Informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo sobre la Política de Remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2024, 2025 y 2026

Mayo 2023

indra

1 INTRODUCCIÓN

El presente Informe se elabora por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (la "**CNRGC**") de Indra Sistemas, S.A. (en adelante "**Indra**" o la "**Sociedad**") conforme a lo establecido en el artículo 529 *novodecies.*1 de la Ley de Sociedades de Capital (la "**LSC**"), que establece que "*la Política de Remuneraciones de los Consejeros deberá ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios*", y en el artículo 529 *novodecies*.4 de la LSC que establece que "*la propuesta de política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones*", debiendo publicarse ambos documentos en la página web corporativa desde la convocatoria de la Junta General.

El presente documento constituye el informe justificativo (en adelante, el "**Informe**") que emite la CNRGC para que se eleve, junto con la Propuesta de Política de Remuneraciones de los consejeros 2024, 2025 y 2026 (la "**Política de Remuneraciones**"), a la aprobación de la próxima Junta General ordinaria de Accionistas.

2 FUNDAMENTOS DE LA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

El artículo 529 *novodecies*. 1 de la LSC establece que "*las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la junta general de accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la junta general determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes."*

De conformidad con dicho artículo se propone a esta Junta la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para el período que comprende los ejercicios 2024, 2025 y 2026, y su entrada en vigor desde la fecha misma de su aprobación.

La Política de Remuneraciones cuya aprobación se propone es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, valores, sostenibilidad e intereses a largo plazo de la Sociedad; y da respuesta a los intereses de los *stakeholders* y se ajusta a una gestión adecuada y eficaz de los riesgos.

Además, es continuista con la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2021-2023 aprobada por la Junta General de Accionistas de 30 de junio de 2021, teniendo en cuenta el respaldo que los accionistas han mostrado con carácter general a las políticas de remuneraciones propuestas por el Consejo de Administración –siendo aprobada la política de remuneraciones 2021-2023 con un 73,17% de votos a favor, un 0,66% de votos en contra y un 26,45% de abstención (se debe tener en cuenta a este respecto la política de abstención del accionista SEPI en relación con estos acuerdos, representando su abstención el 98,98% del total de abstenciones)– y, para su elaboración, se han seguido las prácticas y recomendaciones

nacionales e internacionales en materia de remuneraciones, así como las directrices o *guidelines* de los *proxy advisors* e inversores institucionales.

Esta Política incorpora determinadas actualizaciones para adaptarla a la estructura de gobierno de la Compañía y algunas modificaciones para su mayor alineamiento con las prácticas de compañías comparables que contribuya a un mejor posicionamiento de Indra en lo que a la retención y captación de talento se refiere, como la supresión del diferimiento del pago de la retribución variable anual en acciones, prevista en las Políticas de Remuneraciones de los Consejeros anteriores y que no constituye una práctica habitual salvo en entidades financieras cuya regulación lo exige. Se mantiene, no obstante, el mix retributivo (acciones/efectivo).

La CNRGC ha contado con el asesoramiento de Mercer Consulting, S.L. en los trabajos de adaptación del esquema retributivo de los consejeros que contempla la Política que se propone someter a aprobación de la Junta General de Accionistas 2023, habiendo valorado positivamente la independencia de dicho asesor externo con anterioridad a su contratación.

Destacan como principales novedades de la Política las siguientes:

- Actualización de la retribución fija del Consejero Delegado que fue incrementada en abril de 2022 dentro de los límites previstos en la Política de Remuneraciones 2021-2023, para adaptarla a la nueva estructura de gobierno en la que se pasa de dos consejeros delegados solidarios a un consejero delegado único con el consiguiente mayor alcance de sus responsabilidades.

  Se contempla la retribución fija del Consejero ejecutivo Director General de TI nombrado también en abril de 2022.

- Se actualiza el coste máximo de las remuneraciones en especie de los Consejeros Ejecutivos para adaptarlos al precio de mercado.

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

- Se reduce el peso máximo de los objetivos cualitativos en la RVA aumentándose el de los cuantitativos.

- En el Incentivo a Medio Plazo (IMP) se suprime la posibilidad de consolidación parcial en el caso de cumplimiento o sobrecumplimiento de los objetivos operativos al haberse comprobado que no constituye una herramienta de motivación y retención por representar su aplicación un porcentaje muy poco significativo de dicho incentivo.

- En cuanto a la tipología de objetivos del IMP, las principales novedades son:

  - Se reduce el número de objetivos, eliminándose los anteriormente denominados “objetivos del plan estratégico” donde el Consejo valoraba las iniciativas realizadas al final del período, ya que abría una ventana de discrecionalidad poco cuantificable.

- Se incrementa el peso de los objetivos de ESG del 10% al 15% en consonancia con el compromiso de la Compañía en este ámbito considerado estratégico.

- El bloque de “Objetivos de desempeño de las operaciones” pasará a denominarse “Objetivos Económico-Financieros y Operativos del Plan Estratégico” aumentándose su peso al 65%.

- Se mantienen los “Objetivos de desempeño de la acción” con los mismos indicadores y pesos (20%). El peso del 10% establecido para la métrica RTA Relativo se considera razonable pues hay que tener en cuenta que el mecanismo de Performance Share, por su propia naturaleza ya se indexa y focaliza en la revalorización de la acción.

- La facultad del Consejo de Administración de modular el resultado final de la retribución variable de los consejeros ejecutivos, se limita hasta un máximo del 10%, al alza o a la baja. Las circunstancias excepcionales que pudieran justificar el ejercicio de esta facultad por el Consejo de Administración se detallarán en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente.

- Por lo que se refiere al Plan de Ahorro a Largo Plazo se establece la aportación máxima anual que corresponde al nuevo Consejero Delegado y el momento en que, vigente su contrato y teniendo en cuenta su edad y proyección de carrera, se generaría el derecho a la percepción del saldo acumulado en el mismo, manteniéndose el límite máximo que podría percibir el consejero ejecutivo por este concepto.

- Respecto a la remuneración de los consejeros por pertenencia al Consejo y a sus Comisiones se incluye el desglose del importe bruto anual que perciben los miembros de la Comisión de Estrategia (constituida en septiembre de 2021). Asimismo, se establece la remuneración del Consejero Independiente Coordinador, atendiendo a la especial dedicación que requiere este cargo, para cuyo establecimiento se ha contado con el asesoramiento externo de WTW, basándose en la retribución de este cargo en las sociedades del Ibex 35 (mediana del grupo de comparación).

- Se propone fijar el límite máximo anual de la remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales en el importe de 2.750.000 € al proponerse a esta Junta incrementar a 16 el número máximo de miembros del Consejo de Administración.

3 CONCLUSIONES Y VIGENCIA DE LA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

Los principios, fundamentos, estructura y conceptos retributivos de la Política de Remuneraciones propuesta cumplen con lo establecido en la LSC y están adaptados a las tendencias nacionales e internacionales en materia de remuneraciones.

Para la elaboración de la Política de Remuneraciones y del presente Informe, la CNRGC:

- Ha comprobado la adecuación y alineamiento de las retribuciones con respecto al mercado, contando para ello con estudios retributivos elaborados por firmas de consultoría de reconocido prestigio internacional.

- Ha constatado que la propuesta que eleva el Consejo se adecúa a lo establecido, con carácter general, para las sociedades de capital en el apartado 4 del artículo 217 LSC, que establece que:

  "La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables."

- Ha tenido en cuenta las tendencias y mejores prácticas nacionales e internacionales en políticas retributivas para consejeros y altos directivos y tomado en consideración las opiniones de los accionistas y de *proxy advisors*.

- Ha analizado las modificaciones normativas, la evolución del sistema regulatorio y de supervisión en materia de remuneraciones.

Por todo lo anterior, la CNRGC ha concluido que la Política de Remuneraciones que se propone resulta acorde con la normativa, las recomendaciones y con las mejores prácticas, siguiendo los criterios de buen gobierno y transparencia, y, en consecuencia, acuerda elevar al Consejo de Administración el presente Informe relativo a la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Indra Sistemas, S.A. para los ejercicios 2024, 2025 y 2026, cuya aprobación se propone a la Junta General de Accionistas que se celebrará en junio de 2023.

Según lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la LSC, la presente Política de Remuneraciones entrará en vigor desde la fecha misma de su aprobación y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes (2024, 2025 y 2026), sin perjuicio de los incentivos pendientes de liquidación concedidos bajo la vigencia de las políticas anteriores que se liquidarán conforme lo previsto en las mismas y de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas..

indracompany.com