneficio proporcionado.					
Tipo de actividades filantrópicas (%)					
Donaciones	-	-	28	156.026	86.107
Inversiones en la comunidad (*)	-	-	17	132.859	1.214.218
Iniciativas comerciales	-	-	55	215.888	260.200
(*) Nota: en 2021, la inversión en acción social de Indra ha aumentado un 89% respecto a 2020 debido principalmente a la aplicación de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social sobre un perímetro mayor de plantilla y sobre nuevas sociedades.					
Tipo de contribución (*)					
Contribuciones monetarias	-	-	57	504.173	1.560.525
Voluntariado	-	-	9	0	0
En especie (condonación de servicios)	-	-	34	0	36.150

Indicadores	2017	2018	2019	2020	2021
Sobrecostes de gestión	-	-	-	197.000	216.228
(*) Nota: a partir de 2020 los datos se reportan en valores absolutos. En 2019 los datos se reportaron en porcentaje sobre el total de inversión en acción social.116					
Voluntariado corporativo					
Horas de voluntariado	4.672	4.766	9.537	6.843	6.688
Horas de voluntariado dentro | fuera de la jornada laboral (%)	-	-	18 | 82	39 | 61	25 | 75
Voluntarios (nº)	894	616	880	1.034	2.120
Acompañantes (nº)	167	153	298	309	756
Entidades colaboradoras (nº)	-	-	62	107	81

País	Tecnologías accesibles y sociales	Huella de carbono y medio ambiente	Riesgo de exclusión e infancia
Brasil			Recaudación y donación de fondos para instituciones terrestres y marinos relacionadas con el tratamiento del cáncer, infancia, y discapacidad, personas mayores y familias en riesgo de exclusión y colectivos afectados por el Covid-19, entre otras. Diciembre solidario: iniciativas de impacto social orientadas a fomentar la participación y solidaridad de los empleados con los colectivos más desfavorecidos (concierto solidario)
Chile			Acompañamiento digital mediante videollamadas entre los voluntarios y residentes del hogar de personas mayores, en el cual además se donó una cantidad de teléfonos móviles para llevar a cabo la actividad, con asesoría en conectividad y redes. Programa de orientación vocacional y profesional a estudiantes de 3° y 4° medio del Liceo Bicentenario de Linares. Donación de ordenadores y de la conectividad wifi para la Aldea Infantil SOS de Santiago para que niños, niñas y adolescentes pudieran tener acceso a su educación durante la pandemia
Colombia			Impulso de vocaciones tecnológicas en niños y jóvenes a través de las donaciones de equipos, acondicionamiento de aulas, charlas motivacionales y desarrollo de habilidades. Financiación de becas para estudiantes universitarios.
España	VI convocatoria del concurso de Tecnologías accesibles de ayuda a proyectos de investigación con F.Universia Ventures4inclusion: Lanzadera de emprendimiento con base a la tecnología para personas con discapacidad y entidades	Reforestación inclusiva con bombas de semillas de la mano de la fundación Juan XXIII Limpieza de espacios naturales terrestres y marinos con voluntarios	Financiación de becas Radia de la mano de F. Once para apoyar la inserción de mujeres con discapacidad en el sector tecnológico Maratones solidarios Mates con una donación a la Fundación IMANCorp y JuanXXIII que trabajan pro inserción socio-laboral de personas con discapacidad Donación de tablets a 600 alumnos de 5 colegios del Polígono Sur de Sevilla a través de la Fundacion Educo para contribuir a la lucha contra el sufrimiento infantil Mentoring de jóvenes en riesgo de exclusión y jóvenes universitarios con discapacidad para orientarles en su futuro laboral a través de F. Exit (Coach) y F. Universia respectivamente Mentoring para personas con discapacidad y situación de desempleo de la mano de la F.Integra Diciembre solidario: conjunto de iniciativas para fomentar la solidaridad de los profesionales en apoyo a los afectados por la errupción del volcán en La Palma y otros colectivos desfavorecidos (talleres, concierto, crowdfunding, carrera solidaria) Discovering STEAM for Girls: programa de fomento de vocaciones tecnológicas entre las hijas de los profesionales entre 7 y 12 años. Jornadas de deporte inclusivo a través de la Fundación FDI para sensibilizar sobre la importancia de la integración social de personas con discapacidad
Filipinas			Actividades on-line para niños con necesidades especiales a través de La Salle University for Social Concern and Action. Recaudacion de fondos con los

			empleados para compra de material y kits de higiene para los participantes.
Italia		Limpieza de residuos en la playa (Nápoles) Proyecto de protección ambiental activo en Italia que tiene como objetivo reforestar, mediante la plantación y el crecimiento de nuevos árboles para compensar las emisiones de CO2 producidas por actividades contaminantes.	Formación técnica realizada por voluntarios para mejorar las competencias digitales y empleabilidad de mujeres en riesgo de exclusión. Carrera solidaria en apoyo a la lucha contra el cáncer Donaciones mensuales vía reconocimientos Mates para apoyar a colectivos desfavorecidos Diciembre solidario: recaudación de fondos para banco de alimentos con venta de panettone y mercadillo solidario; donación de libros para pacientes pediátricos del hospital Santobono
México		Jornada de reforestación con el equipo de Tecnologías Avanzadas	Donaciones de juguetes, libros, material escolar y alimentos para niños de entornos vulnerables y personas con discapacidad
Perú			Diciembre solidario: donación de juguetes y actividades de animación para niños hospitalizados y de entornos vulnerables con motivo de las fiestas
Portugal		Limpieza del parque forestal de Monsanto	Donación de ordenadores para niños de familias sin recursos Donación de ropa y alimentos para familias vulnerables

Relación con Grupos de Interés

Indicadores	2017	2018	2019	2020	2021
Relaciones con asociaciones y fundaciones [GRI 415-1]					
Organizaciones de cabildeo, representación de intereses o similar	0	0	0	0	0
Contribuciones a campañas, organizaciones o candidatos políticos	0	0	0	0	0
Asociaciones sectoriales u organizaciones exentas de impuestos	1.924.741	1.632.757	1.568.798	1.704.005	1.717.605
Otros posibles gastos asociados a influencia política	0	0	0	0	0
Contribución total	1.924.741	1.632.757	1.568.798	1.704.005	1.717.605

11.7 Tabla de indicadores GRI

[GRI 102-55]

Indicador GRI y descripción	Página / Referencia	Observaciones / Notas
Contenidos generales (GRI 102: CONTENIDOS GENERALES 2019)		
Perfil de la Organización		
102-1 Nombre de la organización	4	
102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	12, 99	
102-3 Localización de la sede	14	
102-4 Ubicación de las operaciones	Cuentas Anuales Consolidadas 2021 Indra, Anexo I	
102-5 Propiedad y forma jurídica	82	
102-6 Mercados servidos	12	
102-7 Tamaño de la organización	11, 14	
102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	45	
102-9 Cadena de suministro	75	
102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Cuentas Anuales Consolidadas 2021 Indra, Notas 1 y 5	
102-11 Principio o enfoque de precaución	87	
102-12 Iniciativas externas	85	
102-13 Afiliación a asociaciones	83	
Estrategia		
102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	5	
102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	87, 96	
Ética e integridad		
102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	16, 80	
102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	24	
Gobernanza		
102-18 Estructura de gobernanza	19	
102-19 Delegación de autoridad	17	

102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	16, 17	
102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	71, 96	
102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	19, 20	
102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	19	
102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	17, 105	
102-25 Conflictos de intereses	17	
102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia	16, 17	
102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	105	
102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	22	
102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	88, 96	
102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	87	
102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	87, 96	
102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	94	
102-33 Comunicación de preocupaciones críticas	24, 96	
102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	24, 96	
102-35 Políticas de remuneración	18, 52	
102-36 Proceso para determinar la remuneración	18, 52	
102-37 Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	18, 52	

102-38 Ratio de compensación total anual	113	
102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	114	
Participación de los grupos de interés		
102-40 Lista de grupos de interés	80	
102-41 Acuerdos de negociación colectiva	58	
102-42 Identificación y selección de grupos de interés	80	
102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	80	
102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	80, 96	
Prácticas para la elaboración de informes		
102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Cuentas Anuales Consolidadas 2021 Indra, Notas 1 y 5	
102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	96	
102-47 Lista de temas materiales	96	
102-48 Re-expresión de la información	94	
102-49 Cambios en la elaboración de informes	94	
102-50 Periodo objeto del informe	94	
102-51 Fecha del último informe	94	
102-52 Ciclo de elaboración de informes	94	
102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Página de contacto en la web de Indra	
102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	94	
102-55 Índice de contenidos GRI	123	
102-56 Verificación externa	150	

Contenidos temáticos		
Desempeño económico		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
201-1 Valor económico directo generado y distribuido	100	
201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	35	
201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Cuentas Anuales Consolidadas 2021 Indra, Nota 24	
201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	Cuentas Anuales Consolidadas 2021 Indra, Nota 23	
Presencia en el mercado		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	113	
202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	114	
Impactos económicos indirectos		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	78, 100	
203-2 Impactos económicos indirectos significativos	78, 100	
Prácticas de adquisición		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	

103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	75, 119	
Anticorrupción		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	23, 26	
205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	23, 26	
205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	24	
Competencia desleal		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	27	
Fiscal		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	
207-1 Enfoque fiscal	96	
207-2 Gobierno fiscal, control y gestión de riesgos	31	
207-3 Relación con grupos de interés y gestión de preocupaciones relacionadas con los impuestos	31	
207-4 Reporte país-por-país	32	
Materiales		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra

103-2 Enfoque de gestión y componentes	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
301-2 Insumos reciclados	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
Energía		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
302-1 Consumo energético dentro de la organización	40, 105, 106	
302-2 Consumo energético fuera de la organización	40, 105, 106	
302-3 Intensidad energética	40, 105, 106	
302-4 Reducción del consumo energético	40, 105, 106	
302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	72	
Agua		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
103-2 Enfoque de gestión y componentes	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
303-1 Extracción de agua por fuente	43, 107 No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
303-2 Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua	43, 107 No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
303-3 Agua reciclada y reutilizada	43, 107 No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
Biodiversidad		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
103-2 Enfoque de gestión y componentes	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra

304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
304-3 Hábitats protegidos o restaurados	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
Emisiones		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	37, 106	
305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	37, 106	
305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	37, 106	
305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	37, 106	
305-5 Reducción de las emisiones de GEI	37, 106	
305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
Efluentes y residuos		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
103-2 Enfoque de gestión y componentes	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra

306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino	107 No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	41, 107	
306-3 Derrames significativos	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
306-4 Transporte de residuos peligrosos	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
Cumplimiento ambiental		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	Cuentas Anuales Consolidadas 2021, Nota 41	
Evaluación ambiental de proveedores		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	76, 119	
308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	76, 119	
Empleo		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	48, 110, 111	
401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los	No hay diferencias significativas en los beneficios que reciben los profesionales en función del tipo de contrato	

empleados a tiempo parcial o temporales		
401-3 Permiso parental	53, 56, 115	
Relaciones trabajador-empresa		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	58	
Salud y seguridad en el trabajo		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
403-1 Sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional	54	
403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	54	
403-3 Servicios de salud ocupacional	54	
403-4 Participación, consulta y comunicación de los trabajadores sobre seguridad y salud	54	
403-5 Formación en seguridad y salud ocupacional	57	
403-6 Promoción de la salud	56, 57	
403-7 Prevención y mitigación de impactos sobre la seguridad y salud ocupacional directamente vinculados a las relaciones de negocio	54	
403-8 Profesionales cubierto por un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional	54	
403-9 Lesiones laborales	54, 115	
403-10 Enfermedades profesionales	54, 115	

Formación y enseñanza		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
404-1 Media de horas de formación al año por empleado	50, 117	
404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	49	
404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	49, 115	
Diversidad e igualdad de oportunidades		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	19, 45, 114	
405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	113	
No discriminación		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	24	
Libertad de asociación y negociación colectiva		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y	58, 76	Se informa de la política relativa a este aspecto

negociación colectiva podría estar en riesgo		
Trabajo infantil		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
103-2 Enfoque de gestión y componentes	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	28, 76 No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
Trabajo forzoso u obligatorio		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	28, 76	Se informa de la política relativa a este aspecto
Prácticas en materia de seguridad		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de Derechos Humanos	28 Indra tiene subcontratada a una compañía de seguridad. El personal de seguridad de esta compañía que trabaja para Indra en España, México, Brasil y Colombia ha recibido capacitación en materia de derechos humanos.	
Derechos de los pueblos indígenas		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	24 En este sentido, no se han detectado casos significativos	Se informa del total de denuncias recibidas por cualquier motivo en los canales de denuncia del Grupo

Evaluación de Derechos Humanos		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los Derechos Humanos	28, 76	Se informa de la política relativa a este aspecto
412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre Derechos Humanos	28, 50	Se informa del número de empleados formados
412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre Derechos Humanos o sometidos a evaluación de Derechos Humanos	28	Se informa de la política relativa a este aspecto
Comunidades locales		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	78	Se informa de los programas de voluntariado, tecnologías accesibles y donaciones
413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	No se han identificado efectos negativos significativos	
Evaluación social de los proveedores		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	76	
414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	76	

Política pública		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
415-1 Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	83, 122	
Salud y seguridad de los clientes		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	44, 70	Se informa cualitativamente
416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	24, 71	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	70	Se informa cualitativamente
417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	24	
417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	24, 71	
Privacidad del cliente		
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	

103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	24, 71, 72	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	96	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	96	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	
419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	24	

11.8 Tabla de contenidos EINF

Contenidos del Estado de Información No Financiera		
Contenidos de la Ley 11/2018 INF	**Estándar utilizado**	**Página / Referencia**
Modelo de Negocio		
Descripción del modelo de negocio del grupo		
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	12, 99
	GRI 102-4 Localización de las actividades	Cuentas Anuales Consolidadas 2021 Indra, Anexo I
	GRI 102-6 Mercados servidos	12
	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	87, 96
	GRI 102-7 Dimensión de la organización	11, 14
Información sobre cuestiones medioambientales		
Políticas		
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	96
	GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96
Riesgos		
Principales riesgos		
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	87, 96
	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	87
	GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	87
	GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades del cambio climático	35, Respuesta a CDP Climate Change 2021 (C2. Risks and opportunities)
General		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la compañía en el	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	87, 96

medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	88, 96
	GRI 102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	87, 96
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	86
	GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	87, 95
	GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	87
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	88, 96
Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	87
Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	Cuentas Anuales Consolidadas 2021, Nota 41
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 302 y 305)	96
	GRI 302-4 Reducción del consumo energético	40, 105, 106
	GRI 302-5 Reducciones en los requerimientos energéticos de los productos y servicios	72
	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	37, 106
	GRI 305-7 NOx, SOx y otras emisiones atmosféricas significativas	No material según el análisis de materialidad de Indra
Economía Circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	No material según el análisis de materialidad de Indra
	GRI 301-2 Materiales reciclados consumidos	No material según el análisis de materialidad de Indra
	GRI 301-3 Productos y embalajes recuperados	No material según el análisis de materialidad de Indra
	GRI 303-3 Agua reciclada y reutilizada	No material según el análisis de materialidad de Indra
	GRI 306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino	No material según el análisis de materialidad de Indra
	GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	41, 107
	GRI 306-3 Derrames significativos	No material según el análisis de materialidad de Indra
Uso sostenible de los recursos		
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 Extracción de agua por fuente	No material según el análisis de materialidad de Indra

	GRI 303-2 Fuentes de agua afectadas significativamente por extracción de agua	No material según el análisis de materialidad de Indra
	GRI 303-3 Agua reciclada y reutilizada	No material según el análisis de materialidad de Indra
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen	No material según el análisis de materialidad de Indra
	GRI 301-2 Materiales reciclados consumidos	No material según el análisis de materialidad de Indra
	GRI 301-3 Productos y embalajes recuperados	No material según el análisis de materialidad de Indra
Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 103-2 Enfoque de gestión (Energía)	96
	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables)	40, 105, 106
	GRI 302-2 Consumo energético fuera de la organización	40, 105, 106
	GRI 302-3 Intensidad energética	40, 105, 106
	GRI 302-4 Reducción del consumo energético	40, 105, 106
	GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	72
Cambio Climático		
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	37, 106
	GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	37, 106
	GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	37, 106
	GRI 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	37, 106
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	87, 96
	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	96
	GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	35 Respuesta a CDP Climate Change 2021 (C2. Risks and opportunities)
	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	37,106
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Emisiones y contaminación)	96

Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados	No material según el análisis de materialidad de Indra
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	No material según el análisis de materialidad de Indra
	GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	No material según el análisis de materialidad de Indra
	GRI 304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	No material según el análisis de materialidad de Indra
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal		
Políticas		
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	96
	GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96
	GRI 102-35 Políticas de retribución	Política de Remuneraciones de Indra
Principales riesgos		
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	87, 96
	GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	87
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-7 Dimensión de la organización	11, 14
	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	45
	GRI 405-1. b) El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de edad	19, 45, 114

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	45
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	No hay diferencias significativas en la tipología de contratos fijos y contratos a jornada completa a cierre del año 2021 respecto al promedio anual de contratos fijos y contratos a jornada completa en 2021
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1.b) Número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región (en lo relativo a despidos)	48, 110, 111
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral	113
Brecha Salarial		
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	113
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 102-35 Políticas de retribución	18, 52 Política de Remuneraciones de Indra
	GRI 102-36 Proceso para la determinación de la retribución (para el enfoque de gestión)	18, 52 Política de Remuneraciones de Indra
	GRI 201-3 Obligaciones derivadas de planes de beneficios sociales y otros planes de jubilación	Cuentas Anuales Consolidadas 2021 Indra, Nota 24
Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (derechos laborales)	96
Empleados con discapacidad	GRI 405-1. b) Porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad (iii. Grupos vulnerables).	19, 45, 114
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	GRI 102-8. c) El número total de empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y por sexo.	45
	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (derechos laborales)	96
Número de horas de absentismo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados (apartado a)	54
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 401-3 Permisos parentales	53, 56, 115
	GRI 103-2 Enfoque de gestión	96
Salud y seguridad		

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Seguridad y salud de los profesionales)	96
Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados	54
	GRI 403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	No se han identificado profesiones con un riesgo elevado de enfermedad
Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados	54
	GRI 403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	No se han identificado profesiones con un riesgo elevado de enfermedad
Relaciones Sociales		
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a sindicatos y negociación colectiva)	80
	GRI 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	58
	GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	54
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva	58
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	54
	GRI 403-4 Temas de salud y seguridad laboral tratados en acuerdos formales con la representación legal de los trabajadores	54 En todas las Empresas del grupo en España se aplican convenios colectivos sectoriales por lo tanto no hay un órgano de negociación ni de seguimiento de estos convenios. No obstante, la Representación de los Trabajadores tiene a su disposición las herramientas legales necesarias para asegurar que todo lo regulado en los convenios sectoriales está siendo aplicado por la compañía.
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Desarrollo profesional)	96
	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas	49

Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado	50, 117
Accesibilidad		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad en plantilla)	96
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad en plantilla)	96
Planes de igualdad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad en plantilla)	96
Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Captación y retención de talento)	96
	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	49
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad en plantilla)	96
La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad en plantilla)	96
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad en plantilla)	96
	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	24
Información sobre el respeto de los Derechos Humanos		
Políticas		
Políticas que aplica el grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	96
	GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96
	GRI 410-1 Personal de seguridad formado en políticas o procedimientos de Derechos Humanos	28, Indra tiene subcontratada a una compañía de seguridad. El personal de seguridad de esta compañía que trabaja para Indra en España, México, Brasil y Colombia ha recibido capacitación en materia de derechos humanos.
	GRI 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre Derechos Humanos	28,50
Principales riesgos		
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	87, 96
	GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	87

detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.		
Derechos Humanos		
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en Derechos Humanos	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Evaluación de Derechos Humanos)	96
	GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	76
Prevención de los riesgos de vulneración de los Derechos Humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Derechos Humanos)	96
	GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los Derechos Humanos	28, 76
	GRI 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de Derechos Humanos	28 Indra tiene subcontratada a una compañía de seguridad. El personal de seguridad de esta compañía que trabaja para Indra en España, México, Brasil y Colombia ha recibido capacitación en materia de derechos humanos.
Denuncias por casos de vulneraciones de Derechos Humanos	GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	24
	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Derechos Humanos)	96
	GRI 411-1 Derechos de los pueblos indígenas	24
	GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	24
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Derechos laborales y derechos humanos)	96
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
Políticas		
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	96

diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96
	GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti corrupción	23, 26
Principales riesgos		
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	87, 96
	GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	87
	GRI 205-1 Operaciones evaluadas en relación con riesgos relacionados con corrupción	23, 26
Corrupción y soborno		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	96
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Corrupción y soborno)	96
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Corrupción y soborno)	96
	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido (Inversiones en la Comunidad)	100
	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	78, 100
	GRI 415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	83, 122
Información sobre la sociedad		
Políticas		
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	96
	GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96
Principales riesgos		
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	87, 96
	GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	87

que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.		
Compromisos de la compañía con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	78, 100
	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	78, 100
	GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	75, 119
	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	78
	GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	No se han identificado efectos negativos significativos
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	78, 100
	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	78, 100
	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	78
	GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	No se han identificado efectos negativos significativos
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a comunidad)	80
	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	78
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13 Afiliación a asociaciones	83
	GRI 203-1 Inversión en infraestructuras y servicios de apoyo	78, 100
	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido (Inversiones en la Comunidad)	100
Subcontratación y proveedores		

Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-3 Enfoque de Gestión (Cadena de suministro)	96
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 102-9 Cadena de suministro	75
	GRI 103-3 Enfoque de Gestión (Cadena de suministro)	96
	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	76, 119
	GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	76, 119
	GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	58, 76
	GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	28, 76
	GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	76
	GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	76
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han sido evaluados según criterios ambientales	76,119
	GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas	76,119
	GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas	76
Consumidores		
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	44, 70
	GRI 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	24,71
	GRI 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	70
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución)	24
	GRI 418-1 Denuncias substanciales relacionadas con brechas en la privacidad de los clientes y pérdidas de datos de clientes.	24, 71, 72

Información fiscal		
Beneficios obtenidos por país	GRI 201-1 en lo que afecta a los pagos a administraciones públicas considerando las guías de la OCDE	100
Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1 en lo que afecta a los pagos a administraciones públicas considerando las guías de la OCDE	100
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	Cuentas Anuales Consolidadas 2021 Indra, Nota 23

11.9 Tabla divulgaciones financieras relacionadas con el clima según el TCFD

Con el objetivo de adoptar las mejores prácticas a nivel internacional en materia de reporte climático, a continuación, se detalla la ubicación de los contenidos que dan respuesta a las recomendaciones voluntarias del *Task Force on Climate Related Financial Disclosure* (TCFD) sobre cómo integrar la información sobre riesgos climáticos en los informes corporativos.

Recomendaciones del TCFD	Ubicación de la información que da respuesta a la recomendación del TCFD en el caso de Indra
Gobernanza	
Divulgar la gobernanza de la organización en torno a los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático	
a) Supervisión del consejo sobre los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático.	Página 35 del Informe de Sostenibilidad 2021 Respuesta a CDP Climate Change 2021 (C1. Governance)
b) Descripción del rol de la Dirección en analizar y evaluar los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático	Página 35 del Informe de Sostenibilidad 2021 Respuesta a CDP Climate Change 2021 (C1. Governance)
Estrategia	
Divulgar los impactos reales y potenciales de los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático en el negocio, la estrategia y la planificación de la organización, cuando dicha información es material	
a) Descripción de riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático identificadas por la organización en el corto, medio y largo plazo.	Páginas 35-43 del Informe de Sostenibilidad 2021 Respuesta a CDP Climate Change 2021 (C2. Risks and opportunities)
b) Descripción del impacto de los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático en el negocio, la estrategia y la planificación financiera de la organización.	Páginas 35-43 del Informe de Sostenibilidad 2021 Respuesta a CDP Climate Change 2021 (C2. Risks and opportunities y C3. Business Strategy)
c) Descripción sobre la resiliencia de la organización bajo distintos escenarios climáticos	Página 35 del Informe de Sostenibilidad 2021 Respuesta a CDP Climate Change 2021 (C.2 Risks and opportunities y C3. Business Strategy)
Gestión de riesgos	
Divulgar cómo la organización identifica, evalúa y gestiona los riesgos relacionados con el cambio climático	
a) Procesos para identificar y evaluar riesgos relacionados con el cambio climático	Páginas 35-43 del Informe de Sostenibilidad 2021 Respuesta a CDP Climate Change 2021 (C2. Risks and opportunities)
b) Procesos para gestionar riesgos relacionados con el cambio climático	Páginas 35-43 del Informe de Sostenibilidad 2021 Respuesta a CDP Climate Change 2021 (C2. Risks and opportunities)
c) Integración de los procesos de identificación, evaluación y gestión de riesgos relacionados con el cambio climático	Páginas 35-43 del Informe de Sostenibilidad 2021 Respuesta a CDP Climate Change 2021 (C2. Risks and opportunities)
Métricas y objetivos	
Divulgar las métricas y los objetivos utilizados para evaluar y gestionar los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático, cuando dicha información es material	
a) Métricas usadas para evaluar riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático	Respuesta a CDP Climate Change 2021 (C2. Risks and opportunities y C5. Emissions methodology)
b) Cálculo de las emisiones de GEI de Alcance 1, 2 y en su caso Alcance 3 y los riesgos relacionados	Páginas 37-38 del Informe de Sostenibilidad 2021 Respuesta a CDP Climate Change 2021 (C6. Emissions data y C7. Emissions breakdowns)
c) Objetivos usados para gestionar los riesgos y oportunidades climáticos y el desempeño sobre los objetivos	Páginas 36-43 del Informe de Sostenibilidad 2021 Respuesta a CDP Climate Change 2021 (C4. Targets and performance)

11.10 Informe de verificación independiente
[GRI 102-56]

Deloitte.

Deloitte, S.L.
Plaza Pablo Ruiz Picasso, 1
Torre Picasso
28020 Madrid
España

Tel: +34 915 14 50 00
Fax: +34 915 14 51 80
www.deloitte.es

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2021 - ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE INDRA SISTEMAS, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2021

A los accionistas de Indra Sistemas, S.A.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Informe de Sostenibilidad 2021 – Estado de Información No Financiera consolidado correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de Indra Sistemas, S.A. y sociedades dependientes (el Grupo), que forma parte del informe de gestión consolidado del ejercicio 2021 del Grupo.

El Informe de Sostenibilidad 2021 – Estado de Información No Financiera consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera y por los estándares Global Reporting Initiative (estándares GRI), que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la "Tabla de indicadores GRI" del anexo 11.7 y la "Tabla de contenidos EINF" del anexo 11.8 del Informe de Sostenibilidad 2021 – Estado de Información No Financiera consolidado.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del Estado de Información No Financiera consolidado, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Indra Sistemas, S.A. El Informe de Sostenibilidad 2021, se ha preparado de acuerdo con los estándares GRI en su versión exhaustiva de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la "Tabla de indicadores GRI" del anexo 11.7 del Informe de Sostenibilidad 2021 – Estado de Información No Financiera consolidado. El Estado de Información No Financiera consolidado, que forma parte del informe de gestión consolidado del ejercicio 2021, se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la "Tabla de contenidos EINF" del anexo 11.8 del Informe de Sostenibilidad 2021 – Estado de Información No Financiera consolidado.

Esta responsabilidad incluye, asimismo, el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el Informe de Sostenibilidad 2021 – Estado de Información No Financiera consolidado esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Indra Sistemas, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del Informe de Sostenibilidad 2021 – Estado de Información No Financiera consolidado.

Deloitte, S.L. Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, tomo 13.650, sección 8ª, folio 188, hoja M-54414, inscripción 96ª. C.I.F.: B-79104469.
Domicilio social: Plaza Pablo Ruiz Picasso, 1, Torre Picasso, 28020, Madrid.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de información no financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera consolidado emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del Informe de Sostenibilidad 2021 – Estado de Información No Financiera consolidado, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el Informe de Sostenibilidad 2021 – Estado de Información No Financiera consolidado y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.

- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el Informe de Sostenibilidad 2021 – Estado de Información No Financiera consolidado en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el anexo 11.2 "Análisis de doble materialidad" del Informe de Sostenibilidad 2021 – Estado de Información No Financiera consolidado, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el Informe de Sostenibilidad 2021 – Estado de Información No Financiera consolidado.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales identificados y descritos en el anexo 11.2 "Análisis de doble materialidad" del Informe de Sostenibilidad 2021 – Estado de Información No Financiera consolidado.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos de información no financiera incluidos en el Informe de Sostenibilidad 2021 – Estado de Información No Financiera consolidado y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información del Grupo.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección.

Párrafo de énfasis

El Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles establece la obligación de divulgar información sobre la manera y la medida en que las actividades de la empresa se asocian a actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles en relación con los objetivos de mitigación del cambio climático y adaptación al cambio climático por primera vez para el ejercicio 2021, siempre que el Estado de Información No Financiera se publique a partir del 1 de enero de 2022. En consecuencia, en el Estado de Información No Financiera consolidado del ejercicio 2021 no se ha incluido información comparativa sobre esta cuestión. Adicionalmente, se ha incorporado información para la que los administradores de Indra Sistemas, S.A. han optado por aplicar los criterios que, en su opinión, mejor permiten dar cumplimiento a la nueva obligación y que están definidos en los apartados 7.1 "Análisis de aplicación de la Taxonomía de la UE" y 7.2 "Actividades elegibles según la Taxonomía" del Informe de Sostenibilidad 2021 – Estado de Información No Financiera consolidado. Nuestra conclusión no ha sido modificada en relación con esta cuestión.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que:

a) La información no financiera identificada en la "Tabla de indicadores GRI" del anexo 11.7 del Informe de Sostenibilidad 2021 correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparada, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los estándares GRI en su versión exhaustiva.

b) El Estado de Información No Financiera consolidado de Indra Sistemas, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la "Tabla de contenidos EINF" del anexo 11.8 del Informe de Sostenibilidad 2021 – Estado de Información No Financiera consolidado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

DELOITTE, S.L.

Ana Sánchez Palacios
29 de marzo de 2022

INSTITUTO DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2022 Núm. 01/22/05081
30,00 EUR
SELLO CORPORATIVO:

Sello distintivo de otras actuaciones

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

indracompany.com