

# Informe de Sostenibilidad 2020

Estado de Información No Financiera

# Contenido

<b>1</b>	<b>Mensaje del Presidente</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Entorno, modelo de negocio y estrategia</b>	<b>7</b>
2.1	Entorno y tendencias	7
2.2	Modelo de negocio y estrategia	9
2.3	Plan Director de Sostenibilidad e Impacto Social 2020-2023	15
<b>3</b>	<b>Buen gobierno, ética y transparencia</b>	<b>17</b>
3.1	Modelo de gobierno para un negocio responsable	17
3.2	Ética y cumplimiento	22
3.3	Gestión de riesgos financieros y no financieros	27
3.4	Seguridad de la información, privacidad y protección de datos	32
3.5	Principios Rectores de Empresa y Derechos Humanos	34
3.6	Fiscalidad responsable	36
<b>4</b>	<b>Planeta y Cambio Climático</b>	<b>40</b>
4.1	Cambio climático	40
4.2	Economía circular	45
4.3	Gestión ambiental	46
<b>5</b>	<b>Personas y talento</b>	<b>47</b>
5.1	Captar al mejor talento	47
5.2	Potenciar el desarrollo interno del talento	52
5.3	Fidelizar el talento	54
5.4	Bienestar y salud laboral	57
5.5	Diálogo con los profesionales	58
<b>6</b>	<b>Tecnología con impacto</b>	<b>60</b>
6.1	Tecnología de Indra y Taxonomía de la UE	60
6.2	Oferta tecnológica en sostenibilidad	61
6.3	Innovación con foco en la sostenibilidad	65
6.4	Diseño y fabricación de productos y servicios con criterios ESG	69
6.5	Gestión sostenible de la cadena de suministro	71
<b>7</b>	<b>Sociedad y compromiso con las comunidades locales</b>	<b>73</b>
7.1	Inversión social y voluntariado	73
<b>8</b>	<b>Relación con grupos de interés</b>	<b>75</b>
8.1	Compromisos y canales de diálogo con los grupos de interés	75
8.2	Accionistas e inversores	77

8.3	Clientes .....	79
8.4	Índices y analistas ESG.....	80
8.5	Asociaciones y fundaciones .....	81
<b>9</b>	<b>Anexos .....</b>	<b>84</b>
9.1	Sobre este informe .....	84
9.2	Análisis de materialidad.....	85
9.3	Principales marcas .....	88
9.4	Modelo de creación de valor: valor económico generado, distribuido y retenido.....	89
9.5	Tabla de indicadores no financieros .....	90
9.6	Tabla de indicadores GRI .....	106
9.7	Tabla de contenidos EINF .....	116
9.8	Tabla de divulgaciones financieras relacionadas con el clima (TCFD).....	127
9.9	Informe de verificación independiente .....	128

# 1 Mensaje del Presidente



**Fernando Abril-Martorell**  
Presidente

Me dirijo a ustedes con ocasión de la presentación del Informe de Sostenibilidad y Estado de Información No Financiera 2020. En este año tan singular hemos dado importantes pasos para seguir mejorando nuestro desempeño en los ámbitos económico, social, ambiental y de gobierno corporativo.

Nos hemos enfrentado durante 2020 a una crisis sanitaria y económica sin precedentes. Una situación que ha puesto a prueba nuestra capacidad de adaptación y en la que hemos tomado todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad y protección de nuestros profesionales manteniendo el nivel de servicio y compromiso con nuestros clientes. Con ayuda y esfuerzo de todos los profesionales de Indra durante estos meses excepcionales, hemos conseguido mantener nuestra actividad y la continuidad del negocio pese a la incertidumbre.

En estas circunstancias más que nunca, nuestra obligación es mirar más allá y buscar fórmulas que nos ayuden a contribuir a la recuperación de nuestra actividad y la de nuestros clientes de manera sostenible. Desde hace tiempo en Indra venimos apostando por el desarrollo de tecnologías que ponen a las personas en el centro, respetando sus derechos, favoreciendo su desarrollo y respetuosas con el medio ambiente.

El *Green Deal* europeo y la propuesta del Plan de Recuperación para Europa reconocen el papel que la digitalización y la tecnología desempeñan para impulsar un modelo de crecimiento y reconstrucción económica más sostenible. Un posicionamiento ambicioso en sostenibilidad influye en la capacidad de financiación de las empresas y adquiere cada vez mayor importancia para atraer y retener talento, diferenciarse y fidelizar a los clientes con nuevas soluciones para mejorar su impacto social y medioambiental y para mejorar el bienestar de la sociedad a largo plazo.

Por eso, nuestro empeño sigue centrado en la innovación y el desarrollo de tecnologías que tengan impacto social positivo, ya sea para impulsar una movilidad más sostenible, la transición energética y la lucha contra el cambio climático, ciudades más respetuosas con el medio ambiente, el refuerzo de la democracia participativa o la protección de las personas y las infraestructuras. La tecnología es una herramienta fundamental para transformar el mundo y nuestro compromiso es contribuir al desarrollo sostenible a través de la tecnología, generando valor a largo plazo para nuestros clientes, accionistas y profesionales y en un sentido más amplio para las comunidades en las que estamos presentes.

---

*“Nuestro compromiso es contribuir al desarrollo sostenible a través de la tecnología”*

---

La constitución en el seno del Consejo de Administración de la Comisión de Sostenibilidad ha supuesto un fuerte impulso a nuestro desempeño en sostenibilidad. Durante 2020 la Comisión ha desempeñado un papel clave en la revisión y aprobación, entre otros, de la Política de Sostenibilidad, del nuevo Plan Director de Sostenibilidad e Impacto Social y de la nueva Política de Derechos Humanos.

Nuestro nuevo Plan Director de Sostenibilidad ha trazado una hoja de ruta para asegurar que avanzamos en nuestra transformación para ser más sostenibles y en impulsar soluciones tecnológicamente avanzadas para mejorar la sostenibilidad de nuestros clientes.

Trabajamos con la ambición de convertirnos en la compañía tecnológica referente en sostenibilidad y lucha contra el cambio climático. Gracias a todas las iniciativas implementadas nos enorgullece haber sido reconocidos con la medalla de oro a la sostenibilidad por S&P como segunda mejor compañía de nuestro sector a nivel mundial. Los índices de sostenibilidad también han valorado nuestro esfuerzo y hemos alcanzado mejoras en las puntuaciones próximas al 30%, lo que nos ha permitido situarnos entre los líderes en nuestro sector a escala mundial.

---

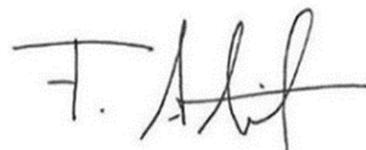
*“Nos enorgullece haber sido reconocidos por S&P como empresa “Gold Class” en sostenibilidad como segunda mejor compañía de nuestro sector a nivel mundial”*

---

En 2020 también nos hemos marcado unos ambiciosos objetivos de reducción de emisiones basados en la ciencia para ser neutrales en carbono en 2050 y situarnos a la vanguardia de la transición hacia una economía cero neta en carbono. Queremos ser el aliado tecnológico en la lucha contra el cambio climático de nuestros clientes y esa aspiración empieza por minimizar nuestra propia huella de carbono, además de desarrollar nuevos productos y servicios que ayuden a nuestros clientes a mejorar su desempeño medioambiental.

Dentro de nuestro compromiso con el negocio responsable seguimos impulsando una cultura ética y de cumplimiento de la máxima exigencia para nuestra compañía. En los últimos años hemos reforzado muy significativamente los recursos y capacidades de actuación de la Unidad de Cumplimiento y hemos potenciado el conocimiento y respeto de la legalidad y de las normas internas entre nuestros profesionales y colaboradores para erradicar cualquier posible comportamiento no ético o irregular. La nueva actualización del Código Ético y de Cumplimiento Legal y el refuerzo de los planes de formación no sólo orientados a los profesionales sino también a nuestros proveedores, son un claro ejemplo de nuestra voluntad por seguir impulsando los más altos estándares en materia de ética y cumplimiento. En este sentido, en el presente informe se ofrece un amplio detalle de la actuación en materia de ética y cumplimiento de la compañía.

Para hacer realidad nuestras aspiraciones y alcanzar las metas que nos hemos propuesto contamos con un equipo humano excepcional. Este año más que nunca quiero reconocer a todos los profesionales de Indra que, en momentos tan adversos y movidos por nuestra vocación de servicio a los clientes, han mostrado un nivel de compromiso y esfuerzo ejemplar. También agradecer a nuestros clientes la permanente confianza y, de forma especial este año, su comprensión y voluntad de adaptación a una nueva forma de trabajo y prestación de servicios. Por último, quiero expresar mi agradecimiento y el del Consejo de Administración a todos nuestros accionistas, por seguir brindándonos su confianza.



Fernando Abril-Martorell  
Presidente de Indra



# Nuestro desempeño de 2020 en cifras



## Desempeño financiero

Ingresos (M€)	Margen EBIT	Free Cash-Flow (M€)	Deuda neta / EBITDA
<b>3.043</b>	<b>-1,1%</b>	<b>83</b>	<b>2,5x</b>



## Gobierno, ética y transparencia

Empleados formados en ética y cumplimiento en los últimos 3 años	<b>89%</b>
Empleados formados en Derecho de la Competencia	<b>+17k</b>
Nº de incidentes de ciberseguridad con impacto crítico	<b>0</b>



## Tecnología con impacto

Inversión en I+D sobre ventas	<b>8,7%</b>
Profesionales dedicados a I+D+i	<b>+3k</b>
Mujeres en actividades I+D+i	<b>30%</b>



Premios Nacionales de Innovación y de Diseño



Premio Nacional de Innovación 2020



## Planeta

Porcentaje de electricidad renovable  
**77%**

Huella de carbono (Alcance 1 y 2 tCO<sub>2</sub>eq)

**4.687**

Centros de fabricación ISO 14001

**100%**

## Compromiso de reducción SBT 1,5°C

**2030**

**-50% emisiones** por consumo energético

**2040**

**Cero emisiones** por consumo energético

**2050**

**100% neutral en carbono**



## Personas

Mujeres en plantilla  
**34%**

Brecha salarial  
**3,21**

Plantilla final\*  
(\* Includiendo SmartPaper, Smartest y Baltik)

**49.027**

Mujeres en el Consejo  
**38%**

Rotación no deseada

**8%**

Profesionales con contrato fijo  
**+90%**



Empresa Top Employer

Profesionales con instrumentos de negociación colectiva  
**97%**

## Entre los líderes en sostenibilidad en los índices ESG

Sustainability Award  
Gold Class 2021  
S&P Global

**84**

+19 respecto a 2019

DJSI  
(0-100 puntos)  
Top 1%



FTSE4Good

**4,1**

+0,9 respecto a 2019

Ftse4Good  
(0-5 puntos)  
Top 16%

MSCI

**AA**

MSCI  
(escala CCC-AAA)  
Top 15%



DISCLOSURE INSIGHT ACTION

**B**

CDP  
Climate  
(escala F-A)

SUSTAINALYTICS

**7**

Percentil en el sector  
Software y TI



## 2 Entorno, modelo de negocio y estrategia

### 2.1 Entorno y tendencias

El año 2020 ha estado marcado a todos los niveles por la aparición del Covid-19. La pandemia ha desencadenado en primera instancia una crisis global socio sanitaria, que a su vez ha dado paso a un shock económico de una gran magnitud y cuya recuperación se vislumbra aún incierta en el tiempo. Esta crisis ha impactado en todos los sectores de una u otra forma, y muchos de ellos se verán afectados de manera estructural.

A pesar del contexto de incertidumbre, existe un claro consenso acerca del papel fundamental que tecnología y digitalización deberán desempeñar en esta crisis para la sociedad y para las compañías, de cara a diferenciar sus negocios, incrementar su resiliencia y dar respuesta a los retos futuros. Se abren así importantes oportunidades para el sector tecnológico, y en particular para Indra.

El Covid-19 ha impactado de forma determinante en las tendencias globales, propiciando la aparición de efectos coyunturales propios de la pandemia pero especialmente en la aceleración de las principales tendencias preexistentes. En concreto, se identifican una serie de tendencias transversales que afectan al conjunto de la compañía y su entorno de negocio:

#### ■ **Criticidad de las capacidades digitales y necesidad continua de innovación**

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 e importancia de los ecosistemas relacionales**

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 ha experimentado a nivel global un importante salto 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 el medio ambiente.



- Los inversores, analistas y agencias de *rating* ya incorporan de forma generalizada los aspectos medioambientales, 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 medioambiental. 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**

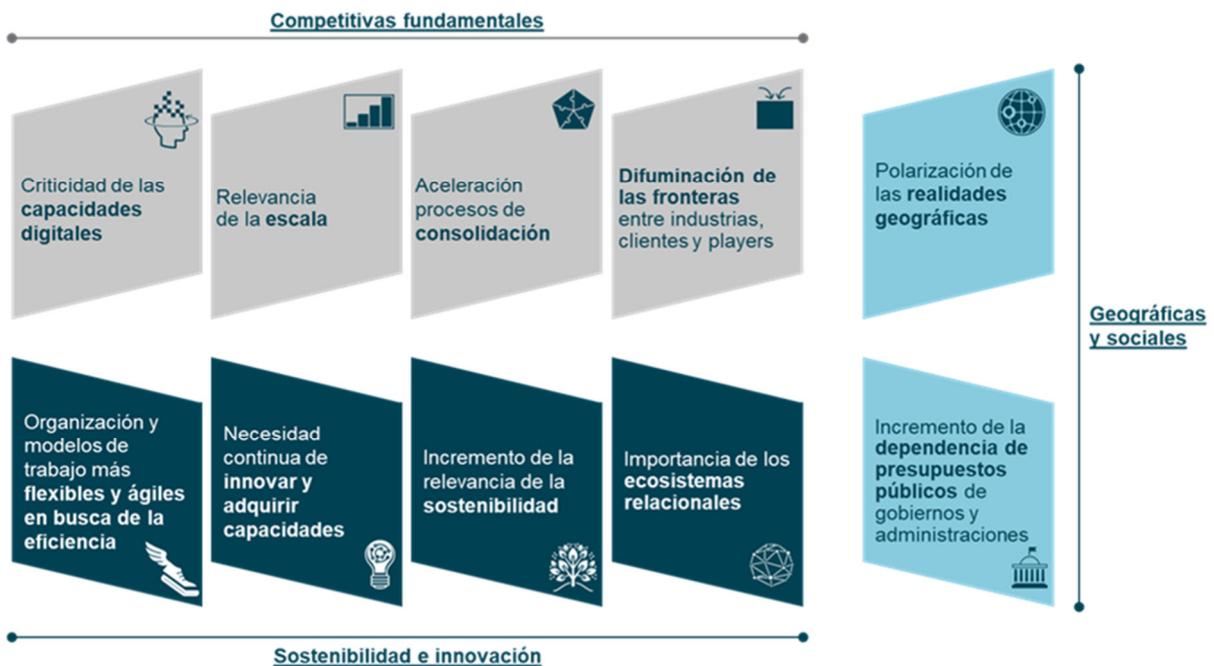
La pandemia ha obligado a Estados y entidades supranacionales a desplegar a nivel global paquetes de estímulo económico y programas de recuperación post-Covid, destinados a mitigar su impacto económico y acelerar el retorno al crecimiento. En particular, cabe destacar el ambicioso Plan de Recuperación 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.

■ **Polarización de las realidades geográficas**

EEUU y China se consolidan como referentes mundiales en innovación y creación de valor, pero cuentan con elevadas barreras de entrada a sus respectivos mercados. EEUU se mantiene como líder en creación de valor, mientras Asia se consolida como motor de crecimiento a nivel global.

**Contexto y principales tendencias 2020**



## 2.2 Modelo de negocio y estrategia

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 3.043 M€ en 2020**

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

- **Minsait:** orientación mayoritaria de la oferta a clientes privados y tecnología centrada en el software.
- **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.



### 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 nuestras soluciones) con la provisión de servicios de TI, incluyendo negocio digital (el 26% 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 garantizando la ciberseguridad de las operaciones.

- **Energía e Industria.** Sostenibilidad, control y eficiencia para empresas energéticas. 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.** Liderando la transformación de la banca y las aseguradoras. 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.** Ayudando a las operadoras a afrontar sus retos. 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.** El ciudadano en el centro de la Administración Pública. La experiencia de Minsait y su tecnología en Procesos Electorales es reconocida y ha sido utilizada con éxito en 400 procesos en todo el mundo. En el sector Salud, la compañía desarrolla soluciones clave para hacer realidad el concepto de asistencia médica en el hogar. A través de su tecnología y experiencia Minsait contribuye también a la transformación digital de las Administraciones Públicas. En 2020 cabe destacar el desarrollo de la aplicación móvil española de alerta de contagios denominada [Radar Covid](#), una herramienta que permite a los contagiados por Covid avisar a las personas con las que ha tenido contacto sin tener que revelar su identidad.

### 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” de alto valor añadido.

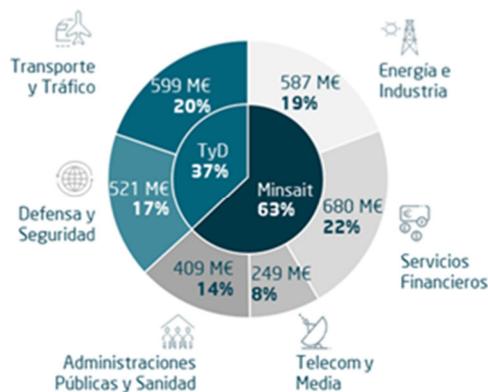
La división de T&D se encuentra estructurada en tres mercados, con amplia presencia internacional en todos ellos: Defensa y Seguridad, Tráfico Aéreo y Transportes.

- **Defensa y Seguridad.** Indra es un *player* europeo de referencia en el ámbito de los sistemas de defensa, con amplia presencia y 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 forma parte de los principales programas europeos de Defensa y Espacio, destacando su nominación como coordinador nacional de la industria española para el programa FCAS (*Future Combat Air System*).
- **Tráfico Aéreo.** Indra es uno de los proveedores líderes a nivel mundial de sistemas y equipo de tráfico aéreo, con una importante huella de referencias en 176 países, que incluyen tecnología de Indra en ~200 centros de control, ~1.700 sistemas ILS (*Instrument Landing System*) y ~400 radares secundarios. Indra es un actor importante en el marco de la iniciativa del Cielo Único Europeo, formando parte de su brazo tecnológico, SESAR, como uno de los socios industriales clave. 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.
- **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: Shift2Rail, Transforming Transport, AUTOCITS, Comp4Drones.

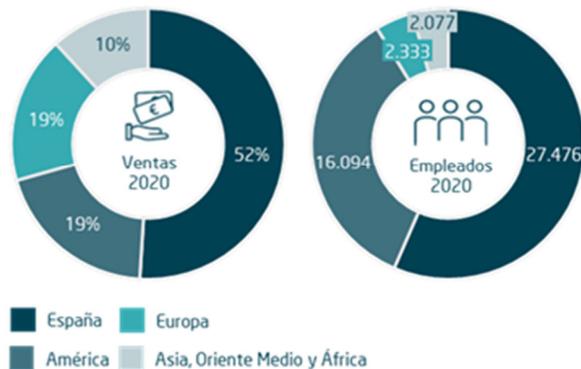
<p><b>Gestión de tráfico aéreo</b></p>	<p>Sistemas de ATM</p>	<p>Comunicaciones</p>	<p>Navegación</p>	<p>Vigilancia</p>
<p><b>Transporte</b></p>	<p>Medios de pago</p>	<p>Control y ejecución</p>	<p>Sistemas operacionales y Comunicaciones</p>	<p>Seguridad y señalización</p>
<p><b>Defensa y seguridad</b></p>	<p>Seguridad y vigilancia de fronteras</p>	<p>Guerra electrónica y logística</p>	<p>Simulación</p>	<p>Espacio y Comunicaciones satelitales</p>
<p><b>Minsait</b></p>	<p>Energía e industria</p>	<p>Servicios financieros</p>	<p>Telecom y Media</p>	<p>Administraciones Públicas y Sanidad</p>



**Distribución de Ingresos por negocio**



**Distribución de ventas y empleados por geografía**



### Amplia presencia internacional de Indra

Indra cuenta con una importante presencia a nivel internacional, con un 48% de las ventas anuales realizadas fuera de España. Sus más de 48.000 profesionales están repartidos en 46 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. 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. A nivel de proveedores, más de un 60% de las compras realizadas por Indra se dan en España.

### Adaptación del negocio a la nueva situación del Covid-19

Como empresa del sector tecnológico, Indra se ha visto afectada en menor medida que otros sectores por la pandemia, gracias a las necesidades de sus clientes de digitalizar sus negocios aceleradamente, o a la mayor estabilidad de las ventas en algunos mercados. A pesar de ello, los efectos en el corto, medio y largo plazo, se han hecho notar en las operaciones y cifra de negocio de la compañía. La rápida implantación del trabajo en remoto, como principal medida de prevención de riesgos, para un 90% de la plantilla ha facilitado la protección de los empleados y la continuidad del negocio, aún en los momentos más críticos de la situación sanitaria. No obstante, los ingresos se han visto afectados por distintos motivos, como el retraso en la ejecución o certificación de algunos proyectos, o el impacto en el negocio de los clientes pertenecientes a los sectores más afectados. En este periodo, se ha producido una aceleración de las principales tendencias a medio y largo plazo, generando cambios inmediatos en la demanda de los clientes, que buscan en mayor medida la sostenibilidad y la digitalización de sus negocios.

Para mitigar el impacto de la pandemia, Indra ha actuado con diligencia, reforzando su liquidez y poniendo en marcha un plan para optimizar costes de no personal de manera recurrente, minimizando los viajes de trabajo, cerrando espacios no necesarios y reduciendo los servicios subcontratados. Por otro lado, anticipándose a los probables impactos estructurales, también se han puesto en marcha importantes planes de reestructuración y transformación para los negocios y productos que pueden quedar obsoletos tras la pandemia. Se acelera así la migración hacia nuevas soluciones de alto valor, con un mejor encaje con las nuevas demandas de sostenibilidad y digitalización de los clientes. Con estas medidas, Indra busca minimizar el impacto de la pandemia en su negocio y sus empleados, y salir reforzada para aprovechar al máximo el escenario futuro de recuperación.

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.



### 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, el Consejo de Administración de Indra aprobó en marzo de 2020 una nueva Política de Sostenibilidad en sustitución de la vigente desde 2015.

La nueva 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 y de la sociedad, 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 (ASG) 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 orientar e informar la Política de Sostenibilidad y 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 no solo en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, sino que la estrategia empresarial de Indra aborda desde hace años el compromiso de contribuir a los objetivos de la Agenda 2030 de la ONU, un compromiso que se ha visto reforzado en este año 2020 con la aprobación del Plan Director de Sostenibilidad e Impacto Social 2020-2023.

### Principios de actuación de la la Política de Sostenibilidad

<p><b>Fortalecer el modelo de gobierno para un negocio responsable</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adoptar las mejores prácticas en gobierno corporativo</li> <li>▪ Perseguir el interés social y la sostenibilidad del grupo</li> <li>▪ Cumplir el Código Ético y respetar los Derechos Humanos</li> </ul>	<p><b>Potenciar la tecnología con impacto en el desarrollo sostenible</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Impulsar la oferta con impacto en sostenibilidad</li> <li>▪ Incluir criterios sociales y ambientales en el desarrollo de productos y servicios</li> <li>▪ Medir el impacto de la oferta en las personas y el planeta</li> </ul>
<p><b>Combatir el Cambio Climático y proteger el medio ambiente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lucha contra el Cambio Climático</li> <li>▪ Minimizar el impacto ambiental de las operaciones</li> <li>▪ Usar los recursos de manera racional</li> </ul>	<p><b>Reforzar la relación con los grupos de interés</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fluidez y transparencia en la comunicación, compartiendo información relevante para la toma de decisiones</li> <li>▪ Difusión, seguimiento y evaluación de los compromisos adquiridos</li> </ul>

## 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 cómo 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.

### 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<sub>2</sub>, 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 (International Data Corporation), 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 la gestión inteligente e integrada de las redes de distribución.



### 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.



### 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.



### 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.





### 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 interrupciones 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.



## Tecnología que transforma el mundo





## 2.3 Plan Director de Sostenibilidad e Impacto Social 2020-2023

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y la Política de Sostenibilidad de Indra han inspirado la elaboración del Plan Director de Sostenibilidad e Impacto Social para el periodo 2020-2023, que ha sido aprobado por la Comisión de Sostenibilidad y el Consejo de Administración de Indra en julio de 2020.

El Plan Director de Sostenibilidad e Impacto Social es la base para la gestión de la sostenibilidad en la compañía, y una muestra de su integración en la estrategia y cultura de Indra, para dar respuesta a los retos sociales y ambientales presentes y futuros. Su elaboración ha involucrado a diferentes áreas de la compañía, para asegurar el compromiso interno y el establecimiento de objetivos ambiciosos pero asequibles.



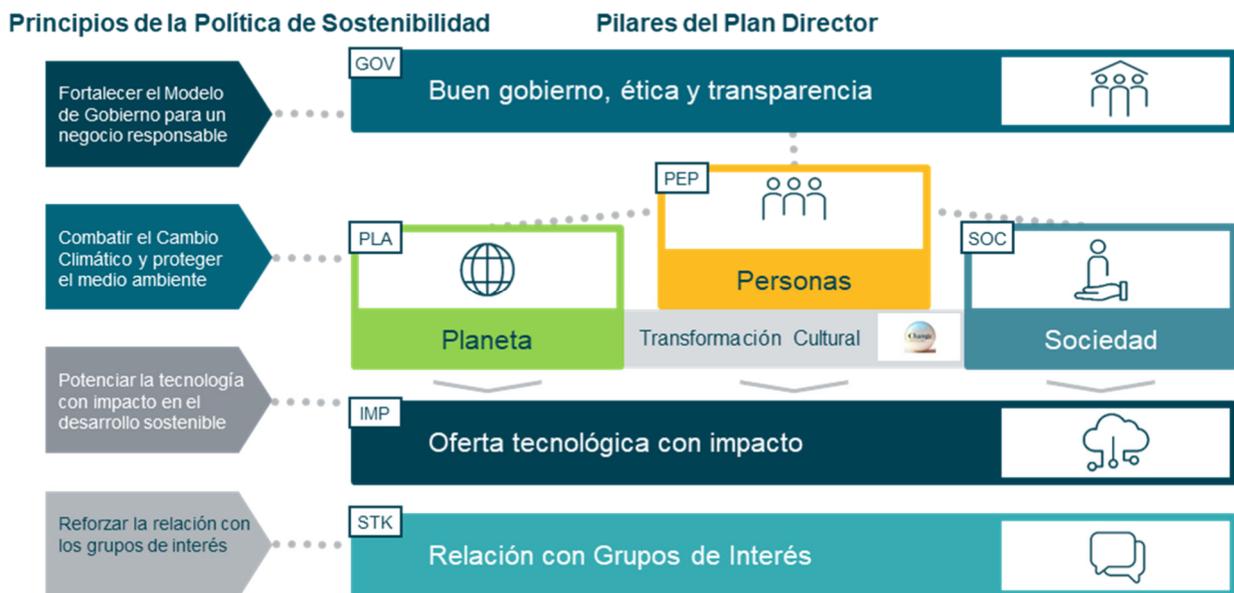
**El ambicioso Plan de Sostenibilidad 2020-2023 tiene como objetivo posicionar a Indra como líder en desarrollo sostenible a través de la tecnología**

La Comisión de Sostenibilidad respondiendo al carácter estratégico que el Consejo de Administración otorga a la sostenibilidad en Indra es la encargada de realizar el seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos incluidos en el del Plan Director de Sostenibilidad, informando periódicamente al Consejo de los avances realizados y comprobando que la compañía pone en marcha las iniciativas necesarias para alcanzar los objetivos definidos.

### Pilares y objetivos del Plan Director de Sostenibilidad

En términos generales, el Plan tiene como objetivo crear valor para todos los grupos de interés de Indra. Para ello la compañía se ha propuesto actuar sobre los distintos aspectos ambientales, sociales y de gobierno que están a su alcance, y generar así un impacto positivo en su entorno. Al mismo tiempo, el Plan pretende servir de base para gestionar los riesgos y oportunidades que el desarrollo sostenible presenta para la compañía.

Siguiendo los cuatro principios de la [Política de Sostenibilidad](#) de Indra, el Plan contempla 28 iniciativas, estructuradas en 6 grandes pilares de actuación. Adicionalmente existe un proyecto de transformación cultural, transversal a toda la compañía, con iniciativas específicas en materia de sostenibilidad.





Cada uno de los seis pilares del Plan tiene sus propios objetivos para reforzar la sostenibilidad del conjunto de compañía. En el año 2020 ya se ha comenzado a trabajar conforme al nuevo Plan en todos sus ámbitos.

Pilares del Plan Director de Sostenibilidad	Actuaciones clave en 2020	KPI	ODS relacionados
<b>Buen gobierno, ética y transparencia</b> Asegurar que la compañía se rige por las mejores prácticas en materia de buen gobierno, ética y transparencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Código Ético y de Cumplimiento Legal actualizado</li> <li>✓ Formación en ética y cumplimiento a profesionales y proveedores</li> <li>✓ Políticas de Sostenibilidad y Derechos Humanos aprobadas por el Consejo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>89% profesionales formados en ética y cumplimiento en los últimos 3 años</li> <li>0 incidentes en ciberseguridad críticos</li> <li>0 reclamaciones por privacidad del cliente</li> <li>0 denuncias por Derechos Humanos</li> </ul>	8 TRANSPARENTA Y CUMPLIMIENTO LEGAL 16 PAZ JUSTICIA Y EFECTIVIDAD DE LOS JUICIOS
<b>Planeta y Cambio Climático</b> Contribuir activamente a combatir el Cambio Climático y proteger el medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Objetivo SBT de reducción de emisiones: Alcance 1+2: -20% 2023, -50% 2030 y -100% 2040. Alcance 3: -5% 2023; -14% 2030 y -50% 2040 (año base 2019). Cero emisiones netas en 2050</li> <li>✓ Cálculo de la Huella de Carbono global (alcance 1+2+3)</li> <li>✓ Reducción de residuos peligrosos y plásticos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Huella de Carbono Alcance 1+ 2 + 3</li> <li>77% de energía renovable</li> <li>Calificación B en índice CDP</li> <li>100% centros fabricación ISO14001</li> <li>26% residuos peligrosos generados y 62% reutilizados</li> </ul>	7 ENERGÍA LIMPIA Y TRANSICIÓN ENERGÉTICA 13 ACCIÓN POR EL CLIMA 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES
<b>Personas y talento</b> Crear un entorno de trabajo motivador, que promueva la innovación, el compromiso y la igualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Remuneración de la alta dirección vinculada a objetivos de sostenibilidad</li> <li>✓ Implantación de medidas preventivas para adaptar el modelo de trabajo durante la crisis sanitaria</li> <li>✓ Presencia en el Bloomberg Gender Equality Index por 2º año consecutivo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+90% profesionales con contrato fijo</li> <li>95% de retención tras baja paternal/maternal</li> <li>97% profesionales con instrumentos de negociación colectiva</li> <li>+600 vacantes con candidatos internos</li> <li>34% mujeres en la empresa y 33% en STEM</li> <li>3,2% brecha salarial</li> <li>1% profesionales con discapacidad</li> </ul>	5 IGUALDADE DE GÉNERO 8 TRANSPARENTA Y CUMPLIMIENTO LEGAL 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES
<b>Sociedad y compromiso con la comunidad</b> Contribuir al desarrollo de las comunidades en las que Indra está presente y generar un impacto social positivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Iniciativas solidarias para paliar los efectos del Covid-19</li> <li>✓ Movilización de los profesionales en iniciativas con impacto social como la iniciativa Core Teams</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>504K € inversión en Acción Social</li> <li>+370K beneficiarios directos</li> <li>+700K beneficiarios indirectos</li> <li>+1.000 voluntarios</li> <li>+6.800 horas de voluntariado</li> </ul>	10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES 17 TRABAJOS DECALIDAD
<b>Oferta tecnológica con impacto</b> Desarrollar productos y servicios que ayuden a nuestros clientes a ser más sostenibles en su actuación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Análisis preliminar de la Taxonomía UE en relación a las actividades desarrolladas por Indra</li> <li>✓ Ideas innovadoras para la sostenibilidad y soluciones post-COVID (Innovators 2020)</li> <li>✓ Evaluación del desempeño ESG de los proveedores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>265M € inversión en I+D+i</li> <li>+3.000 profesionales en I+D+i y 30% mujeres</li> <li>52% pedidos a proveedores con rating ESG</li> <li>80% compras a proveedores locales</li> <li>78% proveedores tipo PYMES en España</li> </ul>	9 INDUSTRIA INNOVADORA Y TRANSICIÓN ENERGÉTICA 11 COMERCIO Y CONSUMO RESPONSABLES
<b>Relación con grupos de interés</b> Mejorar la percepción y poner en valor el posicionamiento líder y las iniciativas en materia ESG de Indra	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mejora del posicionamiento en índices de sostenibilidad</li> <li>✓ Análisis de Materialidad 2020</li> <li>✓ Publicación de contenidos sobre sostenibilidad en web corporativa y RRSS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>84/100 puntuación en DJSI</li> <li>4,1/5 puntuación en FTSE4Good</li> <li>AA calificación en MSCI-ESG</li> <li>7 percentil en Sustainalytics</li> <li>100% alcance cubierto con reporte ESG</li> </ul>	16 PAZ JUSTICIA Y EFECTIVIDAD DE LOS JUICIOS 17 TRABAJOS DE CALIDAD

### Proceso de elaboración, aprobación y seguimiento del Plan Director de Sostenibilidad

El Plan Director de Sostenibilidad se elaboró en 2020 bajo el liderazgo de la Dirección de Estrategia e Innovación a partir de una reflexión profunda sobre los aspectos no financieros que influyen en el modelo de negocio de Indra. Para garantizar la transversalidad del Plan se involucró a toda la organización a través de grupos de trabajo y entrevistas con directivos clave de las unidades corporativas y de negocio. Este proceso también contribuyó a sensibilizar a la organización sobre la necesidad de incluir los aspectos ambientales, sociales y de gobierno (ESG) en las reflexiones estratégicas de la compañía.

El Plan se presentó al Comité de Dirección donde fue ratificado y también se presentó a los Comités de Dirección de las dos divisiones de Tecnologías de la Información (TI) y Transporte y Defensa (T&D) donde se concretaron algunos temas pendientes. Se elevó a la Comisión de Sostenibilidad que lo informó favorablemente y finalmente fue aprobado en Consejo en julio de 2020. En noviembre de 2020 se aprobaron por parte de la Comisión de Sostenibilidad los principales hitos e indicadores clave (KPI) vinculados al Plan, entre ellos el objetivo de reducción de emisiones.

El Comité de Sostenibilidad, constituido en febrero de 2020 es el órgano ejecutivo encargado de dar seguimiento a las iniciativas incluidas en el Plan. Este Comité se reúne mensualmente y está presidido por la Dirección de Estrategia e Innovación. Están representados tanto las divisiones de TI y T&D como las áreas corporativas más relevantes entre ellas Recursos Humanos, Relación con Inversores y Comunicación.

Con el objetivo de mejorar la transparencia sobre la evolución del desempeño en materia de sostenibilidad, Indra ha revisado la estructura del presente Informe de Sostenibilidad, para alinearlo con los pilares del nuevo Plan. En los siguientes capítulos, se describen ampliamente los impactos, los riesgos y oportunidades, los indicadores de desempeño y los objetivos con los que cuenta la compañía conforme a los pilares del Plan Director de Sostenibilidad.

Asimismo, en la elaboración de este informe se ha tenido en cuenta los resultados del Análisis de Materialidad realizado en 2020 con el fin de detectar y actualizar los temas relevantes en materia de sostenibilidad para la compañía y sus grupos de interés. Los resultados de este Análisis, presentado y aprobado en la Comisión de Sostenibilidad, así como el proceso seguido para su elaboración se recogen ampliamente en el anexo 9.2 de este informe. Los diez temas más relevantes identificados son, por orden de relevancia: seguridad de la información y privacidad, gobierno corporativo, corrupción y soborno, condiciones y derechos laborales, seguridad y salud de los profesionales, Derechos Humanos, cadena de suministro, captación y retención del talento, Código Ético y desarrollo profesional.



## 3 Buen gobierno, ética y transparencia

### 3.1 Modelo de gobierno para un negocio responsable

#### 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, 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:** 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 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 aprobada por el Consejo, es pública y se puede consultar en la [web corporativa](#).

---

### Indra ha adaptado su normativa interna a la modificación del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (CBGSC)

---

Como consecuencia de la modificación del CBGSC aprobada por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) en junio de 2020, el Consejo de Administración de Indra, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (CNRGC), ha llevado a cabo una revisión de su normativa interna en materia de gobierno corporativo que ha afectado a las siguientes normas y políticas internas:

- Aprobación de un nuevo texto refundido del [Reglamento del Consejo de Administración](#), entre otras finalidades para adaptar las competencias de sus comisiones a las nuevas recomendaciones. Indra ha atribuido a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento (CAC) las funciones de supervisión de la información financiera y no financiera y de la gestión de riesgos financieros y no financieros, asignando a la Comisión de Sostenibilidad funciones de asesoramiento en dichas materias. Asimismo, se atribuye a la Comisión de Sostenibilidad funciones de información al Consejo sobre el grado de cumplimiento de las políticas, buenas prácticas y planes específicos de actuación en materia de sostenibilidad y sobre el grado de ajuste de las mismas a la estrategia y Plan Director aprobado por el Consejo. La Comisión de Sostenibilidad tiene entre sus funciones revisar periódicamente el desempeño de Indra en materia de sostenibilidad, así como su posicionamiento en los índices y medidores existentes y proponer medidas para que la compañía dé respuesta a sus requerimientos. La Comisión de Sostenibilidad es también competente para supervisar la gestión de activos intangibles tales como la reputación, imagen de marca, capital intelectual y transparencia, y proponer medidas de mejora.
- Modificación de la [Política de Selección de Consejeros](#) para actualizar el objetivo de diversidad de género al 40% de sus miembros antes de que finalice el ejercicio 2022. Además, contempla entre las acciones para favorecer la diversidad de género en la compañía la adopción de medidas para que Indra cuente con un número significativo de altas directivas.
- Actualización de la [Política de comunicación con accionistas, inversores institucionales, asesores de voto y otros grupos de interés](#) para, entre otras finalidades, incorporar en esta misma política la relativa a los criterios de comunicación de la información financiera, no financiera y corporativa por estar íntimamente relacionadas. Incluye, asimismo, los principios que informan dicha política y sus especialidades dependiendo del tipo de información de que se trate, así como de los canales que se utilicen y las clarificaciones sobre algún aspecto procedimental.



El grado de cumplimiento de Indra de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas es muy elevado, tal y como puede apreciarse en el apartado G del [Informe Anual de Gobierno Corporativo](#).

### 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 se recogen en el [Reglamento del Consejo](#), que desarrolla las previsiones de los Estatutos Sociales.

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, contempla como objetivo la definición de objetivos ESG y su aprobación por parte de los órganos de gobierno.

En los artículos 21, 22 y 26 de los Estatutos Sociales y en 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](#).

### Composición del Consejo

La Política de Selección de Consejeros establece que los procesos de selección de consejeros se llevarán a cabo por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (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, evitando cualquier tipo de discriminación por razones de sexo, religión, ideología, nacionalidad o discapacidad.

Mujeres en el Consejo de Administración

**38%**

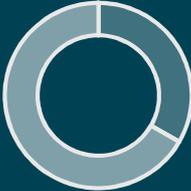
Con el nombramiento de una nueva consejera en 2020 Indra alcanza el 38% de mujeres en el Consejo y se acerca a cumplir el objetivo de al menos 40% de mujeres en 2022.

Los perfiles profesionales de los miembros del Consejo y sus Comisiones, así como del Comité de Dirección, son públicos y se mantienen permanentemente actualizados en la [web corporativa](#). La matriz de competencias del Consejo, incluida en la tabla de indicadores no financieros de los anexos del presente informe, se actualiza periódicamente y refleja las competencias, experiencia, conocimientos, profesionalidad y capacidades 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.



Ejecutivos: 3   23%		Externos: 10   77%	
		Dominicales: 3   23%	Independientes: 7   54%
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fernando Abril-Martorell (Presidente y CEO)</li> <li>Ignacio Mataix (DG de Transporte y Defensa)</li> <li>Cristina Ruiz (Directora General de TI)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Antonio Cuevas</li> <li>Santos Martínez-Conde</li> <li>Miguel Sebastián</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alberto Terol (vicepresidente y consejero coordinador)</li> <li>Carmen Aquerreta</li> <li>Silvia Iranzo</li> <li>Enrique de Leyva</li> <li>Ignacio Martín</li> <li>Ana de Pro</li> <li>Isabel Torremocha</li> </ul>	





Ejecutivos: 0

Dominicales: 2

Independientes: 4

## Comisión de Auditoría y Cumplimiento

Ejecutivos: 0   0%	Externos: 6   100%	
	Dominicales: 2   33%	Independientes: 4   66%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Santos Martínez-Conde</li> <li>Miguel Sebastián</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enrique de Leyva (preside)</li> <li>Carmen Aquerreta</li> <li>Ana de Pro</li> <li>Isabel Torremocha</li> </ul>



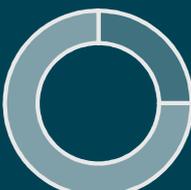
Ejecutivos: 0

Dominicales: 2

Independientes: 3

## Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo

Ejecutivos: 0   0%	Externos: 5   100%	
	Dominicales: 2   40%	Independientes: 3   60%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Antonio Cuevas</li> <li>Santos Martínez-Conde</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alberto Terol (preside)</li> <li>Ignacio Martín</li> <li>Isabel Torremocha</li> </ul>



Ejecutivos: 0

Dominicales: 1

Independientes: 3

## Comisión de Sostenibilidad

Ejecutivos: 0   0%	Externos: 4   100%	
	Dominicales; 1   25%	Independientes: 3   75%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Antonio Cuevas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Silvia Iranzo (preside)</li> <li>Carmen Aquerreta</li> <li>Ignacio Martín</li> </ul>



## Independencia<sup>1</sup> del Consejo de Administración y sus comisiones

Indra, a través de la adecuada presencia de consejeros independientes en su Consejo y comisiones, garantiza la protección de los intereses de los accionistas y el conjunto de grupos de interés, mejora 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, el objetivo de Indra es que los consejeros dominicales e independientes supongan una amplia mayoría de sus miembros.

## Amplia mayoría de consejeros independientes en el Consejo de Administración

La política de selección de consejeros vigente fija un criterio sobre la duración del mandato de los consejeros independientes más restrictivo que el legal, consistente en no proponer la reelección de aquéllos que hayan permanecido en el cargo durante tres mandatos estatutarios, estando por tanto su permanencia limitada a un máximo de 9 años. Este criterio podrá ser excepcionado por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos Retribuciones y Gobierno Corporativo, cuando las circunstancias de la compañía, la composición del Consejo o sus comisiones, o el perfil del consejero, así lo recomienden.

El sistema de Gobierno Corporativo de Indra tiene establecidos los siguientes contrapesos para evitar la concentración de la capacidad de decisión en la figura del Presidente Ejecutivo y garantizar la adecuada salvaguarda de los intereses de los accionistas y grupos de interés:

- Un consejero coordinador con amplios poderes para preservar la debida independencia del Consejo de Administración.
- Dos consejeros ejecutivos, a los que ha otorgado suficientes poderes de gestión sobre las unidades de negocio de las que son responsables.
- Amplia mayoría de consejeros independientes tanto en el Consejo de Administración como en sus comisiones, que además son presididas por consejeros independientes.

## Formación a los miembros del Consejo

Indra entiende necesario ofrecer formación a sus consejeros para facilitarles la actualización de conocimientos en los 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 conocimientos técnicos como a facilitar un conocimiento profundo 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.

Así, durante el ejercicio se han realizado distintas iniciativas tanto en el ámbito del programa de bienvenida de nuevos consejeros (en las que fundamentalmente se organizan 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, o cumplimiento normativo y sostenibilidad, entre otros); como mediante la organización de sesiones monográficas sobre novedades contables, gestión de riesgos, reporte de información no financiera; y posicionamiento de la compañía en materia de Seguridad de la Información (ciberseguridad).

Por otro lado, la Sociedad mantiene abierta la posibilidad de que los consejeros puedan contactar con los directivos de Indra para completar la información que precisen y que pueda contribuir al cumplimiento de sus obligaciones.

<sup>1</sup> 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 duodécimo según la cual Indra cuenta con un 54% de consejeros independientes. No obstante, dado que Indra opera en un mercado de capitales global, la independencia de sus consejeros puede ser analizada desde distintos puntos de vista. En concreto, según la regulación de otras jurisdicciones, la categoría de consejero externo (consejeros dominicales e independientes) se consideran independientes siempre que cumplan determinados criterios. Siguiendo esta última definición se podría entender que los 10 consejeros externos de Indra son independientes y por tanto que esta categoría de consejeros representa un 77% del total de miembros del Consejo. Los criterios a los que se ha hecho referencia son los siguientes: 1.El consejero no debe haber estado empleado por la compañía en condición de ejecutivo durante al menos los últimos cinco años. 2.El consejero no debe haber aceptado, o tener un familiar (además de los permitidos por las definiciones de la SEC Rule 4200) que haya aceptado, ningún pago por parte de la compañía y ninguna de sus filiales, por un importe superior de 60.000 \$ durante el presente o los últimos tres ejercicios fiscales. 3.El consejero no debe ser familiar de una persona que sea o haya sido durante los tres últimos años un empleado de la compañía o de sus filiales como directivo ejecutivo. 4.El consejero no debe ser (ni formar parte de una compañía que lo sea) asesor o consultor para la compañía o un miembro de su equipo de dirección. 5.El consejero no debe pertenecer a ningún cliente o proveedor significativo de la compañía. 6.El consejero no debe tener ningún contrato personal de servicios con la compañía o con ninguno de sus miembros del equipo de dirección. 7.El consejero no debe pertenecer a ninguna entidad no lucrativa que reciba contribuciones significativas de la compañía. 8.El consejero no debe haber sido socio o empleado del auditor externo de la compañía durante los últimos tres años. 9.El consejero no debe tener ningún otro conflicto de interés que implique que no pueda ser considerado como independiente. Todos los consejeros externos cumplen con al menos cuatro de estos criterios (de los cuales dos están entre los tres primeros).



### Actividades de los órganos de gobierno en 2020

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 \(CNRGC\)](#) que se hacen públicas con ocasión de la convocatoria de la Junta General de Accionistas, se facilita amplia información sobre la actividad durante el ejercicio de los órganos de gobierno de Indra, así como sobre el nivel de cumplimiento de la Sociedad de las recomendaciones vigentes en materia de Gobierno Corporativo.

Asistencia a las sesiones del Consejo y de sus comisiones

**99,7%**

Respecto a la dedicación de los consejeros en 2020, tal y como se detalla en el Informe Anual de Gobierno Corporativo la asistencia individualizada es casi plena lo que revela el elevado nivel de compromiso y dedicación de todos ellos.

### Evaluación del Consejo

De acuerdo con el artículo 13 del Reglamento, partiendo del informe que elabore 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 está incluida en el apartado C.1.17 del [Informe Anual de Gobierno Corporativo](#).

Cada dos o tres años, en línea con las recomendaciones de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), la evaluación del Consejo cuenta con el apoyo de un asesor externo independiente. La última evaluación externa del Consejo se ha realizado en 2021, referida al ejercicio 2020.

Por otra parte, el Consejo efectúa una evaluación anual de la labor del presidente del Consejo en su condición de tal y, separadamente, en su condición de primer ejecutivo, de la que también se da cuenta en el [Informe Anual de Gobierno Corporativo](#).

### Remuneración del CEO y de los consejeros directores generales

Los consejeros ejecutivos perciben la retribución correspondiente en virtud de su relación contractual con la Sociedad por el desempeño de las funciones ejecutivas que tienen encomendadas.

Esta retribución es determinada individualmente para cada uno de los consejeros ejecutivos por el Consejo de Administración a propuesta de la CNRGC.

## La nueva Política de Remuneraciones incluye objetivos de sostenibilidad para los consejeros ejecutivos

Es práctica continuada de la Sociedad establecer el marco retributivo de los consejeros ejecutivos para periodos de tres años. La Política de Remuneraciones vigente fue aprobada por la Junta General de Accionistas el 25 de junio de 2020 para el período 2021- 2023, es pública y se puede consultar en la [página web corporativa](#).

En dicha política se establece que, tanto para la retribución variable anual como para la retribución variable a medio plazo, los objetivos serán predeterminados y cuantificables, incluyendo objetivos relacionados, entre otros, con la sostenibilidad. El Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros, que puede consultarse en la web de la CNMV y en la [web Corporativa](#), incorpora información detallada a este respecto.





## 3.2 Ética y cumplimiento

### Código Ético y de Cumplimiento Legal

El Código Ético y de Cumplimiento Legal de Indra brinda un marco de referencia y establece los principios de actuación y las normas de conducta para 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 o actúen por cuenta de Indra, 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, de conformidad con la estructura corporativa existente en cada momento. En los casos de las sociedades en las que Indra dispone de una participación minoritaria o no ejerce el control operativo, la compañía se 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. En consecuencia, se exige que todos los profesionales y colaboradores lleven a cabo sus actividades aplicando los principios de integridad, profesionalidad y respeto, cumpliendo la legislación y regulaciones vigentes, el Código Ético y de Cumplimiento Legal, y las políticas y procedimientos establecidos por la compañía.

El Código Ético y de Cumplimiento Legal 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 a los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

### El Consejo de Administración ha aprobado una actualización del Código Ético y de Cumplimiento Legal en diciembre de 2020

En diciembre de 2020, el Consejo de Administración de Indra aprobó una actualización del Código Ético y de Cumplimiento Legal que amplía y refuerza las normas de conducta de la compañía y modifica varios epígrafes que, tras esta nueva edición, se enuncian de la siguiente manera:

- Cumplimiento de la legalidad
- Rechazo de la corrupción y el soborno
- Conflictos de interés
- Seguridad de la información
- Igualdad y no discriminación
- Comercio Exterior de material de defensa y doble uso
- Subvenciones y ayudas públicas
- Sostenibilidad y medio ambiente
- Buenas prácticas tributarias
- Gestión de la información económica-financiera
- Protección de la competencia
- Blanqueo de capitales y financiación del terrorismo
- Seguridad y salud en el trabajo
- Relaciones con Gobiernos y autoridades

Algunos de los cambios más significativos introducidos en la nueva edición del Código son: el refuerzo de la norma de igualdad y no discriminación; la inclusión en el estándar de Protección de la competencia de una serie de *guidelines* que detallan conductas anticompetitivas; se recuerda la posibilidad de realizar comunicaciones anónimas a través del Canal Directo; y se incide en la obligatoriedad de realizar la formación en Ética y Cumplimiento y Competencia.



## Modelo de prevención de riesgos penales

Indra cuenta con un Modelo de organización, prevención, gestión y control de riesgos penales de la compañía, actualizado por el Consejo de Administración en 2020. El modelo tiene un alcance global y se plasma en el Manual de Prevención de Riesgos Penales para España y en el Manual de Prevención de Riesgos Penales (y administrativos asimilables a los penales) para las filiales internacionales. Ambos manuales recogen el Código Ético y de Cumplimiento Legal como elemento central y control fundamental del Modelo, que se apoya en los siguientes instrumentos para asegurar una adecuada implantación del mismo en la compañía:

- **Canal Directo:** como cauce confidencial para comunicar cuestiones relacionadas con la aplicación del Código y su normativa de desarrollo, está puesto a disposición de todos los profesionales de Indra y otros colaboradores. El Código Ético y el Manual de Prevención de Riesgos Penales establecen las pautas de funcionamiento del Canal Directo ([canaldirecto@indra.es](mailto:canaldirecto@indra.es)) o a través del acceso anónimo en la [página web de Indra](#). El presente capítulo incluye un apartado dedicado al funcionamiento del Canal Directo durante 2020.
- **Unidad de Cumplimiento:** tiene la misión de establecer un conjunto de medidas y procedimientos de prevención, detección y reacción de o ante conductas delictivas y otros riesgos legales. Depende y reporta, directa y exclusivamente, a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. Se trata de un órgano independiente del resto de áreas de la compañía. En las filiales internacionales, los administradores ejercen como máximos supervisores del Modelo de Prevención de Riesgos Penales 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.
- **Manual de Prevención de Riesgos Penales de España y de las filiales internacionales:** el Manual incluye la definición del diseño y estructura del modelo de supervisión, seguimiento y verificación; los órganos de control; el sistema de gestión de recursos financieros; el sistema disciplinario; el canal de denuncias; la formación; y los controles para prevenir la comisión de delitos. El Modelo tiene carácter dinámico, por lo que se revisa periódicamente de conformidad con los cambios normativos que se produzcan y tengan impacto en el mismo y a la vista de la experiencia que se va adquiriendo en el desarrollo del Modelo.

En 2020 Indra recibió por parte de la firma legal independiente DLA Piper una opinión favorable sobre la adecuación del Modelo de Prevención de Riesgos Penales al marco normativo nacional e internacional, así como a los estándares de buenas prácticas propios del sector en el que opera la compañía.

---

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

---

- **Evaluación y auditoría del riesgo y 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 cual es presentado a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y a la Unidad de Coordinación de Riesgos. Asimismo, Indra elabora Mapas de Riesgos Penales y de Competencia que se presentan igualmente ante la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. En 2020, la Unidad de Cumplimiento ha llevado a cabo, de conformidad con lo establecido en el Manual de Prevención de Riesgos Penales, la autoevaluación anual de determinados controles penales. El objetivo es comprobar su adecuado diseño y eficacia mediante la remisión de las "Declaraciones de Autoevaluación" a los responsables involucrados. Como resultado de la evaluación se ha concluido que el funcionamiento de los controles es satisfactorio. Con dicha autoevaluación, entre 2019 y 2020 se han autoevaluado la totalidad de los controles penales, lo cual ha permitido cumplir con el requisito establecido en el Modelo consistente en autoevaluar el 100% de los controles estrictamente penales bienalmente. Por otro lado, el área de Auditoría Interna abordó en febrero de 2020 la revisión de la efectividad de determinados controles penales. Como resultado de dicha revisión, se propusieron 32 ámbitos de mejora en el diseño de los controles y 1 observación sobre su efectividad. Todos ellos han sido debidamente implementados en 2020. Con esta revisión se ha dado cumplimiento al requisito establecido en el Modelo consistente en auditar el 100% de los controles estrictamente penales bienalmente.
- **Procedimiento interno relativo a adquisiciones y transmisiones corporativas y fusiones con terceros:** tiene por objeto definir el procedimiento que 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, financieros, fiscales, legales, laborales y administrativos más relevantes.



- **Riesgo reputacional de terceros:** la normativa interna de la compañía relativa a la contratación de consultores comerciales, asesores estratégicos así como proveedores establece, como requisito previo a la contratación de los mismos, la obtención de un informe sobre dichos terceros obtenido de herramientas que gestionan el riesgo reputacional, incluyendo, en todo caso, información relativa al desempeño de cargos públicos, con identificación de los mismos, así como de las fechas de inicio y finalización de su ejercicio. En caso de resultar alguno de ellos Persona Expuesta Políticamente (PEP), se recabará en su caso la autorización para el ejercicio de la actividad privada conforme a la legislación que resulte aplicable. Asimismo, en la normativa interna de Indra sobre ofertas se prevé la obtención de un análisis previo reputacional de los clientes según la base de datos de las herramientas utilizadas en la compañía para gestionar el riesgo reputacional en el caso de países de riesgo según el Índice de Percepción de la Corrupción.
- **Formación:** Indra se esfuerza permanentemente por dar a conocer el Modelo de Prevención de Riesgos Penales y el Código Ético y de Cumplimiento Legal, tanto a sus propios profesionales como a proveedores. Todos los nuevos profesionales de la compañía deben completar el curso obligatorio en Ética y Cumplimiento Legal. El presente capítulo incluye un apartado dedicado a las principales acciones de formación realizadas en 2020.
- **Evaluación de desempeño y remuneración:** en 2020, Indra ha incorporado a su sistema de evaluación de desempeño - Performance Talent - criterios relacionados con el conocimiento del Código Ético y de Cumplimiento Legal y la realización del curso obligatorio de “Ética y Cumplimiento Legal” y/o en “Derecho de la Competencia”. Los resultados de la evaluación de desempeño influyen en la posibilidad de promoción y la determinación de la remuneración de los profesionales.

### Funcionamiento del Canal Directo durante 2020

En 2020, el Canal Directo recibió 371 comunicaciones:

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

El número de comunicaciones supone un descenso del 9% respecto a 2019, que posiblemente tiene como causa la menor actividad registrada como consecuencia de la pandemia de la Covid-19.

Detalle de las comunicaciones recibidas en el Canal Directo en 2020			
Tipo de irregularidad	Número de casos	Irregularidades (casos materializados)	Tipo de medidas adoptadas
Acoso y comportamientos no tolerados	56	5	Despidos y advertencias por parte de la Unidad de Cumplimiento y RR.HH.
Seguridad de la información	9	3	Advertencias por parte de la Unidad de Cumplimiento y RR.HH.
Fraude	9	3	Despidos y advertencias por parte de la Unidad de Cumplimiento y RR.HH.
Derecho de defensa de la competencia	3	2	Despidos
Discriminación	1	0	
Derechos humanos (trabajo forzoso y tráfico de personas)	0	0	
Corrupción <sup>(1)</sup>	0	0	
<b>Otras conductas inadecuadas</b>			
Conflictos en el entorno laboral	8	0	
Relacionadas con proveedores	3	1	Suspensión de empleo y sueldo
Otros incumplimientos	6	0	

(1) Durante 2020, Indra no ha recibido ninguna denuncia de corrupción a través del Canal Directo. La compañía ha sido investigada por un caso, descrito ampliamente en el Informe de Sostenibilidad de 2019, y en el apartado E del [Informe Anual de Gobierno Corporativo 2020](#).



La tramitación de las comunicaciones recibidas en el Canal Directo garantiza su confidencialidad y se prevé expresamente que queda rigurosamente prohibido tomar represalias contra cualquiera que de buena fe ponga en conocimiento de Indra una posible vulneración del Código Ético y de Cumplimiento Legal, del Manual de Prevención de Riesgos Penales, del Manual de Prevención de Riesgos en Derecho de la Competencia o cualquier norma de desarrollo de los anteriores, o un posible comportamiento contrario a legalidad, 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.

### Principales acciones de formación y sensibilización en 2020

Los Modelos de prevención de riesgos penales y de competencia prevén que la formación en Ética y Cumplimiento y Competencia se han de impartir a todos los profesionales con una periodicidad suficiente para garantizar la actualización de conocimientos en la materia. Durante 2018 y 2019, la compañía hizo un esfuerzo de formación relevante para llegar a la máxima cobertura posible de empleados y, a cierre de 2020, el 89% de su plantilla había recibido formación en ética y cumplimiento en los últimos 3 años. En 2020, los esfuerzos de Indra han ido más dirigidos a resolver necesidades específicas de determinadas sociedades y colectivos y ha realizado sesiones de formación para profesionales de Indra Australia, Indra Italia, Prointec, Avitech, SIA, CESCE, Afterbanks y Paradigma.

Profesionales formados en ética y cumplimiento en los últimos 3 años

**89%**

Proveedores formados en ética y cumplimiento en los últimos 3 años

**50%**

## En 2020 más de 17.000 profesionales han sido formados en Derecho de la Competencia

Durante 2020, Indra ha reforzado las acciones de sensibilización y formación en materia de Código Ético y de Cumplimiento Legal con sus proveedores. El 50% de los 543 proveedores convocados (486 de ellos en 2020), que representan a todos los proveedores con más de 600.000 € de volumen de compras, ha completado una sesión de formación online compuesta por tres módulos y que hacen especial énfasis en aspectos relacionados con el rechazo de la corrupción y soborno, los conflictos de interés, la cortesía empresarial y el canal directo. La sesión va acompañada de una evaluación que pretende valorar el grado de comprensión del Código por parte de los proveedores.

### Anticorrupción

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. Respecto a los anteriores, 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 y Circuitos de autorización para la emisión de pedidos de compra.
- 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).
- Mercado internacional: 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, la compañía, en la actualidad, incluye la regulación de las personas políticamente expuestas (PEP) en procedimientos que regulan las relaciones de la compañía con terceros.

### 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. En desarrollo de dicho compromiso, la compañía ha desarrollado procedimientos internos con el fin de establecer controles que mitiguen el riesgo de blanqueo de capitales, especialmente en relación con 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 la Compañía 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, Unión Europea y Noruega y en el Código Ético y de Cumplimiento Legal.

En diciembre 2020, el Consejo de Administración aprobó la actualización del Modelo de Prevención de Riesgos en Derecho de la Competencia a través de la modificación del Manual y de la actualización del Código Ético en la que se reforzó, entre otros, la Norma de Conducta relativa a "Protección de la competencia", incorporando el estándar de comportamiento exigido a los profesionales junto con unas *guidelines* detallando conductas anticompetitivas

Indra se compromete al cumplimiento de las reglas y 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. Así, Indra prohíbe toda conducta que implique restricciones o limitaciones a la libre competencia y, en particular, y entre otras: conductas colusorias, el abuso de posición dominante y los actos desleales de falseamiento de la competencia que afecten al interés público.

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 en el Código Ético y de Cumplimiento Legal de Indra.

En 2020, Indra ha llevado a cabo la autoevaluación anual de la totalidad de los controles de competencia mediante la remisión de Declaraciones de Autoevaluación a los responsables involucrados, para que éstos comprueben el adecuado diseño y eficacia de dichos controles. Tras la evaluación, la compañía ha concluido que el funcionamiento de los controles es satisfactorio.

El área de Auditoría Interna abordó en octubre de 2020 la revisión de la efectividad de determinados controles de competencia, de la que han surgido 14 ámbitos de mejora en el diseño de dichos controles. Todos ellos han sido debidamente implementados en 2020. Adicionalmente, Auditoría Interna formuló 2 observaciones sobre la efectividad de los controles que serán acometidas en 2021. Con esta revisión, se ha dado cumplimiento al requisito establecido en el Modelo consistente en auditar el 100% de los controles de competencia bienalmente.

## Casos de prácticas anticompetitivas y medidas adoptadas

La Comisión Nacional de Mercados y la Competencia (CNMC) ha emitido tres resoluciones por medio de las cuales se acuerda la incoación de expediente 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 expedientes sancionadores, Indra ha colaborado de manera activa con la CNMC a fin de esclarecer los hechos objeto de investigación.

Dos de esos procedimientos – "licitaciones de aplicaciones informáticas" y "electrificación y electromecánicas ferroviarias" – han concluido con sendas resoluciones sancionadoras que están recurridas en la vía contencioso-administrativa, ante la Sección 6 de la Audiencia Nacional de Madrid, habiéndose solicitado y obtenido la suspensión de su ejecutividad, previa constitución de la garantía de pago de las sanciones económicas a través de los correspondientes avales bancarios.

El Modelo de Prevención de Riesgos en Derecho de la Competencia, así como los controles y procedimientos internos, se revisan y actualizan periódicamente conforme al firme compromiso de la compañía con la tenencia de una sólida cultura de cumplimiento. En cuanto a las medidas adoptadas, cabe mencionar las siguientes: i) reforzamiento de 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 estén sujetas a un control legal específico, actualizándose en 2020 los procedimientos internos que regulan dichas cuestiones; ii) transmisión a todos los profesionales y colaboradores (representantes, proveedores y otros terceros que presten servicios para Indra o que, de cualquier forma, actúen por cuenta de la compañía), de la rotunda oposición a la comisión de cualquier acto ilícito; iii) revisión del Modelo de Prevención de Riesgos en Derecho de la Competencia, en julio 2020, por una firma legal independiente que emitió un informe favorable sobre él; iv) incorporación de un responsable de Competencia a la Unidad de Cumplimiento en septiembre 2020; v) aprobación por el Consejo de Administración de la actualización del Modelo de Prevención de Riesgos en Derecho de la Competencia en diciembre 2020, así como de la de su Código Ético en el que se refuerza, entre otros, la norma de conducta relativa a "Protección de la competencia", que incorpora el estándar de comportamiento exigido a los profesionales, junto con unas *guidelines* que detallan conductas anticompetitivas; y vi) formación, a lo largo de 2020, en materia de Derecho de la Competencia del 92% de los profesionales convocados en España, UE y Noruega.

### 3.3 Gestión de riesgos financieros y no financieros

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 se produzcan y/o su 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 control y gestión de riesgos de Indra ha obtenido la certificación de AENOR de acuerdo a la norma ISO 31000.

Indra dispone de una Política de Control y Gestión de Riesgos aprobada por el Consejo de Administración en marzo de 2016 y que se actualiza de forma periódica. La última actualización se realizó en marzo de 2020.

#### Primera compañía del IBEX-35 en certificar su sistema de gestión de riesgos bajo la norma ISO 31000

La Política de Control y Gestión de Riesgos 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.

Indra dispone de una Unidad de Riesgos Globales que cuenta con un Manual de Gestión de Riesgos. En él se describen 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 Competencia
- Políticas y procedimientos para la Continuidad del Negocio y la Seguridad de la Información
- Programa de Prevención del Sistema de Gestión de Riesgos Laborales
- Políticas de Recursos Humanos
- Política Fiscal
- Método Indra de Gestión de Proyectos y Gestión de Riesgos en Proyectos
- Reglamento del Comité de Ofertas
- 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”](#)

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

Indra ha implantado un Modelo de gestión de riesgos basado en las mejores prácticas y que se articula a través de un modelo de roles y responsabilidades.



## Integración de la cultura de gestión de riesgos

En línea con los principios que se establecen en el marco del *Enterprise Risk Management, Integrating with Strategy and Performance* (ERM 2017) de COSO<sup>2</sup>, 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 negocios 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 específicos en función de su operativa, donde se realiza una identificación y reporte proactivo de riesgos por parte de los participantes. Por ejemplo, en relación a los riesgos operativos, se identifican riesgos desde la fase de oferta del proyecto hasta la finalización del mismo. Dichos riesgos quedan documentados en las herramientas corporativas correspondientes. Indra cuenta con herramientas de gestión para que se pueda identificar riesgos y cuantificarlos 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. Otros riesgos, como los de cumplimiento, cuentan con canales específicos de identificación.
- 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, incluidos los cursos de inducción para las nuevas incorporaciones, o la intranet corporativa. Durante 2020, 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 las actividades de la función de riesgos al Comité

<sup>2</sup> 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.



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 2020, a través de su Plan de Formación, Indra desarrolló formaciones específicas en ámbitos relevantes como gestión de personas, gestión de proyectos, gestión de ofertas 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 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 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...) están asociados a la adecuada gestión, divulgación e integración en la gestión de la compañía de esos riesgos.

En el capítulo 6.4 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 y la extensión prolongada de las restricciones de movilidad internacional.

## Globalización del mercado laboral por el trabajo en remoto

### Descripción

La pandemia del Covid-19 ha acelerado la 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 dificultad para retener a los profesionales más valiosos.

### Medidas de mitigación

Indra está trabajando 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 oportunidades que promuevan su desarrollo laboral y personal. Una muestra del reconocimiento a las buenas prácticas de Indra en esta materia es la renovación por tercer año consecutivo del certificado Top Employer como una de las compañías que ofrecen mejor entorno de trabajo a sus profesionales y se esfuerzan en incorporar las mejores y más innovadoras prácticas de Recursos Humanos.



### Extensión prolongada de las restricciones de movilidad internacional

#### Descripción

Parte de la actividad de Indra, sobre todo en la división de Transporte y Defensa, se sustenta en la implantación de proyectos bajo modelos de exportación. Si como consecuencia de las medidas de contención llevadas a cabo por los gobiernos ante el Covid-19 se mantienen de forma prolongada las restricciones a la movilidad internacional, los clientes de Indra en otros países podrían valorar la posibilidad de decantarse por otros proveedores locales o la compañía podría tener dificultades para certificar los hitos de avance de los proyectos.

#### Impacto sobre Indra

Pérdida de contratos e ingresos, especialmente en aquellos países en los que Indra no cuente con implantación local, la incidencia del Covid-19 pueda ser mayor, y/o las medidas de contención de los gobiernos deban ser más severas.

#### Medidas de mitigación

Adaptación de la estructura comercial y búsqueda de socios locales en aquellos países más relevantes para el modelo de negocio de exportación de Indra y búsqueda de alternativas a la movilidad para certificar los hitos de avance de los proyectos como la aprobación a distancia.

El capítulo 4.1 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

2020 ha sido un año marcado por una pandemia global que ha provocado una importante recesión económica y ha tenido graves consecuencias sobre la salud y los sistemas sanitarios, el crecimiento de la pobreza y la desigualdad o la generación de residuos, entre otros aspectos.

Desde un punto de vista estrictamente económico, algunos de los países en los que Indra tiene mayor presencia, como España, Filipinas, Italia, México o Brasil, se encuentran entre aquellos cuyos impactos previsiblemente vayan a ser más severos y duraderos.

Esto ha llevado a que, tal y como se describe más ampliamente en la nota 2 del Informe de Cuentas Anuales Consolidadas y en el apartado 9 del [Informe de Gestión](#), Indra se haya visto afectada por impactos económicos negativos en términos de retrasos en las entregas de proyectos, retrasos o cancelaciones de proyectos y licitaciones, retrasos y en algunos casos reducción del alcance de los proyectos ganados o presiones en los precios y el alcance de los proyectos. Todo esto ha podido afectar a las necesidades de liquidez, la deuda, el deterioro de los activos o el aumento del riesgo de impacto de la compañía. Asimismo, Indra se ha acogido a programas de ayuda gubernamental principalmente en América.

En este contexto 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, la compañía ha desarrollado las siguientes medidas excepcionales:

- Transformación del modelo de trabajo como medida preventiva durante la crisis sanitaria: adaptación de los distintos procesos en materia de gestión de personas para poder realizarse en remoto, incluyendo los procesos de incorporación, formación o el acceso a la oferta de servicios de bienestar de la compañía entre otros. Para más información consultar el capítulo 5 del presente Informe. Implantación de medidas de contención e higiénico sanitarias para profesionales de Indra y los proveedores de servicios y refuerzo de la comunicación con la creación de un *microsite* en la intranet y el establecimiento de un protocolo de actuación.
- Refuerzo de las infraestructuras de TI y de la seguridad informática: monitorización continua de los indicadores de Seguridad de la Información y refuerzo de los controles en remoto, incremento de la capacidad de las conexiones en remoto a los sistemas de Indra, aseguramiento del abastecimiento de equipos tecnológicos como ordenadores portátiles, terminales y módems, incremento de las infraestructuras hardware y migración a Planes de Office 365 y refuerzo de herramientas colaborativas para sustentar el trabajo en remoto.
- Optimización del uso de inmuebles: establecimiento de sedes de contingencia y nebulización de zonas infectadas, cierre parcial de centros de trabajo y reducción de los servicios.
- Reestructuración de plantilla en España y otros acuerdos con la Representación Legal de los Trabajadores en Alemania. Descrito en el capítulo 5.5 del presente Informe.
- Garantizar los derechos de los accionistas: cuando se celebró la Junta General de Accionistas de Indra las medidas de confinamiento impuestas por el Gobierno Español habían sido levantadas, por lo que la compañía pudo llevar a cabo una Junta en formato mixto que contemplaba la posibilidad de que los accionistas pudieran asistir de forma presencial o de forma remota. La [convocatoria](#) de la Junta explicaba en detalle las condiciones de asistencia presencial y en remoto. La asistencia presencial cumplía con la legislación y las recomendaciones en materia de distancia social, limitación de aforo y obligatoriedad de llevar equipos de protección (mascarillas) por parte de los asistentes. Para facilitar la asistencia en remoto Indra habilitó un nuevo sistema de participación telemática en tiempo real. Por otro lado, Indra ha continuado la atención a sus inversores y accionistas a través de los distintos canales descritos en el capítulo 8.2 del presente Informe.
- Iniciativas de acción social para mitigar el impacto del Covid-19 en las comunidades en las que opera Indra: descritas ampliamente en el capítulo 7.1 del presente Informe.

A pesar de las consecuencias que ha traído la crisis a corto plazo, el Covid-19 también ha impulsado ciertas transformaciones sociales que pueden favorecer a largo plazo la actividad de Indra. La crisis del coronavirus ha provocado una aceleración de la digitalización de las empresas y la sociedad que puede favorecer la demanda de los servicios de Indra en múltiples sectores.



## 3.4 Seguridad de la información, privacidad y protección de datos

### Gestión de la seguridad de la información y protección de datos

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.
- En los casos de datos de carácter personal, su seguridad, para evitar la alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado de los mismos.

Incidentes de ciberseguridad con impacto crítico 2020

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

67%

Indra tiene definido un Modelo Global de Gobierno de Seguridad encargado de asegurar 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.

### 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 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.

**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 áreas 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 establece los principios fundamentales para lograr los objetivos.
- Concienciación y formación continua en Seguridad de la Información durante todas las fases del empleo.
- Tecnología y controles de seguridad destinados a la preservación de la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de la Información y de los recursos para su tratamiento.
- Auditorías y seguimiento del cumplimiento realizado. Por un lado, auditorías internas, a través de procesos de control de seguridad y redes, procesos de auditorías de vulnerabilidades técnicas de plataformas y aplicaciones, procesos de validación de las arquitecturas de seguridad antes de la conexión de plataformas a la red de Indra, y procesos de monitorización continua. Adicionalmente, auditorías externas de verificación del cumplimiento de los estándares internacionales aplicables y de las regulaciones aplicables, así como de los requisitos exigidos en esta materia por los clientes. Indra es sometido a diferentes auditorías externas de verificación, como pueden ser: Auditorías de la norma ISO 27001 por parte de AENOR, Auditorías Financieras y del Sistema de Control Interno de la Información Financiera (SCIIF) y Auditorías TIC.

## Protección de datos

Desde 2010 Indra cuenta con una 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 en este tipo de relaciones en las que los interesados representan a entidades jurídicas, no admiten tratamientos ulteriores más allá del mantenimiento de la relación mercantil de Indra con dichos clientes empresariales, siendo por lo tanto innecesario el uso de datos personales para fines secundarios. 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 y no hay ningún otro uso de la información que pueda considerarse como finalidad secundaria. Esto se ve completado con el principio de minimización de datos, tratando en todo momento la compañía de recabar únicamente la información mínima y necesaria, para el contacto con otras entidades mercantiles, pidiendo en la mayoría de escenarios únicamente el nombre y apellidos del interesado, el correo electrónico y el nombre de la empresa a la que representa.

En cualquier caso, Indra mantiene un registro de los usuarios de la página web que han contactado con la compañía, en el que almacena la dirección de correo electrónico, la dirección IP y el contenido de la consulta realizada. El registro guarda las preferencias de los usuarios en cuanto al uso de su información personal, y la información no se utiliza para ningún otro propósito secundario.

En la medida en que, por el tipo de relación de Indra con este tipo de usuarios, no existe ninguna prestación de servicios, no se dan casos en los que se solicite la transferencia de los datos a otros proveedores de servicios.

Como parte de las auditorías de la certificación UNE 19601 del Sistema de Cumplimiento Legal, se revisa la implantación y efectividad de la política de privacidad.

## Cultura de seguridad de la información

Durante 2020 se ha 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, más de 56 campañas con más de 1.800.000 correos enviados, cabe destacar que más de 55.000 profesionales han participado en diversos cursos *e-learning*; 29.000 profesionales han realizado el curso básico de seguridad de la información de la compañía, 7.000 han realizado el curso avanzado de seguridad de la información y más de 18.000 profesiones han realizado el curso sobre protección de datos de carácter personal y privacidad.

## Iniciativas de mejora en seguridad de la información impulsadas en 2020

Indra ha continuado en la implantación de su Plan de Transformación de Sistemas de Información 2020-2023, que durante 2020, ha significado el desarrollo de distintas iniciativas en los ámbitos de protección de la identidad de los empleados, mediante nuevos protocolos de autenticación; protección de los dispositivos, mediante mejoras en la gestión de la movilidad y la protección en la navegación de los usuarios; protección de la información, con nuevos mecanismos que establecen niveles de protección acordes al grado de sensibilidad de la información; o monitorización, con la mejora continua en los sistemas de control y detección de eventos, alertas e incidentes de seguridad.



Principios de la Política de Seguridad de la Información



## 3.5 Principios Rectores de Empresa y Derechos Humanos

Como compañía tecnológica que desea promover el desarrollo sostenible, justo e inclusivo, Indra asume, en su ámbito de actuación, el compromiso de actuar con liderazgo en la protección y promoción de los Derechos Humanos (DDHH).

Indra es consciente del impacto que genera en las personas, tanto como empleador como a través del desarrollo y comercialización de tecnología. Por este motivo el Consejo de Administración aprobó en noviembre de 2020, previo informe favorable por parte de la Comisión de Sostenibilidad, una nueva [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 de Indra se basa en los Principios Rectores para Empresa y Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PPRR), 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 de Derechos Humanos aprobada por el Consejo refuerza el compromiso de la compañía con el desarrollo sostenible, justo e inclusivo

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.

#### Política de Derechos Humanos

##### Compromiso con los Profesionales

- ✓ Impulsar la diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades
- ✓ Garantizar la libertad sindical, de asociación, el derecho de huelga y el derecho de negociación colectiva. Promover el respeto de los derechos de libertad de expresión de los profesionales
- ✓ Asegurar el adecuado tratamiento de los datos personales de los profesionales.

##### Compromiso con la Sociedad

- ✓ Relacionarse de una manera transparente y ética con los organismos reguladores y las Administraciones Públicas
- ✓ Participar en el debate sobre el uso responsable y seguro de la tecnología y ser un agente activo en promover un uso ético y seguro de las tecnologías en la sociedad.

##### Compromiso con los Clientes

- ✓ Avanzar hacia la medición del impacto (directo o indirecto) que la tecnología de Indra pudiera provocar en los derechos de las personas.
- ✓ Desarrollar y proporcionar una infraestructura y unos servicios seguros con garantía de confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

##### Compromiso con los Proveedores

- ✓ Asegurar que los proveedores cumplen con los compromisos en materia de derechos laborales y en particular con la prohibición y rechazo de cualquier forma de trabajo forzoso, esclavo, trabajo infantil o de tráfico humano

#### Compromisos

##### Ofrecer condiciones de trabajo y retribución justas y dignas, respetar y promover los derechos de todos los profesionales.

- ✓ Proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable.
- ✓ Impulsar el empleo local ofreciendo el primer trabajo a los jóvenes en las comunidades en las que está presente.
- ✓ Prohibición y rechazo de cualquier forma de trabajo forzoso, esclavo, trabajo infantil o de tráfico humano.

##### Impulsar los derechos humanos en las comunidades en las que opera.

- ✓ Practicar una fiscalidad responsable que aporte riqueza a las comunidades en las que la compañía desarrolla su actividad y conforme a la legislación fiscal aplicable en cada caso.
- ✓ Impulsar la innovación y el desarrollo de productos y servicios en la oferta de Indra que contribuyan a promover los derechos fundamentales de las personas y de la sociedad en general.

##### Desarrollar tecnología que tenga un impacto positivo en las personas y en la sociedad.

- ✓ Utilizar la información y los datos de clientes y usuarios finales exclusivamente para el fin acordado y custodiarlos con la debida diligencia y seguridad.
- ✓ Formar y sensibilizar a los profesionales de manera continua en materia de privacidad y seguridad de la información.

##### Promover el respeto y promoción de los derechos fundamentales en su cadena de suministro

- ✓ Promover la contratación de proveedores locales homologados y que por tanto hayan asumido los compromisos éticos de la compañía (Código Ético y Política de Derechos Humanos entre otros)
- ✓ No utilizar "minerales de conflicto"

- 34% mujeres en la empresa
- +100 nacionalidades
- 1% profesionales con discapacidad
- 97% profesionales con instrumentos de negociación colectiva
- +90% profesionales con contrato indefinido
- +8.200 nuevas incorporaciones
- 97% profesionales locales
- +600 vacantes cubiertas con candidatos internos
- 0 denuncias por Derechos Humanos (trabajo forzoso y tráfico de personas)
- 0 denuncias por corrupción en Canal Directo
- 0 incidentes en ciberseguridad críticos
- Informe fiscal país por país
- 265M€ de inversión en I+D+i
- 0 reclamaciones por privacidad del cliente
- Análisis preliminar de la alineación de la oferta de Indra con la Taxonomía de la UE
- Código Ético incluido por defecto en todos los pedidos y en los Términos y Condiciones de Compras
- 50% proveedores formados en ética y cumplimiento
- 80% compras a proveedores locales



## Debida diligencia en Derechos Humanos

Como parte del proceso de elaboración de la nueva Política, Indra ha actualizado su mapa de asuntos relevantes en materia de DDHH.

Tras la aprobación de esta nueva versión de la Política de Derechos Humanos, Indra prevé realizar una actualización de su análisis de debida diligencia en esta materia, para identificar bajo el nuevo marco de actuación donde se encuentran los riesgos más relevantes tanto en las propias operaciones, como a lo largo de la cadena de valor.

No obstante, tal y como está contemplado en el marco normativo de la compañía, Indra ya 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.

Debida diligencia en Derechos Humanos	
Pasos	Actividades
<b>Política de Derechos Humanos</b> Desde 2015, y actualizada en 2020	Revisada favorablemente por la Comisión de Sostenibilidad, define un modelo de gobernanza y responsabilidades claras. Elaborada en colaboración con expertos en Derechos Humanos de la Fundación Seres de acuerdo con estándares/normas internacionales en materia de derechos humanos. Abarca toda la cadena de valor. Disponible públicamente en varios idiomas (español e inglés) y en fase de comunicación interna y externa.
<b>Evaluación de asuntos relevantes</b> Periódico desde 2017	Se lleva a cabo de forma periódica a nivel global con expertos externos en materia de derechos humanos (BSR en 2017-2018 y Fundación Seres en 2020). Entre 2017-2018 se realizó un análisis a nivel corporativo y por división de negocio (Transporte & Defensa y Tecnologías de la Información). Como novedad en 2020 se repitió el ejercicio de evaluación incluyendo dos de las geografías más relevantes para la compañía: Brasil y Colombia. Cuenta con la participación de expertos del negocio.
<b>Integración en procesos</b> Desde 2017 en curso	Ejemplos de las actuaciones acometidas en 2020: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Derechos humanos como 'atributo' de los riesgos en el mapa de global de riesgos de la compañía</li> <li>▪ Inclusión de cláusulas de derechos humanos en los contratos con terceros (proveedores, socios)</li> <li>▪ Formación obligatoria sobre derechos humanos para subcontratistas de personal de seguridad</li> <li>▪ Evaluación sobre desempeño en derechos humanos a proveedores (asuntos laborales, seguridad y salud, privacidad y seguridad, trabajo infantil, trabajo forzoso, entre otros)</li> <li>▪ Declaración sobre Modern Slavery aprobada en Consejo de Administración, firmada por el Presidente y publicada en la web de la compañía</li> </ul>
<b>Evaluación y reporte</b> Desde 2017 en curso	Ejemplos de las actuaciones acometidas en 2020: <p>Reporte semestral a la Comisión de Sostenibilidad sobre la implementación del Plan Director de Sostenibilidad (que incluye derechos humanos) Monitorización de riesgos relacionados con derechos humanos a través del mapa de riesgos de la compañía</p> <p>Reporte anual sobre desempeño en derechos humanos a través del Informe de Sostenibilidad e información actualizada a través de la web de la compañía.</p> <p>Diálogo con grupos de interés a través de la participación en iniciativas como el Lab de Derechos Humanos de Fundación Seres.</p>
<b>Mecanismos de reclamación y remedio</b> Desde 2017 en curso	El Canal Directo que 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 3.2 de este informe

## Formación en Derechos Humanos

El Código Ética y de Cumplimiento Legal de Indra refleja el compromiso de la compañía con el respeto a 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 a los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

De esta forma, la formación sobre el Código que la compañía ofrece tanto a profesionales propios como a sus proveedores incluye los aspectos de derechos humanos. En España Indra tiene subcontratada a una compañía de seguridad cuyo personal recibió capacitación en materia de derechos humanos en 2020. Para más información sobre las acciones de formación sobre el Código Ético y de Cumplimiento Legal, consultar el capítulo 3.2 de este informe.



## 3.6 Fiscalidad responsable

Indra cuenta con una estrategia fiscal y un modelo de gobierno que aseguran el desarrollo de actividades con trascendencia fiscal, dentro de un marco de ética, transparencia e integridad.

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 la aplicación de 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 en los que 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 por que 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.
- No transferir ni desplazar la remuneración del valor creado por entidades residentes en una jurisdicción determinada a otras sociedades residentes en jurisdicciones con 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 de Gestión de Riesgos. Adicionalmente, el Comité de Ofertas de Indra, a través de la Dirección Fiscal, evalúa los riesgos fiscales de las ofertas que la compañía presenta a nivel global, contando con el apoyo de asesores externos de reconocido prestigio, en aquellas ofertas cuya complejidad lo requiera.

### Gobierno de la política fiscal

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. Como se ha mencionado anteriormente, el Comité de Ofertas (del que forman parte la Dirección Financiera y la Dirección Fiscal) 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 (que es el 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.

---

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

---

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

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 en materia de la gestión fiscal de la compañía.



## Relación con grupos de interés

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

Dentro del apartado de “Asociaciones y fundaciones” del capítulo 8.5 del presente informe, 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 este 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 del impuesto sobre beneficios y de otras magnitudes de contenido tributario, referidas a cada una de las jurisdicciones en las que está presente.

## Contribución fiscal por países

A continuación, se desglosa la información relativa al impuesto sobre sociedades y el resultado obtenido en las diversas jurisdicciones fiscales en las que Indra está presente, así como otras magnitudes económicas. Para más información sobre la descripción de las actividades realizadas, por cada una de las entidades, en cada uno de los países, así como sobre las razones de las posibles diferencias existentes entre el impuesto sobre beneficios devengado y el resultado de aplicar al resultado antes de impuestos, el tipo nominal del impuesto sobre beneficios, consultar el Anexo I y la nota 36 del Informe de Cuentas Anuales Consolidadas.

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 38M€, no se calcula sobre el resultado contable consolidado, reportado en las cuentas anuales (-72M€ de pérdida). 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).

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 una pérdida de (72.413 m€), generando un ingreso por impuesto de sociedades, por importe de (14.946 m€). El resultado antes de impuestos, agregado por país, ha sido de pérdida de (25.676 m€), y el ingreso por impuesto de sociedades ha ascendido a (21.832 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 36 de las Cuentas Anuales Consolidadas.

Contribución fiscal en m€						
Área Geográfica/ País	Importe neto de cifra negocio/país	Ingresos intragrupo	Resultado antes de Impuestos	Total Activos	Gastos por Impuesto sociedades/país	Impuesto Sociedades Pagado
<b>España (*)</b>						
España (*)	2.310.610	297.632	(98.979)	4.799.847	(60.015)	(3.636)
(*) El resultado agregado, según PGC, antes de impuestos, de las empresas españolas, asciende a una pérdida de -99 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 lado, se incluyen, determinadas ventas y ajustes de consolidación (principalmente dividendos y provisiones) que no tienen impacto fiscal, y (ii) por otro, no se incluyen los resultados obtenidos a través de <i>establecimientos permanentes</i> , los cuales, tributan y tienen impacto fiscal en el país en que se generan, y cuyo importe neto, es un beneficio de 26€. El pago efectivo realizado en España en el ejercicio, asciende a 3,6M€, que se corresponde íntegramente con retenciones soportadas.						
<b>Europa y Norteamérica</b>						
Alemania	20.994	1.680	1.157	9.434	321	(135)
Bélgica	12.386	0	(1.399)	3.020	158	(1.480)
Bulgaria	14	0	(84)	1.141	0	(29)
Canadá	43	0	(8)	62	0	(6)
Eslovaquia	1.716	764	(883)	1.012	239	(30)



Contribución fiscal en m€						
Área Geográfica/ País	Importe neto de cifra negocio/país	Ingresos intragrupo	Resultado antes de Impuestos	Total Activos	Gastos por Impuesto sociedades/país	Impuesto Sociedades Pagado
Estonia	911	0	620	744	0	0
EE.UU.	49.411	365	4.012	51.453	878	(44)
Grecia	13	0	(20)	166	0	0
Holanda	844	0	(250)	216	0	0
Irlanda	733	0	159	471	0	(3)
Italia	136.420	3.264	16.013	126.342	4.621	(5.245)
Letonia	0	0	0	1.285	0	2
Lituania	3.160	0	2.278	734	102	(14)
Moldavia	714	481	293	372	50	(45)
Noruega	48.189	5.335	2.115	33.442	454	(400)
Polonia	250	142	8	389	0	0
Portugal	51.604	6.529	2.483	32.262	850	(621)
Reino Unido	20.310	0	4.868	52.880	922	(1.071)
Republica Checa	2.784	155	296	830	59	(198)
Rumania	4.299	59	518	8.381	81	(93)
Turquía	100	54	(1.025)	2.719	0	130
<b>Total Europa y Norteamérica</b>	<b>354.895</b>	<b>18.828</b>	<b>31.151</b>	<b>327.355</b>	<b>8.735</b>	<b>(9.282)</b>
<b>Latinoamérica</b>						
Argentina	19.059	2.020	1.702	8.931	486	(291)
Bolivia	1.371	0	22	1.362	0	(125)
Brasil	170.737	1.046	8.966	62.728	3.196	(2.926)
Chile	58.348	5.590	5.635	28.303	766	(340)
Colombia	100.393	2.330	12.645	56.336	6.551	(5.878)
Costa Rica	595	0	(149)	353	33	(28)
Ecuador	1.195	0	(19)	1.381	26	(142)
El Salvador	52	0	(87)	13.743	0	3
Guatemala	0	0	0	185	0	(57)
Honduras	(194)	0	(303)	2.530	0	(311)
México	119.816	30.176	5.234	54.389	1.969	(2.594)
Nicaragua	0	0	0	(48)	0	(28)
Panamá	6.807	652	(4.662)	6.208	661	(624)
Paraguay	0	0	(101)	493	0	54
Perú	53.276	1.893	1.053	35.018	1.585	(649)
Puerto Rico	355	0	119	1.315	13	(12)
República Dominicana	9.830	0	3.675	13.693	894	(548)
Uruguay	3.729	640	6	1.423	29	(7)
<b>Total Latinoamérica</b>	<b>545.369</b>	<b>44.347</b>	<b>33.736</b>	<b>288.343</b>	<b>16.209</b>	<b>(14.503)</b>
<b>Asia, Oriente Medio y África (AMEA)</b>						
Arabia Saudí	20.536	0	(18.192)	175.563	1.774	(4.330)
Argelia	8.608	0	4.847	9.829	216	(191)



Contribución fiscal en m€						
Área Geográfica/ País	Importe neto de cifra negocio/país	Ingresos intragrupo	Resultado antes de Impuestos	Total Activos	Gastos por Impuesto sociedades/país	Impuesto Sociedades Pagado
Australia	35.659	349	962	23.178	508	(171)
Bahréin	0	0	(556)	19.609	0	0
China	1.200	1.178	(446)	1.694	0	0
Corea del Sur	0	0	(3)	0	0	0
Egipto	505	0	46	615	18	(150)
Emiratos Árabes Unidos	10.386	0	4.731	5.797	29	(58)
Filipinas	50.275	3.629	5.911	30.408	2.054	(1.845)
India	2.612	201	(250)	2.515	0	(57)
Indonesia	355	355	(107)	869	4	0
Kazajstán	0	0	(79)	0,351	0	0
Kenia	3.345	2.311	987	5.284	246	(74)
Kuwait	6.540	0	7.264	11.967	1.300	(471)
Malasia	5.143	37	(3.359)	23.972	13	(146)
Marruecos	1.606	699	(887)	10.342	3.137	18
Nigeria	247	0	64	388	21	(138)
Omán	16.307	1.313	8.147	39.290	3.883	(3.097)
Senegal	0	0	(268)	3	0	0
Tailandia	0	0	(393)	59	0	(1)
Túnez	0	0	(56)	112	0,241	11
Zambia	249	0	50	863	15	(26)
<b>Total AMEA</b>	<b>163.573</b>	<b>10.072</b>	<b>8.413</b>	<b>362.357</b>	<b>13.218</b>	<b>(10.726)</b>

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. Ejemplo de ello, es el caso de Omán, el cual, ocupa en 2020 la quinta posición entre los países del grupo con mayor contribución de pago en concepto de impuesto sobre beneficios.

Durante 2020, 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 Estatal de Administración Tributaria Española. Dicha presencia obedece única y exclusivamente a la actividad comercial de la compañía tal y como se detalla a continuación:

- Bahréin; filial con más de 40 profesionales que dan soporte a un gran proyecto en el ámbito de la sanidad.
- Panamá; un centro de trabajo con cerca de 100 profesionales que desarrolla diferentes proyectos, como el proyecto de ampliación del Canal de Panamá, así como servicios de consultoría, supervisión, inspección y control de varias obras en el país.
- Gibraltar; mantenimiento de los sistemas aeroportuarios instalados en el aeropuerto de Gibraltar.
- Jordania; actividad en el área de consultoría, gestionando proyectos para la identificación de acuerdos de financiación óptimos para las carreteras del país.
- Liberia; actividad en el área de energía, gestionando proyectos para la Liberian Electricity Company.

Adicionalmente en 2020, Indra desarrolló actividades puntuales en países o territorios como Andorra, Fiyi, Granada, Islas Cook, Líbano, Omán, Seychelles 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.

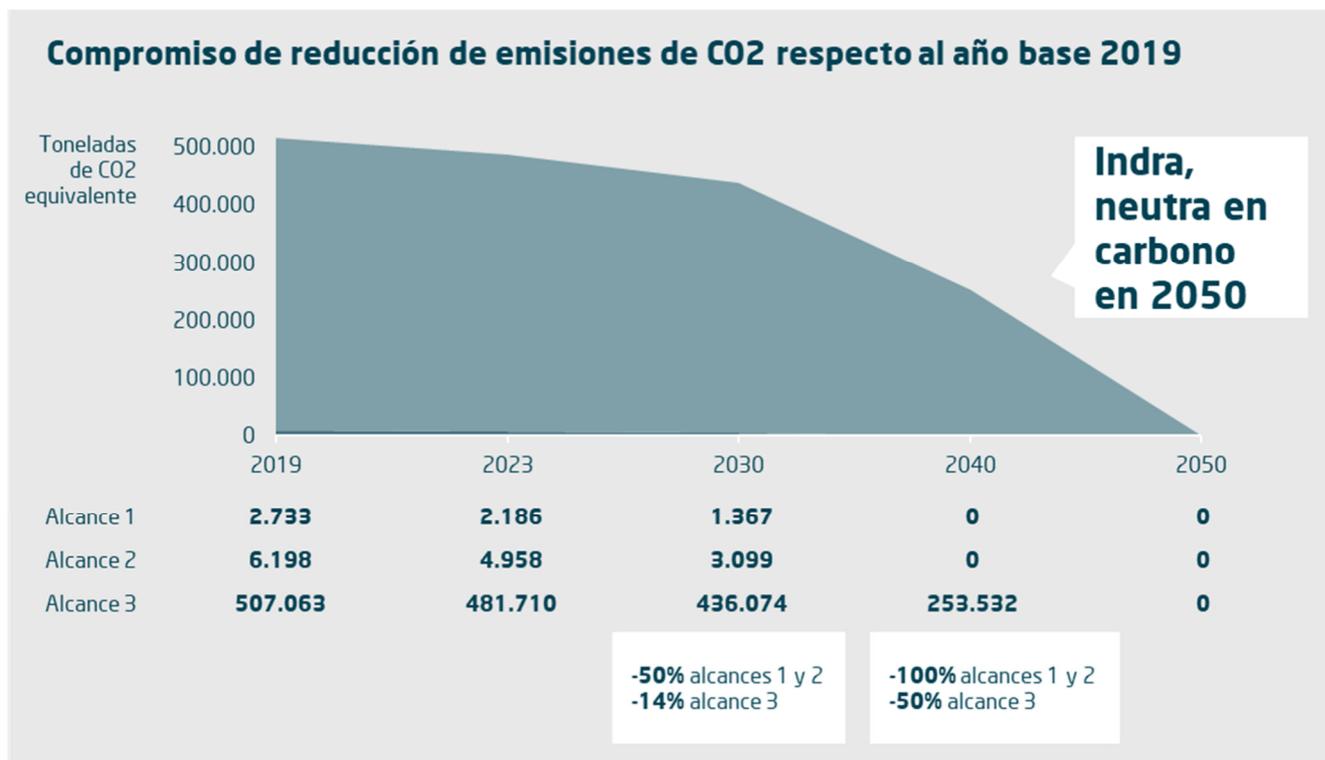
Indra también desarrolla diversas actividades en países que se han comprometido con la Unión Europea a modificar su legislación en materia fiscal para alinearse con los estándares europeos como Malasia, Marruecos y Turquía.



## 4 Planeta y Cambio Climático

### 4.1 Cambio climático

En 2020 la Comisión de Sostenibilidad aprobó una ambiciosa ruta de reducción de emisiones fijando objetivos basados en la ciencia para los años 2030 y 2040 con el propósito de alcanzar la neutralidad en carbono en 2050.



#### El gobierno y la gestión del cambio climático

El Consejo de Administración y la Comisión de Sostenibilidad son los órganos superiores de decisión y supervisión en materia de Cambio Climático en Indra. La compañía reporta regularmente a la Comisión y el Consejo sobre las políticas, los principales riesgos y oportunidades y el desempeño y los objetivos de la compañía en la materia. Durante 2020, cabe destacar la aprobación por la Alta Dirección de la actualización de las políticas de Medio Ambiente y de Energía de Indra. Por otra parte, la Comisión de Sostenibilidad ha aprobado los nuevos objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero definidos para el horizonte 2050 y alineados con el Acuerdo de París.

**Indra se ha comprometido con la iniciativa SBT (Science Based Targets) a desarrollar objetivos alineados con el Acuerdo de París**

Asimismo, los aspectos relacionados con el Cambio Climático están plenamente integrados en la estrategia de la compañía a través del Plan Director de Sostenibilidad e Impacto Social 2020-2023, que permea en los distintos ámbitos de gestión de Indra, desde sus procesos al desarrollo de soluciones y servicios. Además de la información contenida en el presente capítulo sobre como las consideraciones de Cambio Climático se integran en los procesos internos de la compañía, el capítulo 6 ofrece más información sobre cómo el Cambio Climático se incorpora en la estrategia de desarrollo de oferta de la compañía.



## Riesgos y oportunidades del cambio climático

Los riesgos y oportunidades del Cambio Climático han sido analizados por la Unidad de Medio Ambiente siguiendo las recomendaciones del *Task Force on Climate related Financial Disclosure* (TCFD) y están integrados como parte del Sistema de Control y Gestión de Riesgos corporativo.

Indra ha analizado los riesgos y oportunidades físicos y de transición sobre la actividad de la compañía para un escenario de calentamiento global de 2°C respecto a la época pre-industrial, con los siguientes objetivos:

- Análisis de transición, para valorar cómo Indra puede avanzar hacia una economía baja en carbono identificando la estrategia a seguir en cuanto a cumplimiento de requisitos legales ambientales, reducción de emisiones y eficiencia energética entre otros. Consideramos los riesgos y oportunidades que pueden provenir de cambios económicos y de la legislación, así como los asociados a inversores, mercados o aspectos reputacionales.
- Análisis físico, para identificar los impactos que pueden tener sobre las instalaciones y las operaciones de la compañía los cambios paulatinos en el clima (temperatura, pluviometría, nivel del mar) y los potenciales eventos climáticos extremos.

La compañía ha identificado y evaluado los riesgos de Cambio Climático que pueden afectar a sus instalaciones más relevantes, con el objetivo de minimizar progresivamente su impacto mediante la implantación de mecanismos de contingencia y mitigación de riesgos. También se han detectado oportunidades relacionadas con las soluciones y servicios que Indra ofrece a sus clientes.

Riesgos y oportunidades en Cambio Climático de acuerdo a las recomendaciones del TCFD				
Tipo de riesgo		Riesgos	Oportunidades	Posibles medidas de respuesta
Transición	Económico	Incremento de impuestos y tasas sobre los sectores de la energía y del transporte que incremente el coste de producción.	Promover la gestión sostenible de la energía y de la movilidad en la compañía.	Implantación de medidas de eficiencia energética Iniciativas de trabajo flexible y coche compartido.
	Regulatorio	Entrada en vigor de regulaciones que impongan gravámenes sobre las emisiones o imposición de la reducción de las mismas, incluido mayor regulación sobre la eficiencia energética en Centros de Proceso de Datos.	Mejorar la competitividad por la aplicación de requisitos medioambientales en una producción más eficiente.	Análisis de las nuevas tendencias legislativas para adelantarnos a nuevos requisitos legales. Vigilar la futura legislación, relativa al Cambio Climático de los países, que pueda incluir penalizaciones a las empresas por incremento de emisiones, aumento en el consumo de energía, etc.
	Reputacional	Provocar una imagen negativa por incumplimientos de compromisos o regulación en materia de Cambio Climático.	Transparencia en la divulgación de noticias y aspectos positivos alrededor del comportamiento ambiental de la compañía.	Establecimiento de objetivos de reducción de emisiones. Indra dispone de objetivos de reducción para el periodo 2019-2030-2040-2050 basados en la ciencia.



	Mercado	Pérdida de oportunidades de negocio en el ámbito de las <i>Clean Technologies</i> y en el ámbito de la fabricación de productos y servicios más sostenibles y eficientes. Riesgos de pérdidas de licitaciones en concursos públicos.	Desarrollo de productos y servicios destinados a la mejora de la eficiencia energética de las operaciones de los clientes en relación a la reducción de emisiones. Desarrollo de tecnologías que contribuyen a la lucha contra el Cambio Climático (p.ej. mejorando las capacidades de predicción y alerta de eventos climáticos) .	Incluir criterios ambientales en el diseño de productos y soluciones.
	Inversores	Pérdida de inversores o informes negativos de analistas por no cumplir sus criterios en materia de Cambio Climático.	Acercamiento a nuevos inversores sensibilizados con la lucha contra el Cambio Climático.	Considerar el Cambio Climático como parte de la estrategia y el <i>equity story</i> y comunicar a inversores.
<b>Físicos</b>	Crónicos	Un incremento de las temperaturas implica un mayor consumo de energía para la refrigeración y climatización de los centros de trabajo.	Mejorar la eficiencia energética de los centros de trabajo y de los centros de procesos de datos (CPD) de la empresa con el fin de reducir consumos y costes operativos.	Establecer una estrategia de compra de energía verde en España, extensible en una segunda fase a los países con mayor consumo de energía.
	Puntuales	Deterioro de los centros de trabajo por siniestros causados por eventos climáticos, incluido el impacto sobre los Centros de Proceso de Datos de cortes en el suministro de energía.  Existen riesgos en aquellas sedes de Indra ubicadas en territorios más sensibles a sufrir catástrofes climáticas extremas. Por ejemplo, Filipinas y otras áreas de Asia.	Desarrollar tecnología que ayude a detectar y mitigar los riesgos del Cambio Climático.  Anticipar los riesgos por siniestros climáticos en la elección de la ubicación de los centros de trabajo.	Considerar el Cambio Climático como parte de la Estrategia y comunicar a inversores.  Indra está desarrollando proyectos para mitigar el Cambio Climático.

**Huella de carbono**

Debido a su modelo de negocio, los principales impactos ambientales de Indra están asociados al consumo energético de sus centros de trabajo y, específicamente, de sus centros de proceso de datos (CPD); y a las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a su cadena de suministro, viajes de trabajo y al desplazamiento de sus profesionales.

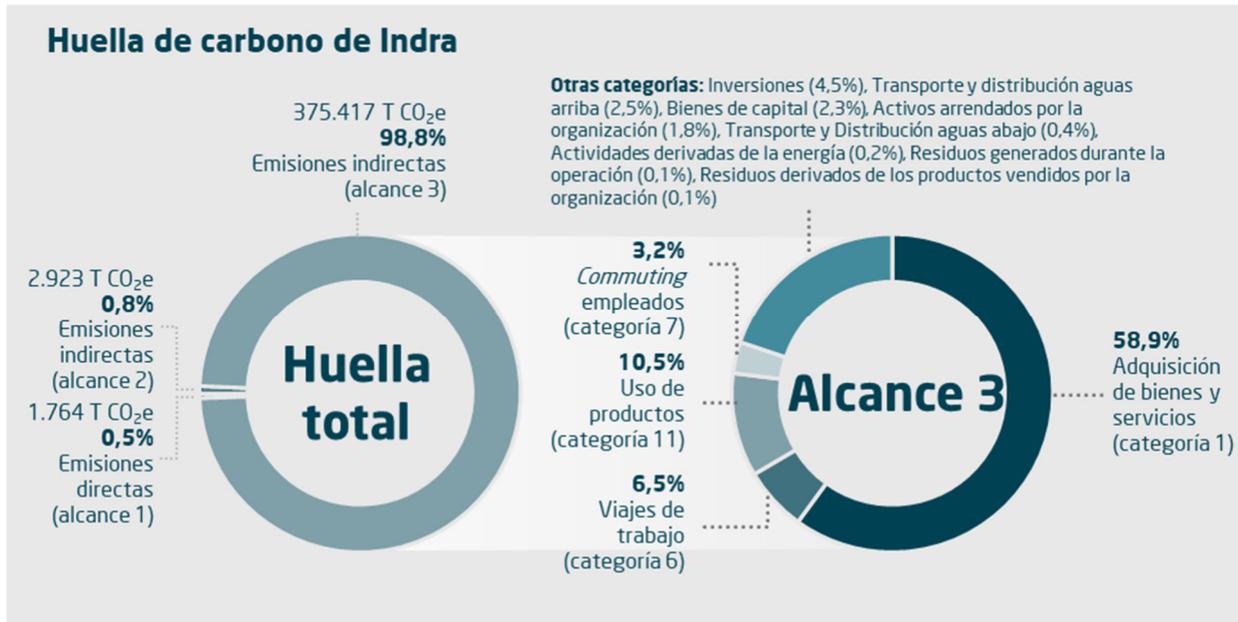
Indra reconoce los acuerdos alcanzados en la cumbre del Clima de París en 2015 y pretende ser un agente activo en este esfuerzo colectivo por reducir el impacto del cambio climático. Para ello, cuenta con una estrategia en cambio climático que contempla actuaciones en relación con tres ejes:

- Eficiencia energética en los centros de trabajo
- Eficiencia en los Centros de Proceso de Datos (CPD)
- Medición y reducción de la Huella de Carbono



## Indra se adhiere a la iniciativa SBT y asume los objetivos de cambio climático de la ONU

### Mejora de la medición de la huella de carbono



Durante 2020, Indra ha acometido un proyecto para la mejora de la medición de su huella de carbono de 2019 que ha incluido la medición de las 15 categorías de alcance 3.

Indra ha realizado 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 más del 80% de las emisiones de alcance 3 se concentran en tres de las categorías: adquisición de bienes y servicios, viajes de trabajo y *commuting* de los empleados.

Esta medición de las 15 categorías de alcance 3 ha llevado a Indra a revisar también su metodología de medición de los alcances 1 y 2. El objetivo ha sido mejorar el criterio para determinar si las emisiones deben ser consideradas dentro de los alcances 1, 2 o 3 y, con ello, que sirvan de mejor base para la definición de objetivos. En concreto, Indra ha llevado a cabo un análisis de cómo se aplica el criterio de control operacional previsto por GHG Protocol (Green House Gas Protocol, herramienta internacional más utilizada para el cálculo y comunicación del Inventario de emisiones) a cada una de sus fuentes de emisiones, incluidas consumos energéticos y fugas de gases refrigerantes fluorados.

Es decir, Indra considera emisiones de alcance 3 todas aquellas fuentes de emisiones que escapan a su control operacional, entendido como la capacidad de la compañía para tomar decisiones sobre los equipos que generan dichas emisiones o sobre los proveedores de suministro energético.

### Nuestros objetivos



**2030**

reducir un **▼50%** las emisiones por consumo energético en nuestros centros de trabajo



**2040**

alcanzar las **cero emisiones** derivadas del consumo energético



**2050**

ser **100% neutral en carbono** ampliando la descarbonización a nuestra cadena de valor



## Objetivos basados en la ciencia

Como consecuencia de la revisión en la metodología de medición de la huella de carbono, y con el objetivo de alinear sus objetivos con el Acuerdo de París, Indra se ha comprometido, en octubre 2020, con la iniciativa Science Based Target (SBTi) y ha establecido un objetivo basado en la ciencia de reducción global de emisiones que está siendo revisado para su aprobación por SBTi.

## ¿Cómo vamos a alcanzarlos?



### Eficiencia energética y consumo en CPDs

La mayor parte de las sedes de Indra en España cuentan con medidas de ahorro y eficiencia energética tales como sustitución de luminarias, renovación de equipos de climatización, mejoras en el aislamiento o implantación de centros de control para la monitorización del consumo.

El centro de trabajo de Arroyo de la Vega en Alcobendas (Madrid) está certificado en base al Reglamento Europeo EMAS y a la norma ISO 50001. Asimismo, es un edificio LEED Oro, el sistema de certificación de edificios sostenibles desarrollado por el *US Green Building Council*.

Indra dispone de un Centro de Proceso de Datos principal en San Fernando de Henares con casi 5.000 m<sup>2</sup> de superficie en el que se han realizado importantes actuaciones en los procesos de refrigeración y control de la energía consumida que es 100% renovable.

La compañía también promueve la compra de electricidad verde como parte de la energía que se consume en sus sedes.

### Colaboración en iniciativas a favor de la lucha contra el cambio climático

Indra pertenece al [Clúster de Cambio Climático de Forética](#), formado por más de 50 grandes empresas, y que busca impulsar el liderazgo del sector privado en materia climática, poner en valor las buenas prácticas, facilitar el diálogo e intercambio entre empresas y ser un interlocutor referente con las Administraciones Públicas.

Energía total consumida (GJ)

188.834

Energía renovable

77%

Intensidad de emisiones de alcance 1 y 2 por profesional

0,096



Indra forma parte de la [Plataforma Española de Acción Climática](#), con el propósito de promover el cumplimiento con el Acuerdo de París. Las compañías miembros de la iniciativa se comprometen a establecer objetivos absolutos de reducción de emisiones, a incorporar los datos de su huella de carbono en el registro de Huella de Carbono, Compensación y Proyectos de Absorción de CO<sub>2</sub> del MAPAMA en España, y a participar en Global Climate Action.



## 4.2 Economía circular

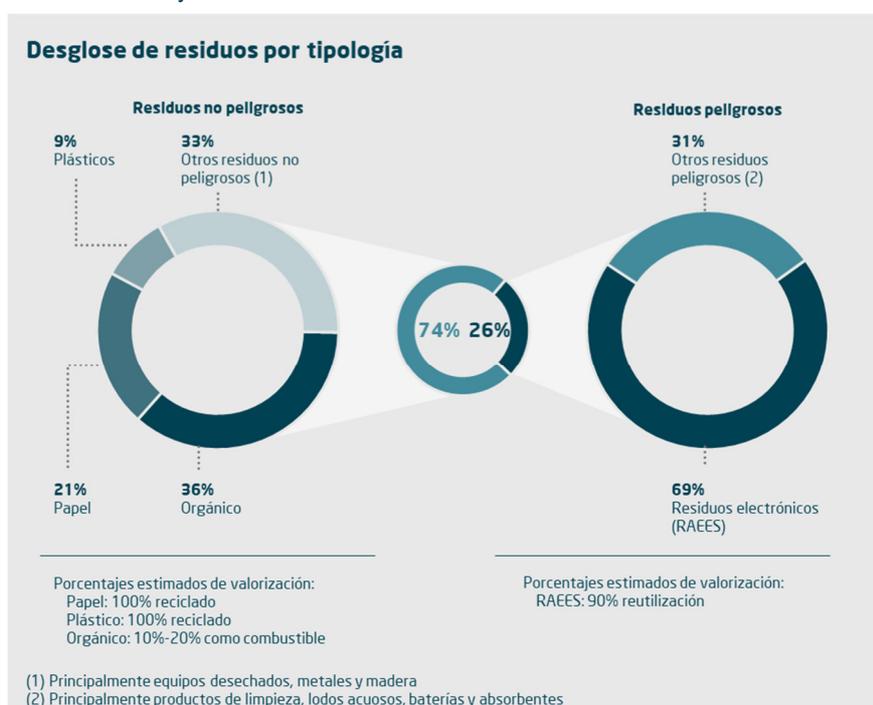
### Consumo de recursos (incluido el agua)

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, como parte de la estrategia de Indra para lograr una gestión eficiente de los recursos, la compañía monitoriza, gestiona y establece objetivos de minimización del consumo de agua en determinados centros. Entre las iniciativas destacadas para la minimización del consumo 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.

### Gestión responsable de residuos

Como parte del Sistema de Gestión Ambiental, uno de los principales objetivos de Indra es reducir la generación de residuos derivados de su actividad.

Los residuos más representativos son los equipos eléctricos y electrónicos retirados, que son tratados por gestores autorizados. Estos apuestan por la economía circular a través de la reutilización de equipos y componentes informáticos fuera de uso bajo los principios de prevención, preparación para la reutilización, reciclaje, y otras formas de valorización y eliminación.



El tipo de tratamiento está basado en la información sobre valorización de residuos en España. Los residuos peligrosos generados por Indra son administrados por gestores autorizados.

De acuerdo con la información disponible de la gestión de residuos electrónicos realizada por Revertia en España, Indra podría estar contribuyendo a un ahorro de emisiones de alrededor de 200 toneladas de CO<sub>2</sub> gracias al tratamiento de este tipo de residuos en España, lo que equivaldría al consumo energético de más de 220 hogares.

El nuevo Plan Director de Sostenibilidad e Impacto Social de Indra contempla un objetivo de reducción de residuos peligrosos no valorizables de centros de fabricación del 20% para 2023,

así como un objetivo de plásticos de un solo uso 0 en oficinas de España en 2023, con una eliminación progresiva a escala internacional para 2030.

### Mejoras en la circularidad de los embalajes

En el marco de sus iniciativas de economías circular, Indra ha continuado trabajando para reducir el impacto de los embalajes asociados al transporte y logística de sus soluciones. En 2020, todos los centros de producción de la compañía han sustituido el poliuretano expandido por relleno de papel corrugado reciclado en los paquetes. Gracias a esta iniciativa se ha conseguido una reducción en el uso de poliuretano de 3,4 toneladas. Por otro lado, con el objetivo de reducir los residuos de cajas de cartón de un solo uso, entre 2019 y 2020 Indra ha procedido a sustituir las cajas de cartón por contenedores de plástico antiestático y cajas retornables. Además de la reducción de residuos de cartón, esta iniciativa ha conseguido también reducir el uso de precintos, palets y film en los embalajes de Indra.

### Colaboración en iniciativas que promueven la economía circular

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 al Sistema Colectivo de Responsabilidad Ampliada del Productor (SCRAP), dando respuesta a los requisitos legales que los productores y distribuidores de aparatos eléctricos y electrónicos deben cumplir.



## 4.3 Gestión ambiental

La Política Ambiental Global incluye el compromiso con la protección del medio ambiente y la mejora continua del Sistema de Gestión Ambiental. La Política 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.

Indra tiene como objetivo certificar ISO 14001 el 100% de las principales instalaciones de la empresa en todo el mundo. Todos los centros de fabricación y las principales oficinas de Indra (con más de 500 empleados) deben someterse a la certificación. El objetivo en curso es que el 100% de los centros elegibles (oficinas y centros de fabricación) estén certificados o en proceso de certificación.

En 2020 el 75% de las oficinas objetivo ya cuentan con la certificación y el 100% de los centros de fabricación están certificados o en proceso de certificación. El objetivo para 2022 es alcanzar el 100% de oficinas elegibles certificadas añadiendo los centros de México, Brasil y Filipinas y finalizar el proceso de certificación en los dos centros de fabricación pendientes.

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 y es cada vez más solicitada por los clientes potenciales. En respuesta a la solicitud de sus clientes Indra cuenta adicionalmente con 18 centros certificados ISO 14001.

Indra ha iniciado en 2020 un análisis de riesgos ambientales en sus centros de más de 50 profesionales a escala global y que concluirá en 2023. Hasta ahora, la compañía no ha identificado ningún riesgo "crítico" en los ámbitos de agua, energía, materias primas, emisiones atmosféricas, vertidos, residuos, ruidos o seguridad industrial en los centros de trabajo analizados. En cualquier caso, con el objetivo de mitigar los posibles riesgos ambientales de la compañía, Indra se ha establecido como objetivo la certificación bajo la norma ISO 14001 del 100% de las instalaciones que cumplan alguno de los siguientes requisitos: sean centros de fabricación o delegaciones; tengan más de 500 profesionales; los clientes o los requisitos contractuales así lo exijan. A cierre de 2020, 44 sedes cumplían alguno de estos requisitos.

La estrategia y gestión de Indra en materia ambiental parte de la identificación y diagnóstico de los principales riesgos y oportunidades de la compañía que se concretan en: cambio climático, riesgos ambientales en centros de trabajo y 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 factorías, 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

En 2020 Indra ha creado un grupo de trabajo para la mejora y automatización del nuevo proceso para el cumplimiento del Reglamento REACH y ha iniciado la adaptación de los sistemas internos. La adaptación, que finalizará en 2021, facilitará la trazabilidad de sustancias prohibidas en los productos y componentes de Indra. Entre las acciones clave desarrolladas en 2020 destacan:

- Publicación del procedimiento interno que desarrolla las responsabilidades para el cumplimiento de los requisitos del Reglamento REACH, actualización del plan de mitigación y definición de planes de sustitución necesarios para los procesos de producción.
- Actualización de la base de datos REACH con la información de los artículos de producción suministrados por los proveedores.
- Formación REACH a las áreas involucradas en el cumplimiento del Reglamento (+160 profesionales).
- Revisión de las listas de materiales de todos los artículos producidos para la eliminación progresiva de sustancias prohibidas.

Oficinas\* ISO 14001

75%

Centros de fabricación ISO 14001

100%

\* Con más de 500 profesionales

Sustancias SVHC monitorizadas en 2020

+50

Componentes supervisados y analizados

+1.000

Proveedores consultados sobre presencia de sustancias peligrosas

+1.700

Proveedores analizados sobre presencia de sustancias peligrosas

+600



## 5 Personas y talento

### Los principios de la gestión del talento en Indra

Tres ejes de actuación en un contexto de transformación cultural y digital

**Change**  
from the core

### VENTAJA COMPETITIVA A TRAVÉS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO DIVERSO

Captar al mejor talento

Potenciar su desarrollo interno

Fidelizar al talento

Procesos de gestión de personas eficientes y adaptados (adecuada atención y compensación al empleado)

### 5.1 Captar al mejor talento

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 el foco en perfiles junior y de alto valor senior.

La marca empleadora posee una dimensión externa, que tiene que ver con la percepción sobre Indra en el mercado laboral; y una dimensión interna, relacionada con la percepción de los profesionales de Indra sobre la compañía. Por este motivo, la mejora de la marca empleadora contempla iniciativas en estos dos ámbitos:

- Interno: fomento de la diversidad, mejora de las instalaciones, flexibilidad laboral y programas de bienestar.
- Externo: certificaciones, índices y reconocimientos externos, campañas de comunicación, e iniciativas de impacto social a través de acciones de voluntariado o recaudación de fondos para donaciones.

Plantilla total final\*

(\* incluyendo SmartPaper, Smartest y Baltik)

**49.027**

Incorporaciones en los últimos 3 años

**36.650**

Porcentaje de mujeres sobre incorporaciones

**+30%**

Profesionales con contrato fijo

**+90%**

### Meritocracia para asegurar la diversidad

#### Estrategia de diversidad de Indra



##### Diversidad de género

34% de mujeres en plantilla

33% de mujeres en posiciones STEM

25% de mujeres en el equipo de dirección y gestión



##### Diversidad general, cultural, funcional y de habilidades

Presencia en 46 países

Más de 100 nacionalidades

14% mayores de 50 años y 25% menores de 30 años

Más de 100 titulaciones

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 se valora a sus profesionales 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. Para ello, 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 pudieran autoimponerse.



Entre las acciones que se han puesto en marcha destacan 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; el ciclo “Mujeres que inspiran”, para dar a conocer a trabajadoras de Indra que sirvan como referentes; o un HackDay dirigido a mujeres universitarias. Esta jornada de formación y mentorización para potenciar la creatividad y la innovación tiene como objetivo poner en valor el talento femenino y mostrar la confianza de Indra en su poder para mejorar la sociedad y contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU a través de la tecnología.

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.

---

## Indra es miembro del Bloomberg Gender-Equality Index por segundo año consecutivo y cuenta con el Distintivo de Igualdad en la Empresa desde 2011

---

Respecto al 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 cumplió en 2019 el objetivo fijado en la política en esos momentos vigente que consistía en que el número de consejeras representara, al menos, el 30% del total de miembros del Consejo de Administración. Como consecuencia de la publicación del nuevo Código de Buen Gobierno de Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), Indra ha procedido a incorporar en su Política la nueva recomendación que eleva la presencia de mujeres en el Consejo al 40%. Durante 2020, Indra ya ha avanzado en el cumplimiento de este nuevo objetivo con el nombramiento de una nueva consejera, Dña. Ana de Pro, lo que sitúa el porcentaje de mujeres en el Consejo en el 38%.

La aplicación de esta política durante el ejercicio 2020 se detalla en los apartados C.1.4 a C.1.7 del [Informe Anual de Gobierno Corporativo](#), disponible en la web corporativa.

### Brecha salarial

Para una mejor gestión de la diversidad, Indra distingue dos tipos de indicadores a la hora de evaluar las diferencias salariales de géneros, 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 bruta 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.



Desglose de datos 2020 sobre brecha salarial y desigualdad salarial bruta para el total de la compañía		
Categoría laboral	Brecha salarial (*)	Desigualdad salarial bruta (*)
Dirección	5,48%	17%
Gestión	4,05%	8%
Técnico	3,14%	5%
Soporte	3,12%	27%
Otras categorías	-	9%
<b>Total</b>	<b>3,21%</b>	<b>22%</b>

(\*) 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 88%. La desigualdad salarial bruta se calcula como (salario medio hombres-salario medio mujeres) / (salario medio hombres), independientemente de otros factores que puedan 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 capítulo de "Otros indicadores no-financieros". Alcance de los datos 98% de la plantilla total a cierre.

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 1,75% en España en 2020

Indra continúa trabajando para adoptar las medidas más adecuadas para eliminar 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 pretenden promover la corresponsabilidad ofreciendo las mismas medidas a hombres y a 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 2020 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.

### 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 profesionales como de sus familiares con discapacidad un servicio de asesoría y de apoyo en la búsqueda de empleo.

El 90% 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, en cumplimiento de la normativa del Código Técnico de la Edificación (CTE) de accesibilidad universal conforme al Código Técnico de Seguridad de Utilización y Accesibilidad (SUA) 9.

## Mejora de la posición en certificaciones, índices y reconocimientos externos

Indra cuenta con otras herramientas, rankings y reconocimientos que le permiten monitorizar la percepción que los profesionales y posibles candidatos tienen acerca de su marca empleadora:

### A principios de 2021 Top Employer Institute ha reconocido a Indra como una de las mejores empresas para trabajar en España por tercer año consecutivo

- La compañía participa en MercoTalento que a través de encuestas directas a profesionales de la compañía valora la capacidad de atraer y retener talento de Indra como empleador. En la última edición del ranking, Indra se situó en el puesto 44.
- Indra cuenta con la certificación Top Employer que acredita a la compañía como una de las mejores empresas para trabajar en España, concedido por el Top Employers Institute.
- Según el ranking Universum Most Attractive Employers 2020, Indra también figura entre las tres compañías más atractivas del sector donde trabajar para los universitarios en España.

## Mejora de la satisfacción y medidas de flexibilidad laboral

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, acompañar al médico a tu pareja, hijos, padres 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, las medidas que Indra recoge en sus políticas de conciliación mejoran los requerimientos legales, con bajas por nacimiento de hijos superiores a lo establecido por la ley y mejora de los permisos retribuidos.

Entre las medidas de flexibilidad más destacadas de la compañía, se encuentran 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 del Covid-19, la compañía adoptó desde los primeros momentos diversas medidas para garantizar la seguridad y protección de los profesionales durante este periodo de crisis sanitaria, tales como la posibilidad de continuar la prestación de servicios a distancia para un porcentaje muy elevado de la plantilla sin que se produjeran incidentes significativos, ni un impacto relevante sobre la eficiencia, la productividad o la motivación.

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 de 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.



## Captación y desarrollo de jóvenes talentos

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 los últimos 4 años, el porcentaje de profesionales de Indra por debajo de los 30 años ha aumentado casi 10 puntos porcentuales hasta situarse en aproximadamente un 30% de la plantilla total. Por lo tanto, el talento joven tiene un elevado nivel de protagonismo en la compañía.

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

- 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 al Covid-19, Indra ha desarrollado herramientas para facilitar el *networking* entre los profesionales y su vinculación hacia sus compañeros y la compañía, como distintos grupos en la plataforma corporativa de MS Teams.
- Nuevo proceso para la mejora de la experiencia de incorporación a la compañía (Onboarding Experience) para todos los perfiles profesionales (jóvenes y no jóvenes): durante 2020, y en respuesta a la crisis del 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: en 2020 estos campamentos migraron también a un formato totalmente digital como consecuencia de la crisis del Covid-19.





## 5.2 Potenciar el desarrollo interno del talento

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 Corporativos; la evaluación continua y multifuente del desempeño y la carrera de los profesionales; y la formación abierta y continua que incorpora las nuevas tendencias en metodologías y contenidos. Todo esto combinado con una adecuada gestión de la movilidad interna de los profesionales para ayudar a su adquisición de nuevas capacidades.

### 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 pretende dotar de un sistema para la monitorización continua, ágil, multifuente y adaptada a cada negocio con los 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.

- Evaluación de desempeño (Performance Talent): valora el desempeño y evolución en el año, de acuerdo con su plan de carrera y rol; y establece las acciones de desarrollo para el profesional.
- Evaluación de proyecto (Performance Project): el responsable de un proyecto valora el desempeño del profesional en el contexto de ese proyecto. Lanzado en España en 2019 y extendido progresivamente a otros países.
- Evaluación del cumplimiento de objetivos (Performance Goals): 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.

De esta forma, el 47% de la compañía está sujeta a evaluaciones multidimensionales, en las que el profesional es evaluado por más de un responsable para ofrecer una visión más rica y objetiva sobre su desempeño.

Durante 2020, Indra ha trabajado en una nueva herramienta de evaluación (*ongoing feedback*) que prevé incorporar en los próximos meses y que ayudará a realizar *feedback* continuo a los profesionales.

### Entorno que fomenta el aprendizaje continuo

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

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

Así, la universidad corporativa de Indra, Open University, está agrupada en tres dimensiones principales: formación específica por proyecto, función o negocio; programas especiales; y formación a libre disposición de los profesionales.

Este modelo ha permitido a Indra adaptarse de forma más eficiente a la situación impuesta por el Covid-19, 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 mantener el enfoque de aprendizaje continuo durante todo el año, independientemente de las medidas de contención y el lugar laboral de los profesionales.

Profesionales en un sistema de evaluación comparativo

100%

Porcentaje de profesionales promocionados

24%

Horas de formación totales 2020

820.623

Promedio de horas de formación por profesional

17

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

31%

## 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 2020

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, el confinamiento provocado por la crisis del Coronavirus ha obligado a rediseñarlos para un 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.

Indra ha puesto en marcha en 2020 año tres nuevos cursos específicos dirigidos a sus profesionales con perfil técnico:

- Del dato al desafío del negocio: tiene como objetivo preparar para la gestión eficaz de proyectos, incidiendo en el desarrollo de competencias como la colaboración, flexibilidad, responsabilidad, resiliencia y orientación al negocio.
- Digital Business: aborda los retos de los nuevos modelos de negocio digital, proporciona conocimientos, habilidades y competencias digitales.
- The Agile program: supone una inmersión en las metodologías actuales de gestión más demandadas por el mercado como es por ejemplo la metodología Scrum que recoge buenas prácticas para trabajar colaborativamente, en equipo, y obtener el mejor resultado posible de un proyecto.





## 5.3 Fidelizar el talento

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, 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 de la compañía.
- Aumento de la transparencia y el acceso a la información.
- Enriquecimiento de los modelos de evaluación y mejora de los programas de selección e incorporación de profesionales.

Rotación externa no deseada 2020

8%

Vacantes cubiertas con candidatos internos

+600

Porcentaje de mujeres en vacantes cubiertas internamente

46%

### Bienestar laboral

Más allá del cumplimiento estricto de las obligaciones legales, Indra promueve también el bienestar y se fomenta una cultura de prevención en todas las actividades realizadas por la compañía.

El Servicio de Prevención Mancomunado (SPM), entre otros recursos, es una herramienta significativa que da cobertura a más de 25.000 profesionales en España en el ámbito de la Seguridad, Higiene y Ergonomía, y Psicología. Este servicio permite que todos los profesionales de Indra, independientemente de su ubicación geográfica o actividad, realicen sus actividades de forma segura.

### Promoción de hábitos saludables

Indra promueve campañas de sensibilización con el objetivo de generar una mayor conciencia entre los empleados sobre la importancia de proteger su propia salud, evitar riesgos y desarrollar hábitos de vida saludables. Estas campañas se complementan con reconocimientos médicos anuales según género en los que se realizan controles biológicos adicionales con posibilidad de vacunación contra la gripe.

## Semana del Bienestar: "Haz *click* por tu salud", más de 40 actividades dirigidas a profesionales y familiares

Indra dispone de un Programa de Bienestar basado en seis pilares: alimentación saludable, buen ambiente y gestión del estrés, actividad física, cuidar a otros, hábitos saludables y bienestar financiero. En el marco de este Programa, anualmente se celebra la semana de la salud, "Haz *click* por tu salud", que comprende numerosas actividades dirigidas a todos los profesionales y familiares de la compañía a nivel global: nutrición infantil, *realfooding*, controlar la ansiedad, *mindfulness*, yoga en silla, zumba, prevención del cáncer de mama, donación de médula, educación en positivo, cuidados al cuidador, higiene del sueño, o planificación financiera, entre otros. En 2020 se llevaron a cabo más de 80 actividades en directo y participaron más de 10.000 asistentes.

Durante 2020, han adquirido especial relevancia las campañas relacionadas con el Covid-19 y sus consecuencias para los profesionales. Esto ha hecho que las campañas de sensibilización e iniciativas de salud se adapten al formato digital y que se hayan desarrollado nuevas iniciativas específicas, entre las que cabe destacar el lanzamiento de una App con servicios de bienestar; un nuevo servicio de asesoramiento psicológico; recursos de autoformación sobre alimentación saludable, buen ambiente y gestión del estrés, actividad física, cuidado de otros y hábitos saludables; adaptación de Gympass a un formato virtual; mayor difusión del servicio de telemedicina; o la semana del bienestar virtual. Para más información sobre medidas de respuesta ante la crisis del Covid-19, consultar el capítulo 3.3.

### Gestión de la salud mental

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 de estas actuaciones se desprenden, a través de los reconocimientos médicos y servicios médicos asistenciales y a través del programa de bienestar, de forma horizontal, en particular en el pilar de buen ambiente y gestión del estrés.



### Análisis de las prioridades de los empleados para entenderlos mejor y darles una propuesta de valor adaptada

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 sobre estos *clusters* 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 datos está llevando a un cambio de paradigma en la gestión de 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 de sus profesionales, está apostando 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 para el empleado que contribuya a mejorar su experiencia, así como mejorar la capacidad de Indra para atraer y retener el talento.

En particular, Indra está desarrollando los siguientes proyectos en el ámbito de People Analytics:

- Identificación del grado de compromiso y oportunidades de fidelización: a través del perfilado de los empleados según su rotación, área de trabajo y características propias; y el *scraping* de webs y Text Mining para conocer la opinión de los empleados. La información recopilada por la compañía sobre los resultados de la evaluación de desempeño anual de los profesionales se explota para identificar la correlación y posible causalidad de la rotación. Por otro lado, la explotación de la información disponible en las encuestas de salida de profesionales de Indra y webs como jobquire.com mediante herramientas de Text Mining permite identificar los aspectos que motivan a los profesionales y cómo evoluciona la percepción de los profesionales sobre estos aspectos a lo largo del tiempo. La compañía también ha identificado "clústeres" de personas dentro de la organización que comparten patrones de comportamiento similares en cuanto a rotación, y sobre las cuales es susceptible actuar a través de acciones específicas. Durante 2020, People Analytics ha resultado especialmente relevante para la monitorización de tendencias, acciones e impacto del Covid-19 sobre la rotación.
- Identificación de *skills gap*, desarrollo y reciclaje profesional: este proyecto ha resultado de especial relevancia durante el Covid-19. Gracias a People Analytics y mediante las denominadas "reglas de asociación", se identifican áreas de adquisición de conocimientos más afines a las capacidades actuales del profesional. Con esto, Indra ha conseguido mejorar el proceso de asignación de perfiles a proyectos y ha evitado 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*.

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.

Indra prevé continuar extendiendo el uso de People Analytics a otros ámbitos de la gestión de personas, como la planificación de plantilla, la selección y contratación o a inteligencia competitiva.



### Diagnóstico del grado de compromiso

Desde 2018, Indra cuenta con una encuesta de compromiso para los profesionales de la unidad de negocio de Transporte y Defensa, que supone aproximadamente el 15% de la plantilla total de la compañía. Como se puede evidenciar en la información incluida en la tabla de indicadores de los anexos del presente informe, en los últimos años, el nivel de compromiso de los profesionales de esta unidad ha mejorado progresivamente hasta situarse en un nivel de 271, en una escala de 0 a 500.

Adicionalmente, la compañía lleva a cabo regularmente sesiones de *focus group* con empleados para monitorizar de forma más cualitativa el nivel de compromiso de sus profesionales.

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

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

El paquete retributivo de Indra está compuesto por el salario fijo, parte del cual 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 Indra; y un sistema de retribución variable, dirigido al 14% de los profesionales y 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, vales guardería, planes de pensiones, formación y vales restaurante, beneficiándose así de precios especiales y ventajas fiscales. En 2020, el 39% de la plantilla en España se acogió al citado plan. No hay diferencias significativas en los beneficios que reciben los profesionales en función del tipo de contrato.

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

Para asegurar la sostenibilidad del negocio, un 28% 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 indicándose en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros el porcentaje de consecución de los objetivos del ejercicio cerrado.

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 objetivos de sostenibilidad sobre el conjunto de objetivos cualitativos puede variar para cada directivo.

### Ejemplos de retribución no monetaria en Indra



Programa Bienestar



Descuentos Indra  
(Privilege Store)



Programa Familiar



Conciliación



Seguro de vida



## 5.4 Bienestar y salud laboral

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

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 no financieros de la organización, apoyada en su caso por la Comisión de Sostenibilidad o la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. En la medida en 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. Durante 2020, debido a la situación excepcional del Covid-19, este ejercicio de supervisión de los riesgos de seguridad y salud ha sido especialmente relevante, y el Consejo de Administración ha tratado el análisis de impacto del Coronavirus y el plan de acción post-Covid.

---

### El Consejo de Administración ha supervisado las actuaciones de la compañía en materia de Covid-19

---

Indra va a iniciar el proceso de certificación de su sistema de gestión de la seguridad y salud en su sociedad dominante (Indra Sistemas S.A.) conforme a la norma ISO 45001, lo cual implicará reforzar el proceso de supervisión por parte de la alta dirección y los órganos de gobierno de la compañía.

Debido a los diferentes marcos normativos de los países en los que opera Indra, la compañía dispone de sistemas de gestión específicos en cada país adaptados a la legislación local. Actualmente, el 12% de los profesionales de Indra están cubiertos por un sistema de gestión de la seguridad y salud certificado bajo las normas OHSAS18000 o ISO45001, incluyendo Prointec y las actividades en Brasil, Italia, Perú y Australia.

En todos los casos, los sistemas de gestión de la seguridad y la salud garantizan la identificación de los riesgos, la implantación de las medidas preventivas, y la trazabilidad de todos 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 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. Adicionalmente, durante 2020, Indra ha lanzado tres nuevos programas de formación en materia de seguridad y salud: riesgos de las tecnologías de la información, riesgos diferentes a los de TI por ubicación, y formación específica en riesgos para el equipo de dirección y gestión de la compañía.

Hasta 2020, 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 2020 se han contabilizado 100 accidentes de trabajo con y sin baja médica excluyendo accidentes '*in itinere*'. Por áreas geográficas los accidentes se distribuyen entre 70 en España y 30 en América. Todos los indicadores están disponibles en el anexo de la tabla de indicadores no financieros. Además, durante 2020, Indra ha identificado 3 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.

Indra cuenta con 148 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 2020 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 está disponible 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.



## 5.5 Diálogo con los profesionales

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 informa en el Informe de Sostenibilidad 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 97% de los profesionales de la compañía tienen a su disposición instrumentos para salvaguardar sus derechos de forma colectiva, bien porque sus intereses son defendidos por uniones sindicales o representantes de los trabajadores o bien porque pueden estar amparados por convenios colectivos. De estos profesionales, el 78% de los profesionales se encuentran efectivamente cubiertos por convenios colectivos.

---

**Un 97% de los profesionales están 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 de la obligada aceptación para todos los profesionales del Código Ético y de Cumplimiento Legal de Indra, la compañía forma a sus profesionales en las materias contenidas en el mismo, trasladándoles por tanto la involucración que se espera de toda la plantilla en el compromiso de Indra 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 los profesionales para la comunicación y denuncia de posibles incidentes en esta materia. Tal y como se describe en el capítulo 3.2 del presente informe, durante 2020, 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 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, locales entre otros.

### Acuerdos alcanzados con la representación legal de los trabajadores en 2020 en materia laboral en respuesta a la crisis del Covid-19

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: el Acuerdo de prejubilaciones y bajas incentivadas de Indra Sistemas y el Expediente de Regulación de Empleo de Indra Soluciones Tecnologías de la Información.

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

Adicionalmente, ambas partes desarrollarán un acuerdo marco laboral de tres años de vigencia (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 el pasado mes de julio 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 de 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, y se basa 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, reorientar la inversión en CAPEX y ajustes de balance, junto a la transformación de la plantilla.

### Otros acuerdos alcanzados con la representación legal de los trabajadores en 2020

Adicionalmente en España Indra y la Representación Legal de los Trabajadores alcanzaron un acuerdo en materia de Igualdad en Indra Soluciones Tecnologías de la Información con objeto de implementar un Plan de Igualdad de Oportunidades y un Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, y un acuerdo en Indra Sistemas sobre el Permiso Retribuido Recuperable amparado en el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el Covid-19.

Indra también ha llegado a distintos acuerdos con la representación legal de los trabajadores en los siguientes países: Alemania, trabajo en remoto y un acuerdo sobre flexibilización laboral como respuesta al Covid-19; Argelia, reglamento marco; Argentina y Brasil, revisión salarial; Noruega, reestructuración de plantilla; y Rumanía, revisión salarial, reestructuración de plantilla y flexibilización laboral.





## 6 Tecnología con impacto

### 6.1 Tecnología de Indra y Taxonomía de la UE

Durante 2020 Indra ha realizado un análisis preliminar sobre el grado de alineamiento de su cartera de oferta con las actividades contempladas en la Taxonomía de la UE de sectores verdes, con el objetivo de anticiparse y prepararse ante los requisitos legales que afectarán a las compañías europeas a partir de 2022. Esta primera versión de la Taxonomía, únicamente considera las actividades más relevantes para la mitigación y adaptación al cambio climático. En futuras versiones de la Taxonomía, se irán añadiendo las demás actividades económicas y se irán completando los demás alcances considerados por la Taxonomía, para que las compañías puedan reportar su alineamiento con la misma.

En términos generales, como compañía tecnológica, el perfil de contribución de Indra según se estructura la Taxonomía es como *facilitador* para la transformación de otros sectores. Indra contribuye, mediante el desarrollo de tecnología verde, a la mejora de la sostenibilidad de los sectores a los que presta servicio.

#### Algunos ejemplos recientes de las actividades de Indra consideradas dentro de la primera versión publicada sobre la Taxonomía son los siguientes

##### Transporte - Infraestructura para transporte de bajas emisiones (terrestre)

La división de Transportes de Indra trabaja en el desarrollo de la tecnología necesaria para hacer el transporte más eficiente, accesible y sostenible. Por ejemplo, el uso de la tecnología de Indra para la [gestión de la red ferroviaria de Estonia e Irlanda](#) permite potenciar el papel de este modo de transporte, con un impacto ambiental más reducido dentro del *mix* de transporte de cada país.

##### Servicios profesionales - Ingeniería y consultoría para la adaptación al cambio climático

A través de su filial de ingeniería Prointec, Indra contribuye a que las infraestructuras tengan el menor impacto medioambiental y se adapten a los nuevos parámetros, mejorando su diseño, con nuevos materiales y tecnologías. Por su magnitud, en 2020 destaca la participación en el [diseño de la red de alta velocidad](#) que unirá los países bálticos, logrando así una conexión que mejore la sostenibilidad del transporte de pasajeros en la región.

##### Tecnologías de la información y comunicación - Soluciones de datos para reducir emisiones de GEI

La unidad de negocio de Indra Espacio participa en el desarrollo de aplicaciones satelitales de observación de la Tierra, entre ellas el desarrollo de un [sistema para la mejora de la red de satélites MetOp](#), utilizados para la elaboración de previsiones meteorológicas que permitan operar más eficientemente al transporte, la agricultura o la industria. También destaca el trabajo de Indra en el [procesado de imágenes satelitales](#) para elaborar estadísticas de uso del suelo en Europa y monitorizar el cambio climático.

##### Electricidad y gas - Transmisión y distribución de electricidad

La actividad de la compañía en el sector de la energía está reconocida a nivel internacional, por su tecnología habilitadora para la transición energética necesaria en las compañías de electricidad y gas. El proyecto [Centro de Transformación Inteligente](#) contribuye a una reducción de emisiones de hasta el 10%, y ha resultado galardonado en los premios enerTIC. Adicionalmente, el desarrollo de [soluciones de gestión de recursos energéticos distribuidos](#) otorga una mayor flexibilidad al sistema eléctrico y puede conseguir una reducción de emisiones de hasta el 11%.

##### Manufacturas – Producción de tecnologías bajas en emisiones

Indra tiene una unidad de negocio para impulsar la transformación digital de los edificios, con tecnologías que permiten integrar todos sus recursos energéticos (*smart meters*, vehículo eléctrico, baterías, fuentes renovables) para contribuir a reducir las emisiones de CO<sub>2</sub> y el coste de las facturas de electricidad, gas y agua. Sus soluciones permiten modificar las condiciones de confort en función de la ocupación, optimizar el uso de paneles solares y combinar el uso de las baterías y otros recursos mediante algoritmos inteligentes. Gracias a los sistemas y sensores instalados para la mejora en la operación y mantenimiento de edificios empresariales existentes, Indra logra reducir en un 35% - 45% el [consumo energético en edificios](#).

##### Silvicultura - Conservación de bosques

[Faedo](#) es una solución de Indra para la protección de bosques frente a incendios forestales, actuando en tres ámbitos: prevención, detección y análisis. Esta tecnología puede reducir en [hasta un 40% el número de incendios y en un 30% la superficie quemada](#).



## 6.2 Oferta tecnológica en sostenibilidad

Adicionalmente a las soluciones y servicios alineadas con la Taxonomía de la UE, Indra trabaja en diversas actividades con un potencial impacto positivo sobre la sostenibilidad social y ambiental.

A continuación, se detallan ejemplos recientes de la contribución de Indra a la sostenibilidad, e incluso a la mitigación del impacto social y económico del Covid-19 que tanto ha marcado la agenda social, empresarial y política en este año 2020.

Sector y actividades de Indra (no exhaustivo)	Otras soluciones y servicios para la mejora de la sostenibilidad en los diferentes mercados de Indra (no exhaustivo)
 <p>Transportes</p> <p>Peajes con menor impacto ambiental</p> <p>Logística sostenible</p>	<p>El <a href="#">sistema de peaje electrónico free flow</a> implantado en Chile evita las emisiones contaminantes de los peajes tradicionales por interrupción del tráfico de vehículos.</p> <p>La <a href="#">plataforma digital española para mejorar el transporte de mercancías con blockchain</a> es un proyecto pionero reduce las emisiones y el uso del papel en operaciones de logística y transporte de mercancías.</p>
 <p>Tráfico aéreo</p> <p>Transporte aéreo menos contaminante</p>	<p>Los <a href="#">sistemas de aterrizaje por satélite</a> permiten reducir el consumo de combustible, las emisiones y la contaminación acústica de las aeronaves. La <a href="#">nueva solución SESAR de interoperabilidad tierra-tierra</a>, mejora la eficiencia y fluidez del tráfico aéreo en Europa y contribuye a la reducción de emisiones. La tecnología de <a href="#">torre de control remota</a> reduce el impacto ambiental en la construcción y operación de aeropuertos.</p>
 <p>Defensa y Seguridad</p> <p>Simuladores para reducir emisiones</p> <p>Monitorización en aguas costeras</p>	<p>Los <a href="#">simuladores aéreos</a> de Indra logran reducir en hasta un 40% las horas de vuelo reales, logrando una reducción de emisiones por entrenamiento.</p> <p>A través del uso de los drones <a href="#">aéreos</a> y <a href="#">marinos</a> de Indra es posible realizar una monitorización más precisa de la calidad de las aguas costeras y proteger la biodiversidad marina en Galicia.</p>
 <p>Energía</p> <p>Energías menos contaminantes</p>	<p>Con la solución <a href="#">Onesait Oil&amp;Gas Environment</a> se automatiza la monitorización de vertidos en entornos portuarios y en zonas marinas de explotación de hidrocarburos. Es capaz de detectar fugas de tan solo 10 litros en pocos minutos, reduciendo los graves impactos ambientales que pueden tener este tipo de incidentes.</p>
 <p>Industria y consumo</p> <p>Digitalización de la actividad minera</p>	<p>La solución para <a href="#">digitalizar las operaciones mineras</a> en Perú reduce entre el 5% y el 15% en el consumo de energía y también permite conseguir reducir de forma significativa, hasta un 20%, la siniestralidad asociada a las operaciones mineras.</p>
 <p>AA.PP.</p> <p>Smart Cities y economía circular</p>	<p>La <a href="#">plataforma para mejorar la trazabilidad de los residuos</a> a través de tecnología <a href="#">Blockchain</a> en España servirá para potenciar la implantación del concepto de economía circular.</p>

Para más información sobre el impacto de las soluciones de Indra sobre la sostenibilidad, también puede consultarse el capítulo 2.2 del presente informe.



### Indra se convierte en aliado tecnológico para dar respuesta al escenario del Covid-19

En este año 2020 marcado por la pandemia, Indra ha querido ser un actor clave en la búsqueda de soluciones para cubrir las nuevas necesidades de las personas, instituciones y empresas. La compañía ha demostrado una gran capacidad de adaptación al entorno cambiante, logrando poner con relativa rapidez su tecnología y su conocimiento sobre diversos sectores a disposición de la sociedad en diferentes proyectos.

Entre otros beneficios, **la tecnología de Indra permite reducir el contacto físico entre las personas y el riesgo de contagio, o facilitar la toma de decisiones** en esta situación excepcional.

#### ▪ Digitalización:

- Reducción en un 30% de la presencia en las oficinas tributarias de Cataluña gracias a la gestión automatizada de consultas a través de *chatbots*.
- Soporte a las Fuerzas Armadas españolas en su despliegue para hacer frente a la pandemia, a través de los sistemas logísticos y de mando y control de Indra.
- Las capacidades de Indra en el ámbito de la digitalización y la ciberseguridad, han sido un salvavidas para facilitar la operación en remoto de muchas administraciones públicas y empresas. Al inicio de la crisis, Indra ofreció soporte gratuito en ciber seguridad a los organismos sanitarios en México.
- En España, a través de la filial SIA, Indra lanzó una web con información relevante en materia de ciberseguridad para ciudadanos y pequeñas empresas, ofreciendo además un servicio gratuito de consultas web.



#### ▪ Soluciones de asistencia y control sanitario:

- Desarrollo de la aplicación móvil española de alerta de contagios denominada Radar Covid, una herramienta que permite a los contagiados por Covid avisar a las personas con las que ha tenido contacto sin tener que revelar su identidad.
- Seguimiento a distancia de pacientes a través de la plataforma TELEA en Galicia, reduciendo las necesidades de ingreso y mejorando la asistencia, gracias a las alertas recibidas automáticamente por los profesionales sanitarios, en función de los parámetros registrados por los pacientes varias veces al día. Sistema de sistema de rastreo de contactos de coronavirus en la Comunidad de Madrid.
- Implantación de sistemas de control de temperatura a los pasajeros en los 13 mayores aeropuertos españoles.
- Solución C-19 Pass, basada en inteligencia artificial, para ofrecer una vuelta segura al trabajo en las empresas. Se integran datos de diversas fuentes para controlar el nivel de riesgo de infección de los profesionales y gestionar de la manera más adecuada las medidas a adoptar.

#### ▪ Distanciamiento social:

- Automatización del control de aforo en Metrovalencia para proteger a los viajeros frente al virus.
- Nuevo sistema de *ticketing* mediante pago sin contacto directamente en los tornos de acceso para Cercanías Málaga, eliminando cualquier interacción del viajero en el proceso de adquisición de billetes.
- Colaboración para mantener operativa la red de telecomunicaciones de Claro Perú, adaptando a las dificultades planteadas por la pandemia el mantenimiento in situ requerido por las instalaciones.



Por otro lado, existen numerosos ejemplos que muestran la velocidad de actuación de Indra para **adaptar su portafolio de soluciones y servicios a las nuevas necesidades** de los clientes y de la sociedad, tras el impacto de la pandemia.

▪ Digitalización:

- Solución para el cobro de prestaciones públicas con una tarjeta prepago virtual y digital sin necesidad de acudir al banco a cobrarlas y pudiendo utilizarlas a través de pagos contactless desde el móvil.
- Refuerzo de la oferta de soluciones de pago digitales para el sector financiero, atendiendo a los nuevos patrones de consumo.
- Robotización de procesos en los servicios ofrecidos por las empresas de telecomunicaciones para absorber el aumento excepcional de la demanda.
- Plataforma de voto electrónico y otras soluciones de digitalización de parte del proceso de voto presencial, para permitir las citas electorales y otro tipo de votaciones (como juntas de accionistas) en situaciones de emergencia como la actual.
- Solución para retirar efectivo en cajeros sin contacto, mediante el uso de la app móvil del banco y manteniendo en todo momento la seguridad del usuario.

▪ Soluciones de asistencia y control sanitario:

- Plataforma para ofrecer servicios de teleconsulta médica, reduciendo la carga de trabajo de los hospitales y centros de salud, y ofreciendo una solución libre de contagio a pacientes con diversas patologías.



▪ Soluciones para la reactivación económica:

- Rediseño de la oferta de Smart Cities para mejorar, a través de la digitalización, la detección temprana de riesgos, la operación coordinada de servicios públicos y la colaboración público-privada para facilitar la reactivación económica.



- Plataforma de integración de datos de la oferta turística de empresas privadas y administración pública para reforzar el atractivo del destino y la seguridad sanitaria de los visitantes.

- Integración de una plataforma para comercio online con la suite de pagos online propia de Indra para potenciar el negocio de empresas e industrias facilitando la interacción con sus clientes.

- Adaptación de las soluciones de Industria 4.0 para enfocarlas hacia un seguimiento más detallado de las cadenas de suministro, y combatir así las fuertes alteraciones en las mismas por la disrupción causada por la pandemia.

# Tecnología para una economía verde

## Earth care



Observación de la Tierra y sistemas de monitorización climática y medioambiental.



Reducción de un 40% de los incendios y un 30% el área quemada.



Primer dron medioambiental.

## Movilidad sostenible



Reducción de hasta un 10% de emisiones con gestión del tráfico aéreo.



Reducción de un 15-25% de las emisiones del ferrocarril y un 6% las del tráfico vial en autopistas.



Reducción del 100% del papel en las gestiones portuarias.



Soluciones para una intermodalidad urbana inteligente y sostenible.

## Energía verde



Soluciones de eficiencia energética y para la descarbonización.



Gestión del 8% de la energía renovable del mundo.



Sistema de detección temprana de vertidos de hidrocarburos en el mar.

## Smart cities



Calidad de vida para más de 500 millones de ciudadanos de 150 municipios del mundo.



Reducción del 35% del consumo de agua de riego y el 45% del consumo energético y de alumbrado en edificios públicos.



Smart Waste, gestión inteligente de los residuos para una economía circular.



### 6.3 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. En 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 Indra 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. Dentro de las actividades de innovación se incluyen la investigación, el desarrollo de nuevos productos y la mejora continua de productos existentes. Los beneficios derivados de la actividad innovadora son una mayor eficiencia, reducción del *time-to-market*, fiabilidad, competitividad y posicionamiento en un entorno en constante evolución.

Las ideas que surgen de los profesionales de Indra son las que inspiran la actividad innovadora. 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.

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 y de representantes de todas las unidades de negocio y de 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 española UNE 166002 Gestión de la I+D+i a través de AENOR. En 2020 se ha ampliado el alcance de estas certificaciones a 23 nuevos centros hasta cubrir el 99% del esfuerzo de innovación de la compañía.

Todos los detalles sobre el 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 a través de soluciones para 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 que van desde el sector público al 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 es reconocida con el Premio Nacional de Innovación 2020 por el Ministerio de Ciencia e Innovación de España que destaca cómo la compañía representa de forma genuina los mejores valores y principios de la innovación en España

Inversión en I+D+i sobre ventas

**8,7%**

Proyectos de I+D+i en colaboración

**+150**

Profesionales dedicados a tiempo completo a actividades de I+D+i en España

**+3.000**

Porcentaje de mujeres entre los profesionales dedicados a actividades de I+D+i

**30%**

Acuerdos de colaboración con universidades y centros de investigación

**+300**



## Indra Premio Nacional de Innovación 2020

En 2020 el Ministerio de Ciencia e Innovación ha otorgado a Indra este prestigioso galardón en la categoría de Gran Empresa por su importancia en diversos sectores desde la perspectiva de la digitalización, su posición a la vanguardia de la I+D+I y por ejercer el imprescindible papel de tracción y fomento de la innovación en otras empresas, con especial incidencia en las PYMES de los sectores en los que es líder. El jurado ha destacado que Indra representa de forma genuina los mejores valores y principios de la innovación en España.



## 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.

### Cultura de Innovación

**Target:** todos los profesionales de Indra

#### Objetivos

- Activar el talento innovador
- Formación en I+D y desarrollo de la creatividad
- Compartir ideas, conocimiento y *know-how*

#### Iniciativas

##### Innovators

Búsqueda de ideas disruptivas

##### Hitos y KPI

- IV edición en 2020
- ~2.000 ideas innovadoras entre 2017-2020

##### I+Days

Jornadas de innovación

##### Hitos y KPI

- New Space y Nanosatélites 1er I+Day en 2020
- +180 asistentes



### Ecosistema de innovación

**Target:** startups, universidades, centros tecnológicos y otros agentes del ecosistema

#### Objetivos

- Fomentar la colaboración con grupos externos
- Promover acuerdos de colaboración público-privada
- Compartir conocimientos y *know-how*

#### Actividades

##### Participación activa en el ecosistema innovador

- Colaboración como Jurado en iniciativas de startups
- Participación y ponencias en foros especializados en innovación
- Colaboración en programas de aceleración

##### Hitos y KPI

- +1.000 startups analizadas en 2020
- +20 acuerdos firmados desde 2017
- Miembros del Comité Ejecutivo de BFAero\*



\*Aceleradora del sector aeronáutico y de vehículos no tripulados (UAV)

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: Shape the Impact

Innovators es el programa de intraemprendimiento de Indra que tiene como objetivo estimular la generación de ideas innovadoras por parte de todos 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 de la compañía.

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 dotará a las iniciativas elegidas con los medios necesarios para su desarrollo hasta convertir la idea en un producto que forme parte de la oferta de Indra.

La edición de 2020 se enfocó en resolver retos relacionados con la sostenibilidad del planeta y con la seguridad y salud de las personas en un escenario post-covid.



www.Indrainnovators.com



## Innovators 2020: sostenibilidad y sociedad post-covid



Tecnologías que contribuyan a la reducción del **impacto medioambiental** y la **transición energética**



Soluciones de negocio que permitan satisfacer las **necesidades** surgidas tras el **brote de COVID-19**



Tecnologías innovadoras que ayuden a la **inclusión laboral** de personas con **discapacidad**



Haz realidad tus ideas... utiliza nuestra **plataforma abierta** para crear **prototipos** que resuelvan **retos post-covid**



Soluciones tecnológicas para detectar y prevenir riesgos de **seguridad vial**



Oportunidades de mejora en **procesos internos** para ser más **sostenibles**

En 2020 han participado cerca de 11.000 profesionales de 40 países con 331 ideas innovadoras para dar respuesta a los retos propuestos. Las tres ideas ganadoras aportaron soluciones para mejorar la gestión de emergencias en túneles u otras infraestructuras, la seguridad de los desplazamientos en metro en el contexto post-Covid y la efectividad de la formación en remoto. Tecnologías de virtualización, técnicas de reconocimiento facial y soluciones basadas en inteligencia artificial fueron las protagonistas de esta edición.

## Programas europeos de investigación e innovación

Indra participa de manera activa junto con los principales actores a nivel industrial en Europa, contribuyendo a 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.



En Europa, Indra tiene un papel de liderazgo en varias iniciativas y proyectos dentro del programa Horizonte 2020, el mayor programa europeo concebido para promover la investigación y la innovación. Indra es la segunda compañía española con mayor retorno económico en Horizonte 2020, liderando 8 proyectos y participando en un total de 77. 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.

**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 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.



**COMP4Drones:** Indra lidera este proyecto que, con 49 socios y un presupuesto de 30 millones de euros, desarrollará tecnologías clave para dotar a los drones de seguridad y autonomía en aplicaciones complejas en los ámbitos de transporte, construcción, logística, vigilancia y agricultura.



## 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 estas 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 para mejorar el control del tráfico ferroviario y la experiencia de viajero y para un transporte de mercancías más eficiente, sostenible y competitivo.



## 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. Como coordinador industrial, facilitará el máximo retorno del programa para la industria española en forma de generación de negocio, desarrollo de capacidad exportadora, creación de tecnologías utilizables también en el ámbito civil y generación de empleo de alto valor.



**Programa para el Desarrollo Industrial del Sector de la Defensa Europea (EDIDP):** Indra participa con tecnología de mando y control, defensa electrónica y ciberdefensa para que Europa pueda actuar y coordinarse con sus aliados en misiones de paz. También con herramientas para salvaguardar el espacio aéreo y ayudar en la toma de decisiones en caso de ciber amenazas.

**Ocean2020:** Indra es uno de los principales socios de este proyecto europeo que implica a 42 socios de 15 países y que tiene como objetivo desarrollar un sistema de vigilancia marítimo basado en la integración de plataformas tripuladas y no tripuladas, que transmitirán datos vía satélite a centros de mando y control en tierra. En este entorno de máxima complejidad, Indra pondrá a prueba la versión naval de su helicóptero no tripulado.



OCEAN2020



**Civil UAVs Initiative:** el objetivo es desarrollar la aeronave más eficaz y avanzada para realizar misiones de vigilancia y salvamento marítimo, control de caladeros, protección medioambiental, detección de vertidos en el mar, control del uso del suelo, del patrimonio y apoyo en la lucha contra el fuego.

## Innovación en Sanidad

Indra trabaja a nivel europeo en desarrollos tecnológicos de vanguardia para promover un envejecimiento activo y para responder a los desafíos de la movilidad transfronteriza de los pacientes.



**H2020 PHARAON:** Indra participa como socio tecnológico aportando las soluciones digitales enfocadas al envejecimiento activo y saludable. Un total de 2.500 usuarios y 350 profesionales participarán en el testeo y validación de los pilotos en 5 países.



**H2020 UNICOM:** Indra participa en este proyecto con tecnología que permita avanzar en la dispensación transfronteriza de medicinas en Europa, mejorando la seguridad del paciente y garantizando una mejor atención médica.

## Innovación en Energía: descarbonización y eficiencia energética

Tanto Gartner como IDC (International Data Corporation) destacan la solución Onesait Utilities de Minsait como referente en toda la cadena de valor de la energía.



**H2020 PLATOON:** Indra lidera el desarrollo de una nueva generación de soluciones y productos digitales para acelerar la descarbonización de la economía y la eficiencia energética, optimizando y mejorando la gestión de la generación renovable como parte del sistema energético.

**enerTIC Awards:** Minsait ha sido reconocida en 2020 por su aportación de al desarrollo de soluciones digitales que favorezcan la penetración de las fuentes de energía renovables en la VIII edición de estos premios



the  
Overview  
effect

El nuevo servicio de Minsait para apoyar a sus clientes en el desarrollo de oferta con impacto sobre el desarrollo sostenible

Minsait ha definido una nueva cartera de servicios para ofrecer acompañamiento integral a sus clientes durante todo el ciclo de vida del desarrollo de nuevas soluciones y servicios que puedan generar un impacto positivo sobre el desarrollo sostenible, desde la formación, la definición de la estrategia de impacto, hasta el desarrollo de la solución, su prototipado y escalado.



## 6.4 Diseño y fabricación de productos y servicios con criterios ESG

Indra entiende que asegurar la sostenibilidad de sus soluciones y servicios es imprescindible para garantizar los máximos niveles de calidad, salvaguardar la seguridad y salud de sus clientes y usuarios, y la incorporación de principios de diseño responsable al proceso de desarrollo de producto.

### Calidad de los productos y servicios (gestión, certificaciones, auditorías)

#### Sistemas Integrados de gestión de calidad

88% de las ventas de Indra  
 44 sociedades en España, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Eslovaquia, Filipinas, Italia, México, Panamá, Perú, Portugal, República Checa y Uruguay  
 20.000 profesionales, en 77 centros de trabajo de 14 países

### ISO 9001:2015

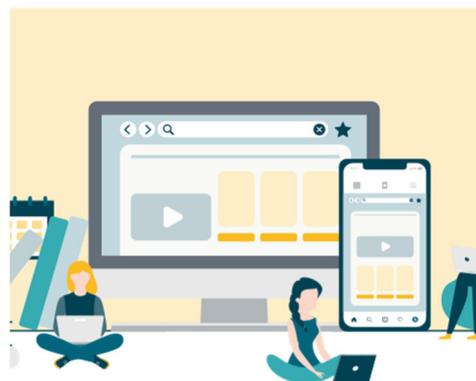
Norma general

 <b>Actividades de transporte, defensa y aeroespacial</b>	 <b>Actividades de desarrollo de software</b>
<p>ISO 22163. Certificación IRIS de calidad del sector ferroviario</p> <p>PECAL/AQAP 2110-2310 y PECAL 2210. Sector de defensa</p> <p>UNE 9100, UNE 9110, EN 9110 y EN 9120. Sector aeroespacial</p> <p>PERAM 145 y EASA 145. Mantenimiento</p>	<p>TMMi nivel 3 y CMMi nivel 3 para los procesos de pruebas de software e ingeniería, y desarrollo de software, en ocho países.</p> <p>CMMi nivel 5 para los programas de gestión de tráfico aéreo, el Centro de Excelencia de León y en Minsait, para Servicios Avanzados de Gestión de Aplicaciones, Servicios de Usuarios y Desarrollo de Proyectos en España, Colombia, México y Perú.</p>

Las auditorías de calidad, tanto externas como internas, constituyen una de las principales herramientas con las que cuenta Indra para identificar oportunidades de mejora. Las externas son realizadas por entidades externas, acreditadas independientes, para obtener una certificación; así como por los clientes, en sus procesos de homologación de proveedores o como requisito contractual. Indra por su parte también realiza auditorías a sus proveedores y subcontratistas para garantizar la calidad de los productos y servicios suministrados.

En las internas se incluyen tanto las que se hacen a operaciones como las efectuadas para asegurar la calidad y la eficacia de los procesos del sistema de gestión de calidad.

Durante 2020 se realizaron 255 auditorías internas de calidad - auditorías de primera parte - tanto a operaciones y proyectos como al Sistema de Gestión de Calidad, y 45 auditorías externas - bien por parte de entidades de certificación o solicitadas por los clientes.





## Condiciones de seguridad y salud de los productos

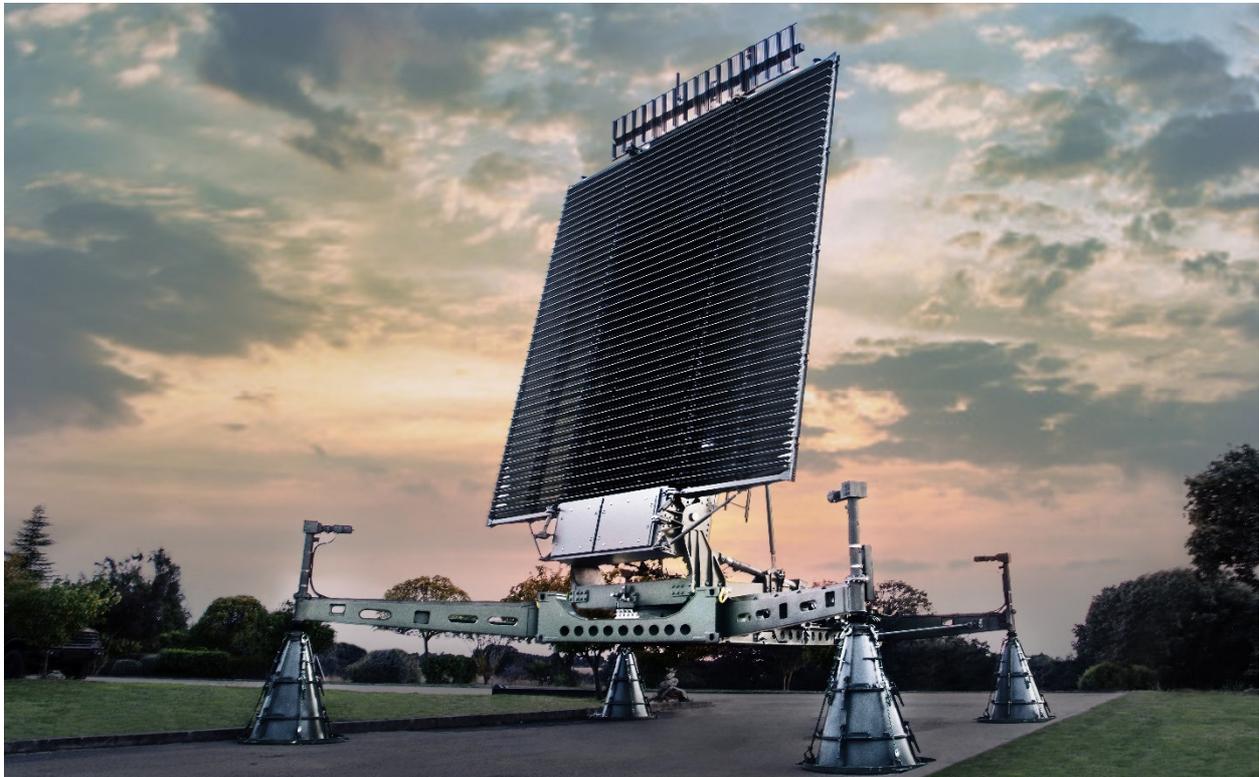
Indra garantiza los más altos estándares de calidad y seguridad exigidos por la legislación y las certificaciones sectoriales (por ejemplo, EASA, PECAL, IRIS) y por los clientes finales. Además, la compañía tiene establecido el procedimiento de marcado CE, que informa a los usuarios y autoridades competentes 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.

## Diseño responsable de producto

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 sustancias 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 verifica 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 4.2, 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 2.3, 6.1, 6.2, el diseño de las soluciones y servicios de Indra también tiene presente sus potenciales impactos y su contribución al desarrollo sostenibles.





## 6.5 Gestión sostenible de la cadena de suministro

Durante el 2020 se ha implementado un Plan de Transformación del área de Compras y Logística con un objetivo de focalización en la mejora continua y de la búsqueda de la excelencia en 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 los diferentes ofertantes.

### Cadena de suministro: compras a proveedores locales

En 2020 se gestionaron 1.195 millones de euros de pedidos de compras a 6.716 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 2020, 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.

Compras a proveedores locales

**80%**

El compromiso de Indra con el desarrollo del tejido productivo local hace que el 78% de los proveedores en España en 2020 sean PYMEs

### Gestión de proveedores

El ciclo de vida de gestión de un proveedor se divide en las fases de 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 tanto sobre aspectos económicos como 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: Achilles. El nivel de riesgo inherente de un proveedor determina su paso a la fase de homologación.
- Homologación - de nuevos proveedores - y re-homologación de proveedores ya existentes - se aplica periódicamente: el objetivo de esta fase es controlar y limitar los riesgos financieros, legales, laborales, reputacionales, medioambientales, de seguridad y responsabilidad antes 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, éticos y de 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 de la legislación REACH. En la homologación de este tipo de proveedores intervienen departamentos de Indra especializados - por ejemplo, el departamento de medio ambiente.
- Evaluación anual de proveedores: la evaluación anual de proveedores se basa fundamentalmente en indicadores de cumplimiento de plazos y porcentaje de rechazos.
- Auditoría a proveedores: los departamentos 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 otros departamentos especializados - 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 - diseño y desarrollo de producto, o eficiencia - incluido la aplicación de principios LEAN dirigidos a minimizar el uso de recursos.



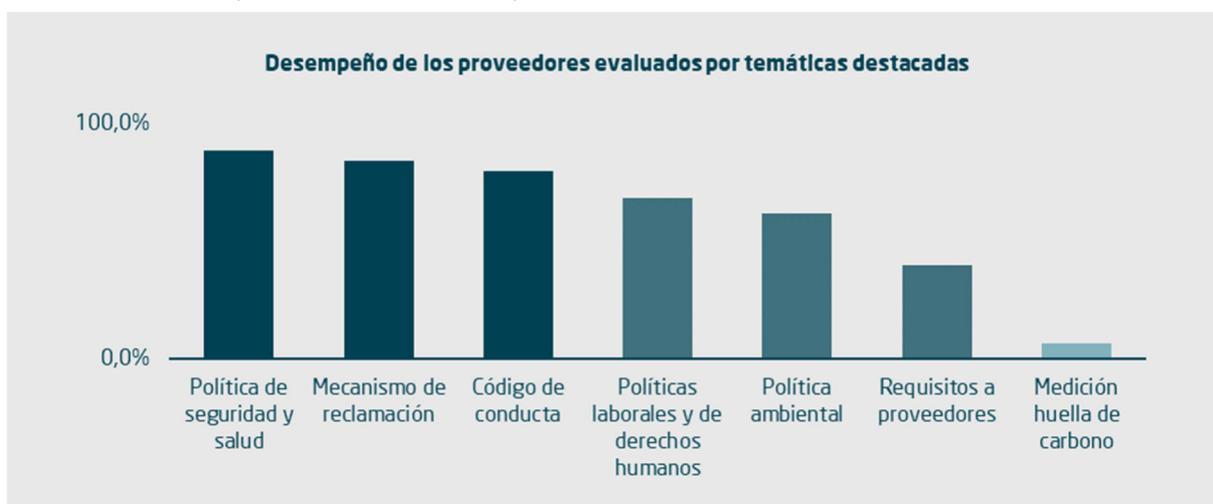
- Bloqueo de proveedores: Indra procede a bloquear en sus sistemas a aquellos proveedores que hayan estado inactivos durante un largo periodo de tiempo, aquellos con una evaluación por debajo de los estándares establecidos por la compañía, si la situación financiera del proveedor no es aceptable o si no cumple con los certificados necesarios según los productos y servicios que suministra.

### Requisitos medioambientales y de sostenibilidad para proveedores

Durante 2020, Indra ha lanzado un cuestionario para evaluar el desempeño de los proveedores en materia ambiental. Este cuestionario pretende valorar aspectos de la gestión del proveedor relacionados con el código de conducta y el canal de denuncias; las políticas y sistemas de gestión en materia laboral, de derechos humanos, de seguridad y salud, ética, de diversidad y conciliación, y de medio ambiente y energía; la huella de carbono; las sustancias sujetas a restricciones en producción u operaciones; la extensión de requisitos a la cadena de suministro; o las sanciones recibidas. El cuestionario fue enviado al 77% de los proveedores de la compañía, con un nivel de respuesta del 68,5%.

Porcentaje de proveedores evaluados según criterios ESG

**52,5%**



En 2020, Indra realizó 14 auditorías a proveedores con criterios sociales y ambientales, realizadas conjuntamente por los departamentos de compras y calidad.

### 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 3.2 del presente informe.



## 7 Sociedad y compromiso con las comunidades locales

### 7.1 Inversión social y voluntariado

Indra es consciente de que, para construir un modelo de negocio de éxito, necesita de la sostenibilidad y el desarrollo socioeconómico de las comunidades en las que opera. Por eso, considera que forma parte de su responsabilidad y de su propuesta de creación de valor a largo plazo para el conjunto de grupos con los que se relaciona, el contribuir a la sostenibilidad 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, esto es, aquello que la compañía sabe hacer mejor: promocionar el conocimiento y la innovación.

#### Durante 2020 la acción social se ha dirigido a paliar los efectos del Covid-19 en las comunidades en las que opera Indra

A través de distintos tipos de contribución (donaciones directas, tecnologías accesibles, proyectos pro bono o voluntariado corporativo), los principales ejes de actuación de Indra van dirigidos a:

- **Desarrollo de tecnologías accesibles:** como compañía tecnológica, Indra entiende que tiene una capacidad diferencial de resolver los problemas de las personas con discapacidad a través de la tecnología, de tal forma que se reduzca la brecha digital en el acceso a la tecnología y los servicios que puedan ir asociados de este colectivo y, al mismo tiempo, permitir a Indra desarrollar capacidades diferenciales y soluciones que puedan alimentar su cartera de oferta.

**Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionados: ODS 3, ODS 9, ODS 10, ODS 17**

- **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 redundará 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 actúa.

**Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionados: ODS 4, ODS 8, ODS 10, ODS 17**

- **Mejora del medio ambiente:** Indra tiene una huella de carbono asociada fundamentalmente a los desplazamientos de sus profesionales en la prestación de servicios a los clientes de la compañía y, por otro lado, al consumo energético de sus instalaciones y centros de proceso de datos (CPD). Por eso, 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. Por eso, Indra realiza actividades de voluntariado dirigidas a la conservación y restauración de ecosistemas.



**Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionados: ODS 13, ODS 14, ODS 17**

- **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 es el 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.

**Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionados: ODS 1, ODS4, ODS 2, ODS 10, ODS 17**

Tablets donadas a menores en riesgo social

**+9.700**

Crowd funding solidario

**270.000 €**



### Indra apoya a los colectivos más afectados por la crisis del Covid-19

Durante 2020, debido a la situación excepcional del Covid-19, gran parte de las iniciativas de acción social de Indra han ido dirigidas a mitigar los efectos de las medidas de confinamiento, especialmente a través de la donación de equipos informáticos para que jóvenes y niños pudieran continuar su educación, y con la recaudación de fondos en beneficio de colectivos más afectados. Entre los proyectos de 2020, cabe destacar la campaña de crowdfunding solidario organizada por la compañía en beneficio de 10 ONGs; la campaña de recogida de fondos para alimentos del “Diciembre solidario”, o la creación de una web con recomendaciones de ciberseguridad para ciudadanos, familias y empresas.



Estas prioridades se concretan de forma diferente en cada uno de los países en los que opera Indra, atendiendo también a las necesidades locales que puedan existir en cada uno de ellos.

En el anexo del Informe se incluye una tabla con las principales iniciativas en los distintos países.

En 2020, la inversión en acción social de Indra ha aumentado un 89% respecto a 2019 debido fundamentalmente a dos factores:

- Como se ha mencionado anteriormente, la irrupción de la crisis del Covid-19 ha llevado a Indra a realizar una elevada inversión en iniciativas dirigidas a paliar los efectos del virus y las medidas de contención.
- En 2019, Indra llevó a cabo una reestructuración societaria que afectó a la aplicación de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social y provocó que la inversión anual en acción social fuera anormalmente baja. El Informe de Sostenibilidad de 2019 de Indra contiene los detalles sobre como afectó esta reestructuración societaria a la inversión social.

Inversión en Acción Social

**504.173 €**

Número de beneficiarios directos e indirectos

**1.095.284**

### 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 2020, en el contexto provocado por la pandemia global, Indra ha fomentado la participación de sus empleados en diferentes iniciativas solidarias dirigidas hacia los colectivos más vulnerables. Estas iniciativas se han concretado a través de distintos instrumentos como el crowdfunding, acciones de voluntariado, las lluvias de ideas solidarias, maratones, o carreras solidarias, entre otros.

Como consecuencia de la crisis del Covid-19, el programa de voluntariado se ha adaptado a un entorno totalmente *online* y se ha centrado principalmente en proyectos de acompañamiento, orientación y *mentoring*, así como en la ayuda a las entidades del tercer sector a adaptarse a las nuevas circunstancias a través del voluntariado digital.



(\*) 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.



## 8 Relación con grupos de interés

### 8.1 Compromisos y canales de diálogo con los grupos de interés

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

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

Grupo de interés	Compromiso recogido en la Política de Sostenibilidad	Capítulos que detallan los avances realizados en 2020
<b>Accionistas</b>	Garantizar los derechos de los accionistas Garantizar la representación de los intereses de todos los accionistas Asegurar la diversidad en los órganos de gobiernos	3.1 Modelo de negocio para un negocio responsable 8.2 Accionistas e inversores
<b>Clientes</b>	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	3.4 Seguridad de la información, privacidad y protección de datos 6.4 Diseño y fabricación de productos y servicios con criterios ESG 8.3 Clientes
<b>Empleados</b>	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	5 Personas y talento 8.1 Compromisos y canales de diálogo con los grupos de interés
<b>Proveedores</b>	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	3.5 Principios Rectores de Empresa y Derechos Humanos 6.5 Gestión sostenible de la cadena de suministro
<b>Comunidades locales</b>	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.	2.2 Modelo de negocio y estrategia 3.6 Fiscalidad responsable 5.1 Captar al mejor talento 7 Sociedad y compromiso con las comunidades locales
<b>Sociedad</b>	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	4 Planeta y Cambio Climático



**Indra tiene una de las mayores comunidades sobre tecnología en español gracias a sus casi un millón de seguidores en redes sociales**

Los perfiles corporativos de Indra y Minsait en LinkedIn suman más de 875.000 seguidores en todo el mundo, lo que implica un significativo crecimiento anual del 16,4% frente a 2019 y del 32,6% respecto a 2018.

Más allá del incremento sostenido del número de seguidores, Indra destaca por sus altos niveles de interacción: los perfiles de Indra y Minsait registraron cerca de 600.000 interacciones (comentarios, 'me gusta', *retuits* o *reposts*, etc.).

El elevado nivel de especialización de los contenidos, con temáticas relativas a los últimos avances en movilidad sostenible, gestión del tráfico aéreo, defensa, simulación o transformación digital, están contribuyendo a crear una sólida comunidad de seguidores, entre los que se encuentran estudiantes de carreras STEM, empleados, clientes, instituciones, ONGs o expertos en tecnologías punteras, entre otros.

Como consecuencia de lo anterior, LinkedIn ha concedido a Indra los "LinkedIn Talent Awards" en reconocimiento a la calidad de la comunicación de la marca empleadora.



**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.

Clientes	
Accionistas e inversores	
Profesionales	
Proveedores	
Ecosistema de emprendimiento	
Universidades y centros de investigación	
Regulador y autoridades	
Medios de comunicación	
Fundaciones y sociedad en general	

**Leyenda**

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



## 8.2 Accionistas e inversores

### 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 Sociedad, en particular 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 pública disposición 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 2020, 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 y 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 formativas 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 *webcast* 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*.

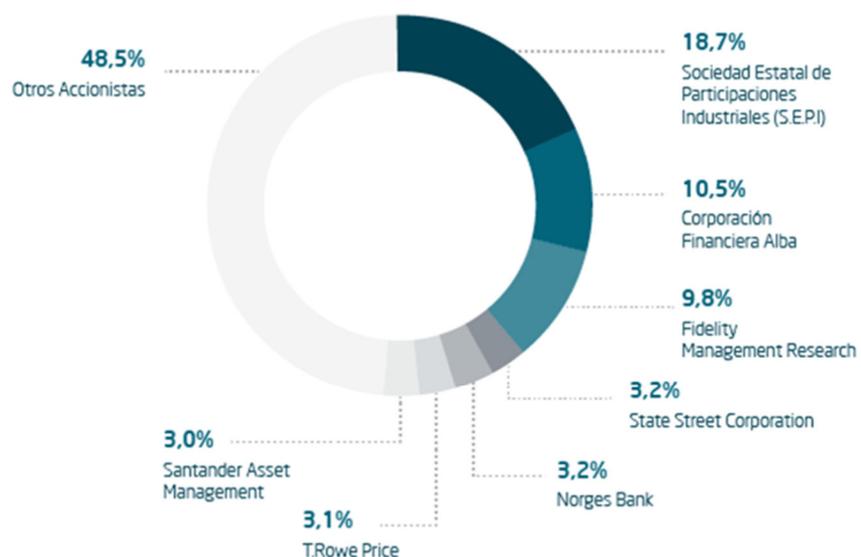


### Estructura de la propiedad

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 2020, según el registro de la página oficial de la CNMV.



Datos actualizados a 31/12/2020



## 8.3 Clientes

### Satisfacción del cliente

Para conocer el índice de satisfacción del cliente, cada año Indra envía una encuesta de satisfacción a una muestra de clientes. En 2020, las encuestas enviadas representaron el 91% en volumen de ventas de la muestra seleccionada (la muestra seleccionada es representativa del 100% de la actividad de Indra).

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.

Como consecuencia de las áreas de mejora identificadas en años anteriores, durante 2020 Indra ha creado un nuevo comité específico (Comité de Voz) para monitorizar la evolución de la satisfacción de los clientes, y asegurar el registro y gestión de todas las reclamaciones de los clientes. Para aquellos clientes que manifiestan su insatisfacción con el servicio, el comité es el máximo responsable de evaluar las posibles mejoras en el proceso y poner en marcha iniciativas específicas.

Índice de satisfacción de clientes (escala 0-100)

**77**

Mejora del Índice de satisfacción de clientes frente a 2019

**+4%**

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

Además, Indra incluye en el cuestionario de satisfacción preguntas dirigidas a conocer la percepción de sus clientes sobre los distintos aspectos de la gestión de la sostenibilidad de la compañía: el comportamiento ético, la seguridad de la información y la privacidad de datos, el desempeño ambiental, la gestión de la diversidad, la gestión sostenible de proveedores, y el impacto de la tecnología sobre el desarrollo sostenible. En términos generales, los clientes han evaluado a Indra en todos estos aspectos con calificaciones superiores a 4,0 sobre 5, pero destacan especialmente la percepción positiva que tienen sobre el comportamiento ético (4,4), o la seguridad de la información y privacidad de datos (4,4).



### Gestión de quejas y reclamaciones

Indra tiene definida una metodología para el tratamiento de 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 la relación con los clientes y los procesos de la compañía.

Las quejas y reclamaciones presentadas por los clientes se ponen en conocimiento de la Unidad de Calidad y otras unidades corporativas y de negocio 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 Unidad de Calidad, a su vez, supervisa que se están efectuando los análisis y acciones necesarios para una resolución eficaz y en plazo.

La Unidad de Calidad recibió 67 quejas y reclamaciones referidas al ejercicio 2020, de las cuales 53 fueron quejas (79%) y 14 reclamaciones (21%) de clientes. Del conjunto de quejas y reclamaciones, 38 de ellas se cerraron durante dicho año y el resto se encuentran en los procesos correspondientes, de acuerdo a los procedimientos establecidos. Bajo el proyecto de transformación anteriormente mencionado, se identificaron acciones de mejora de la experiencia de cliente que van a reforzar el seguimiento y comunicación interno y con el cliente, y se establecerán nuevos KPI y modelos de comportamiento/predictivos, que permitan analizar las diferentes fuentes de información y predecir satisfacción/insatisfacción para la toma de decisiones.



## 8.4 Índices y analistas ESG

Gracias a las acciones e iniciativas puestas en marcha por Indra, esta ha sido una de las tres únicas empresas españolas reconocidas por S&P en *The Sustainability Yearbook* como "Gold Class". Este notable reconocimiento sitúa a Indra en el 1% más alto en sostenibilidad de entre más de 7.000 empresas evaluadas.

Asimismo, en 2020 Indra ha logrado una significativa mejora en la calificación obtenida por los principales índices de sostenibilidad, entre ellos el Dow Jones Sustainability Index y el FTSE4Good: en el Índice Dow Jones de Sostenibilidad la compañía ha mejorado sustancialmente - un 30% - su puntuación y continúa siendo la única empresa del sector de Software y Servicios Informáticos que lleva 15 años consecutivos cotizando en este índice. También ha mejorado la puntuación en el índice FTSE4Good en un 18%. 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 2020 Indra 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**

<p><b>Segunda compañía del sector en DJSI y Gold Class</b></p>	<p><b>Top 16% del sector en MSCI</b></p>	<p><b>Percentil 83 del sector en Ftse4Good</b></p>	<p><b>Percentil 7 superior del sector</b></p>
<p><b>Mejora de 19 puntos respecto a 2019</b> <b>84 puntos de valoración global</b></p>	<p><b>Calificación AA</b></p>	<p><b>Mejora de 0,9 puntos respecto a 2019</b> <b>4,1 puntos de valoración global</b></p>	<p><b>Posición de riesgo bajo debido a la baja exposición y buena gestión</b></p>
<p>Indra es la única compañía de su sector que se mantiene en el índice desde su entrada. Indra ha obtenido la máxima valoración de su sector en los criterios de Policy Influence, Tax Strategy, Innovation Management, Privacy Protection, Environmental Reporting, Social Reporting, Labor Practice Indicators, y Human Capital Development</p>	<p>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.</p>	<p>En 2020, Indra ha mejorado notablemente su puntuación en Ftse4Good y ha obtenido la máxima calificación posible en las categorías de cambio climático, estándares laborales, cadena de suministro, gestión de riesgos, gobierno corporativo o anti-corrupción.</p>	<p>Indra se sitúa entre el percentil 7 de compañías con un menor riesgo de entre las 754 empresas del sector de <i>Software &amp; Services</i>. El riesgo resulta especialmente bajo en los asuntos relacionados con <i>Business Ethics</i> y <i>Product Governance</i>.</p>

### Participación en evaluaciones específicas sociales y ambientales



La compañía ha recibido una calificación de B por la información reportada en 2020, lo que supone la misma calificación obtenida en el año anterior.



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.



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



## 8.5 Asociaciones y fundaciones

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

- Desarrollar la inteligencia política, económico 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 o fundaciones con las que colabora Indra cuentan 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 y 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 entenderse 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 e importes 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 2020, 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	EOS – European Organisation for Security
UNIFE - European Rail Supply Industry	Eurocae
ALAMYS – Asociación Latinoamericana de Metros y Subterráneos	EUROSPACE
ASD – Aerospace and Defence Industries Association of Europe	ITS España - Foro de Nuevas Tecnologías en el Transporte
Australian Railway Association	MAFEX - Asociación Ferroviaria Española
CANSO – Civil Air Navigation Services Organisation	TEDAE - Asociación Española de Tecnologías de Defensa, Seguridad, Aeronáutica y Espacio
CETREN - Asociación de Acción Ferroviaria	UITP – Union Internationale des Transports Publiques
Tecnologías de la Información	
ABES - Asociación Brasileña de Empresas de Software	AEC - Asociación Española de Empresas de Consultoría
AMITI - Asociación Mexicana de la Industria de Tecnologías de la Información	Plataforma ENERTIC - Plataforma de empresas TIC para la mejora de la eficiencia energética



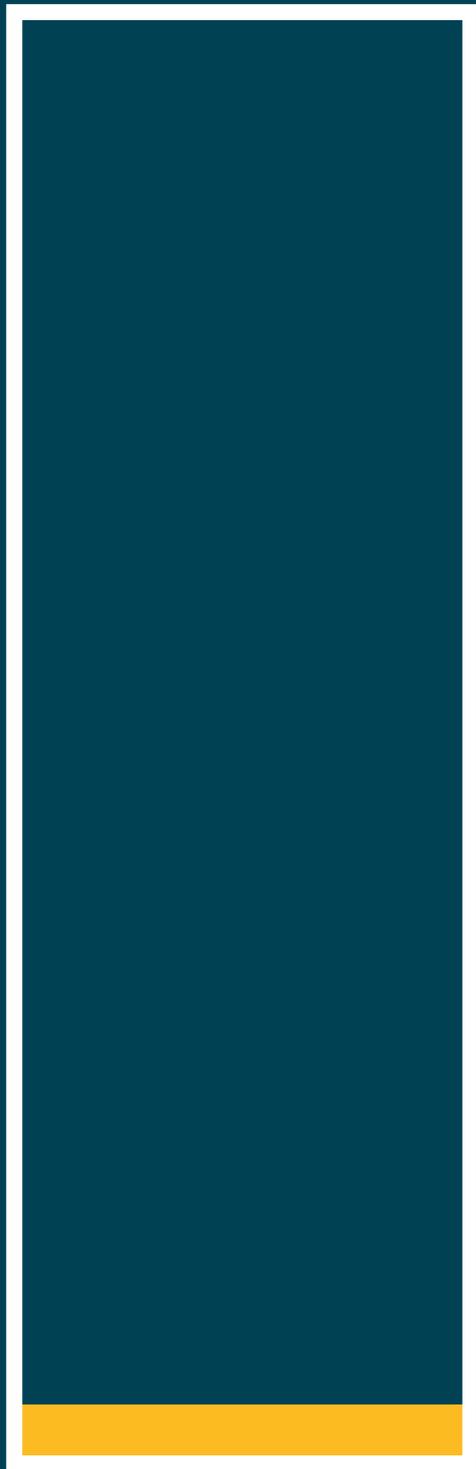
Innovación y Sostenibilidad	
AEC - Asociación Española para la Calidad Forética SERES – Fundación Sociedad y Empresa Responsable Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidad Social	Pacto Mundial OECC – Oficina Española de Cambio Climático Plataforma Española de Acción Climática Acción por el Clima
Fundaciones 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 2020 Indra ha realizado una contribución total de 1.704.005 euros (1.568.798 euros en 2019) a asociaciones y organizaciones relacionadas con la influencia política e institucional. A continuación, se detallan las contribuciones más significativas.

Contribuciones más significativas (no exhaustivo)			
<u>ASD</u>	61.019 euros	<u>AEC</u>	43.539 euros
<u>TEDAE</u>	118.801 euros	<u>Cámara de Comercio de España</u>	70.000 euros
<u>EOS</u>	14.520 euros	<u>Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)</u>	25.000 euros
<u>UITP</u>	21.032 euros		
<u>UNIFE</u>	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; y a poner en valor el impacto de las soluciones, productos y servicios de la compañía en las sociedades y las personas y por tanto en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Se ponen así de relieve los efectos positivos de la innovación y la tecnología, y su potencial de contribución en 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 y la defensa, el combate contra el cambio climático –mediante soluciones orientadas a la adaptación o la mitigación de sus efectos– la seguridad, la defensa, 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 promueven legítimamente los intereses comerciales de Indra, dentro de los límites impuestos por el Código Ético y de Cumplimiento Legal de la compañía.

# Anexos



## 9 Anexos

### 9.1 Sobre este informe

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 22 de marzo de 2021, con la recomendación favorable de 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 2020 hace referencia al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020.

Este informe ha sido preparado de acuerdo con los siguientes 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.
- *GRI Standards* para la elaboración de Informes de Sostenibilidad del *Global Reporting Initiative* (GRI).

La información económica, social y medioambiental que contiene este informe 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, 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 2020, puede consultar el Informe de Cuentas Anuales Consolidadas 2020.

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 2019 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.

## 9.2 Análisis de materialidad

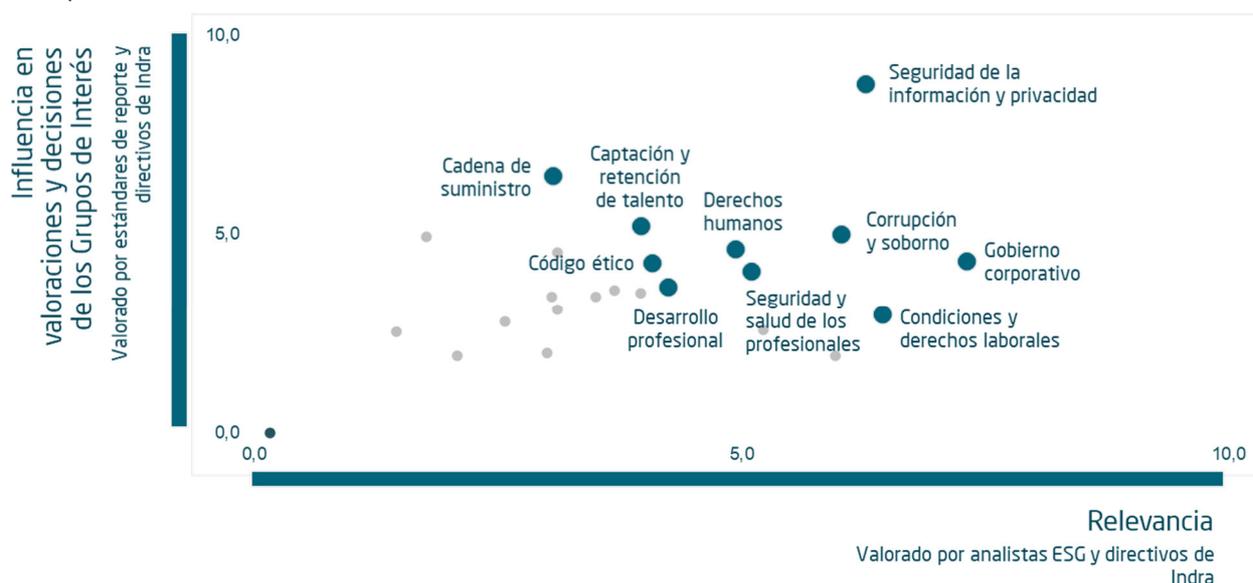
Con carácter previo a la elaboración del presente documento, Indra procedió a actualizar el análisis de materialidad de la compañía con el objetivo de determinar los contenidos relevantes para los grupos de interés con los que se relaciona la compañía y que influyen en su proceso de toma de decisiones y definen la estructura de este Informe.

Para realizar el análisis de 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 2019.
  - 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: SAM, MSCI, ISS-Oekom, VigeoEiris y Ftse4Good.
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 directo, se ha preguntado sobre la percepción de los directivos de Indra sobre distintas dimensiones de la posible relevancia de cada asunto previamente identificado. La consulta fue respondida por 29 directivos, elegidos con el objetivo de que constituyan una muestra representativa de las actividades de la compañía.
4. Elaboración de la matriz de materialidad: se ha presentado la priorización en un gráfico de doble entrada con dos ejes: decisión y riesgo. Esta representación está alineada con los requisitos definidos por GRI y sirve también para dar respuesta a las exigencias de la Ley 11/2018, que establece un enfoque de riesgos para el análisis de materialidad. Para la evaluar la relevancia de los distintos asuntos de acuerdo a estos dos ejes, se ha utilizado el siguiente criterio:
  - Decisión: se han utilizado como *proxies* los análisis de relevancia de los asuntos de los estándares de reporte ("*Sustainability Topics for Sectors*" de GRI y el "*Materiality Map*" de SASB), como reflejo de lo que los grupos de interés necesitan conocer, así como la opinión de los directivos en cuanto a cómo influyen los distintos asuntos en los grupos de interés a la hora de establecer una relación con la compañía.
  - Riesgo: se han utilizado como *proxies* los pesos otorgados a cada uno de los asuntos por los principales analistas ESG que siguen a Indra (SAM/DJSI, MSCI, ISS-OEKOM, Ftse4Good y Vigeo), que ilustran los principales asuntos críticos para el sector, así como la opinión de los directivos respecto al impacto que causa la compañía en la comunidad en la que opera.
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.

Por lo tanto, la matriz de materialidad supone un reflejo de la opinión de los grupos de interés sobre la relevancia de los asuntos para la compañía.

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
<p><b>Governance</b></p> <p><b>Gobierno corporativo;</b> Indra cotiza en la Bolsa de Valores y pertenece al índice selectivo IBEX 35 desde 1999, por lo que está obligada a cumplir con los requisitos de la Ley de Sociedades de Capital, el Código de Comercio y las Recomendaciones de Buen Gobierno para Sociedades Cotizadas de la CNMV, y debe responder también a las exigencias en materia de buen gobierno de inversores, analistas y <i>proxy advisors</i>. Por este motivo, Indra, a través de su normativa interna (Estatutos, Reglamento de la Junta, Reglamento del Consejo de Administración, Reglamento Interno de Conducta en Materias Relativas a los Mercados de Valores) regula aspectos como la composición del consejo y el perfil de los consejeros, las funciones de las comisiones o la remuneración de los consejeros y la alta dirección. Para más información consultar el capítulo 3.1.</p> <p><b>Código ético;</b> con carácter general, 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. En consecuencia, se exige que todos los profesionales y colaboradores lleven a cabo sus actividades aplicando los principios de integridad, profesionalidad y respeto, cumpliendo la legislación y regulaciones vigentes, el Código Ético y de Cumplimiento Legal y las políticas y procedimientos establecidos por la compañía. Para más información consultar el capítulo 3.2.</p> <p><b>Corrupción y soborno;</b> 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 3.2.</p> <p><b>Derechos humanos;</b> 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 3.5.</p> <p><b>Seguridad de la información y privacidad;</b> 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 3.4.</p>

## People

**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 5.5.

**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 dominado 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 5.1. y 5.3.

**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 5.2.

**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 5.4.

## Impact

**Cadena de suministro;** la gestión de proveedores tiene como objetivo disponer de los mejores proveedores a través de procedimientos de negocio 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 6.5.

### 9.3 Principales marcas

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

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 reinención 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.

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



<p><b>Tecnologías Digitales y de la Información</b>                  Empresa líder en transformación digital y Tecnologías de la Información en España y América Latina, a través de su filial Minsait</p>	<p><b>Transporte y Defensa</b>                  Proveedor global líder de soluciones propias en segmentos específicos de los mercados de Transporte y Defensa</p>		
	<p><b>Defensa y Seguridad</b>                  Envisioning a safer tomorrow</p>	<p><b>Tráfico Aéreo</b>                  Creating skies together</p>	<p><b>Transportes</b>                  Unlocking life in motion</p>

## 9.4 Modelo de creación de valor: valor económico generado, distribuido y retenido

El valor económico generado, retenido y distribuido por Indra se calcula en base al indicador GRI 201-1. El valor económico generado incluye los ingresos ordinarios y otros ingresos ascendiendo a 3.112,9 millones de euros, correspondientes al ejercicio 2020. Por otro lado, el valor económico distribuido ascendió a 3.010,3 millones de euros en 2020 y se corresponde con: los gastos de personas; 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.



## 9.5 Tabla de indicadores no financieros

### Governance

Indicadores	2017	2018	2019	2020
<b>Ética y cumplimiento</b>				
Comunicaciones a través del Canal Directo (nº)	217	307	407	371
Consultas (nº)	-	183	270	276
Irregularidades (nº)	-	124	137	95
Empleados que han recibido formación en ética y cumplimiento (nº)	32.404	38.396	47.849	21.251
* En 2020, la formación en ética y cumplimiento de los profesionales se centró en aspectos relacionados con el derecho de la competencia formando a las geografías a las que aplica el Manual de Prevención de Riesgos en Derecho de la Competencia actualizado en 2020. El 92% del colectivo objetivo de estos tres países completó con éxito la formación. Para más información sobre la formación en ética y cumplimiento, consultar el capítulo 3.2 del presente informe				
Empleados formados en ética y cumplimiento en los últimos 3 años (%)	82	88	98	89
Empleados formados en ética y cumplimiento en los últimos 3 años (h/m) (%)	80   84	89   85	98   98	89   88
<b>Desglose de empleados formados en Código Ético por categorías y por género (h/m) (nº)</b>				
Dirección	-	391   85	408   90	409   90
Gestión	-	2.678   863	2.841   928	2.865   991
Técnico	-	20.017   9.559	20.663   10.310	18.872   8.739
Soporte	-	2.101   1.473	6.510   4.435	5.143   4.130
Otras categorías	-	201   132	57   65	341   208
<b>Desglose de empleados formados en Código Ético por área geográfica (nº)</b>				
España	17.673	24.281	27.235	25.968
Europa	1.244	1.514	1.945	1.959
América	11.989	9.912	15.139	12.018
AMEA	1.716	1.780	1.988	1.843
<b>Proveedores formados en Código Ético</b>				
Nota: se refiere a proveedores con una facturación a Indra de 600.000 €				
Número total de proveedores de Indra	-	-	-	6.716
Número de proveedores bajo el alcance de aplicación del Código Ético	-	-	-	6.716
Porcentaje de proveedores bajo el alcance de aplicación del Código Ético	-	-	-	100%
Número de proveedores a los que se les ha comunicado el Código Ético	-	-	-	6.716
Porcentaje de proveedores que han recibido la comunicación del Código Ético	-	-	-	100%
Porcentaje de proveedores formados en Código Ético	-	-	-	50%
<b>Ciberseguridad y privacidad de datos (*)</b>				
Infraestructura de TI cubierta por el sistema de gestión certificado 27001	-	-	74	83
Nº de incidentes de ciberseguridad con impacto crítico	0	0	0	0
Nº de reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	0	0	0	0
Peticiones de información de clientes recibidas por parte de gobiernos	N. D.	N.D.	0	0
Porcentaje de usuarios cuya información se utiliza para propósitos secundarios	-	-	0	0
(*) 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 2020

Detalle de las competencias	Fernando Abril-Martorell	Antonio Cuevas	Enrique de Leyva	Santos Martínez - Conde	Ana de Pro	Miguel Sebastián	Isabel Torremocha
	Carmen Aquerreta	Silvia Irazo	Ignacio Martín	Ignacio Mataix	Cristina Ruiz	Alberto Terol	
<b>Experiencia de gestión</b>							
Gestión empresarial a primer nivel (CEO, COO)							
Altos cargos en la Administración y Función Pública							
<b>Experiencia en consejos de cotizadas</b>							
Vocal Consejo o comisiones							
Presidente consejo o comisiones, o consejero coordinador							
<b>Experiencia sectorial</b>							
Tecnologías de la información							
Defensa, aeroespacial y transporte							
Industrial							
Servicios							
<b>Experiencia internacional</b>							
Europa							
Latinoamérica o EE.UU.							
ASOMAF							
<b>Experiencia funcional</b>							
Financiero, control de gestión, gestión riesgos o auditoría							
Producción o fabricación							
Talento, alta dirección, o retribución							
Sostenibilidad							
Ciberseguridad							
<b>Otros</b>							
Ingeniería							
Finanzas							

## Planet

Indicadores	2017	2018	2019	2019 (control operacional)	2020 (control operacional)
<b>Consumo energético</b>					
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. El criterio de control operacional según el GHG Protocol abarca las actividades donde una empresa u organización tiene la autoridad para modificar directamente sus patrones de emisión.					
Gasóleo C (litros)	426.498	24.659	24.426	57.939	47.988
Gasóleo C (kWh)	4.279.528	247.429	241.324	572.433	474.119
Gas natural (m3)	487.566	548.553	319.602	37.782.369	28.672.471
Gas natural (kWh)	4.550.985	5.120.248	4.033.464	3.229.262	2.450.639
Electricidad Total (kWh)	77.093.175	76.840.206	77.374.709	76.701.646	60.073.248
Electricidad en centros con control operacional (kWh)	-	-	-	65.508.440	52.453.919
% energía de origen renovable	54	56	57	68	77
Energía total consumida (giga julios)	309.325	295.948	293.938	276.126	188.834

Indicadores	2017	2018	2019	2020
<b>Eficiencia energética correspondientes al CPD de San Fernando de Henares</b>				
PUE ( <i>Power Usage Effectiveness</i> ) 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
<b>Huella de Carbono</b>				
<p>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 2020, 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 92,0% de las emisiones de alcance 3 se concentran en cuatro de las categorías: adquisición de bienes y servicios (42,0% del total de emisiones de alcance 3), bienes de capital (33,0%), viajes de trabajo (12,1%), y desplazamiento de los profesionales entre su domicilio y el trabajo (4,8%). 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 cuya Huella debe ser, por lo tanto, 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.</p>				
<b>Metodología antigua (vigente hasta 2019)</b>				
Alcance 1: emisiones directas de CO <sub>2</sub> (toneladas de CO <sub>2</sub> equivalente)	1.957	949	828	N.A.
Alcance 2 emisiones indirectas de CO <sub>2</sub> por electricidad consumida (toneladas de CO <sub>2</sub> equivalente)	10.160	9.555	9.169	N.A.
Alcance 3: emisiones indirectas de CO <sub>2</sub> derivadas del transporte de la compañía mediante vehículos de terceros (toneladas de CO <sub>2</sub> equivalente)	17.957	24.110	24.759	N.A.
Intensidad alcance 1 (toneladas de CO <sub>2</sub> equivalente/plantilla media centros certificados)	0,075	0,039	0,033	N.A.
Intensidad alcance 2 (toneladas de CO <sub>2</sub> equivalente/plantilla media centros certificados)	0,254	0,230	0,194	N.A.
Intensidad (intensidad de alcance 1 + intensidad de alcance 2)	0,329	0,269	0,227	N.A.
<b>Metodología nueva (a partir de 2019)</b>				
Alcance 1: emisiones directas de CO <sub>2</sub> (toneladas de CO <sub>2</sub> equivalente)	N.A.	N.A.	2.733	1.764
Alcance 2 emisiones indirectas de CO <sub>2</sub> por electricidad consumida (toneladas de CO <sub>2</sub> equivalente)	N.A.	N.A.	6.198	2.923
Alcance 3: todas las categorías de alcance 3	N.A.	N.A.	507.063	375.417
Categorías relevantes de alcance 3: adquisición de bienes y servicios, viajes de trabajo, y desplazamientos de los profesionales entre su domicilio y el trabajo	N.A.	N.A.	411.936	291.531
Intensidad alcance 1 (toneladas de CO <sub>2</sub> equivalente/plantilla media)	N.A.	N.A.	0,058	0,036
Intensidad alcance 2 (toneladas de CO <sub>2</sub> equivalente/plantilla media)	N.A.	N.A.	0,131	0,060
Intensidad (intensidad de alcance 1 + intensidad de alcance 2)	N.A.	N.A.	0,188	0,096

## Consumo de agua y generación de residuos (\*)

(\*) 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, en 2019 se reportaron datos de 40 centros certificados ISO 14001, distribuidos en España (27), Colombia (6), Perú (3), Portugal (2), Brasil (1) e Italia (1). En 2020, el alcance de la información ha sido el 100% de la plantilla de Indra. La información sobre residuos reciclados, se refiere a España, que representa el 92% de los residuos totales de Indra.

Agua potable de utilities (m3)	153.346	144.383	139.008	78.742
Agua de pozo (m3)	10.944	7.073	5.693	5.233
Vertidos de agua (m3)	-	-	-	0
Residuos peligrosos (Kg)	131.624	104.755	102.860	274.798
Residuos electrónicos (RAEE's) (Kg)	-	-	-	190.602
Fluorescentes (Kg)	-	-	-	7.636
Otros (Kg)	-	-	-	76.560
Residuos no peligrosos (Kg)	1.330.681	2.228.031	2.048.812	780.186
Papel (Kg)	-	-	-	167.077
Plástico (Kg)	-	-	-	70.109
Orgánico (Kg)	-	-	-	282.573
Otros (Kg)	-	-	-	260.427
Residuos totales (Kg)	1.462.305	2.332.786	2.151.672	1.054.984
Porcentaje de residuos reciclados	-	-	-	69%
Ocupantes en centros certificados medioambientalmente (%) (*)	65	59	53	67

(\*) En 2020 los centros certificados ISO 14001 son 44: 29 en España, 7 en Colombia, 3 en Perú, 2 en Portugal, 1 en Italia, 1 en Brasil y 1 en Australia

## People

Indicadores	2017	2018	2019	2020
<b>Profesionales(*)</b>				
(*) El alcance de los datos de profesionales para 2020 cubre el 100% de los empleados del Grupo, excepto cuando se indique expresamente un alcance distinto. Para las limitaciones de alcance de años anteriores, consultar el Informe de Sostenibilidad de 2019.				
Total plantilla Indra (nº)	40.020	43.707	50.349	49.027
Plantilla Smartpaper, Smartest y Baltik (nº)	No aplica	No aplica	No aplica	1.047
<b>Distribución de plantilla por país (h/m) (nº)</b>				
España	-	17.747   8.875	18.669   9.342	18.413   9.063
Europa	-	1.479   594	1.415   623	1.957   1.423
América	-	8.710   4.361	10.459   6.411	10.161   5.933
Asia, Oriente Medio y África	-	1356   585	1.489   596	1.493   584
<b>Distribución de plantilla por categoría y por género (h/m) (nº)</b>				
Dirección	-	419   80	424   93	441   94
Gestión	-	2.778   907	2.887   949	2.937   1.027
Técnico	-	22.658   10.888	24.680   12.033	21.675   10.227
Soporte	-	2.826   2.191	3.945   3.773	6.160   5.087
Otras categorías	-	611   349	96   124	811   568
<b>Mujeres en posiciones generadoras de ingresos (%)</b>				
Nota: alcance 98%				
Mujeres en posiciones generadoras de ingresos (%)	-	-	-	23
<b>Mujeres en posiciones STEM (%)</b>				
Nota: alcance 98%				
Mujeres en posiciones STEM (%)	-	-	-	33
<b>Plantilla por rango de edad (h/m) (%)</b>				
> 50 años	9   4	9   4	8   4	9   5
entre 30 y 50 años	43   23	42   21	39   21	41   22
< 30 años	15   7	16   7	18   9	17   8
<b>Modalidades de contrato de trabajo (h/m) (%)</b>				
(*) Para consultar la información sobre modalidades de contrato anterior a 2019, consultar el Informe de Sostenibilidad de Indra de 2019.				
<b>Empleados con contrato fijo por categoría</b>				
Dirección	-	-	99   100	99   100

Indicadores	2017	2018	2019	2020
Gestión	-	-	99   99	99   99
Técnico	-	-	92   91	92   93
Soporte	-	-	75   95	82   93
Otras categorías	-	-	92   97	94   98
<b>Empleados con contrato fijo por rango de edad</b>				
> 50 años	-	-	97   97	97   98
entre 30 y 50 años	-	-	93   93	93   94
< 30 años	-	-	81   89	83   90
<b>Empleados con contrato fijo por área geográfica</b>				
España	-	-	93   92	96   95
Europa	-	-	90   89	93   94
América	-	-	88   94	84   92
Asia, Oriente Medio y África	-	-	76   86	72   83
<b>Empleados con jornada completa por categoría</b>				
Dirección	-	-	100   100	100   100
Gestión	-	-	99   90	99   92
Técnico	-	-	97   82	98   86
Soporte	-	-	74   43	85   58
Otras categorías	-	-	72   62	75   73
<b>Empleados con jornada completa por rango de edad</b>				
> 50 años	-	-	98   87	98   88
entre 30 y 50 años	-	-	95   73	96   77
< 30 años	-	-	90   69	91   72
<b>Empleados con jornada completa por área geográfica</b>				
España	-	-	97   80	97   80
Europa	-	-	98   93	98   93
América	-	-	90   69	90   69
Asia, Oriente Medio y África	-	-	100   100	100   100
<b>Rotación (*)</b>				
(*) 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
<b>Rotación total por áreas geográficas (%)</b>				
España	-	-	-	11
Europa	-	-	-	12
América	-	-	-	39
Asia, Oriente Medio y África	-	-	-	14
Rotación externa no deseada (%)	11	13	13	8
<b>Rotación externa no deseada por áreas geográficas (%)</b>				
España	9	10	10	6
Europa	11	15	15	10
América	16	19	19	11
Asia, Oriente Medio y África	10	17	19	11
<b>Rotación externa no deseada por rango de edad (h/m) (%)</b>				
> 50 años	2   1	2   1	4   2	2   1
entre 30 y 50 años	11   6	13   8	14   8	8   4
< 30 años	26   16	30   22	25   16	16   10
<b>Rotación externa no deseada de personas con discapacidad</b>				
(*) Alcance 98%				
Rotación externa no deseada de personas con discapacidad (%)	-	-	-	2
<b>Despidos por categoría (h/m) (nº)</b>				
Dirección	-	35   11	22   1	37   8
Gestión	-	97   28	53   18	162   44
Técnico	-	819   378	655   342	973   438
Soporte	-	103   176	167   315	715   932
Otras categorías	-	75   23	9   8	14   5
<b>Despidos por rango de edad (h/m) (nº)</b>				
> 50 años	-	217   59	143   34	401   179
entre 30 y 50 años	-	675   376	492   372	954   665
< 30 años	-	231   176	271   278	546   583
<b>Nuevas incorporaciones</b>				
Nuevas incorporaciones total (nº)	-	12.953	15.426	8.288

Indicadores	2017	2018	2019	2020
<b>Nuevas contrataciones por rango de edad (h/m) (%)</b>				
> 50 años	-	3,5	2   1	5   2
entre 30 y 50 años	-	44	27   17	35   14
< 30 años	-	523	32   20	30   15
<b>Nuevas contrataciones por género (%)</b>				
Mujeres	-	-	-	31
Hombres	-	-	-	69
<b>Nuevas contrataciones por áreas geográficas (%)</b>				
España	-	37	29	30
Europa	-	4	3	4
América	-	55	64	63
Asia, Oriente Medio y África	-	4	4	3
Nuevas incorporaciones de personas con discapacidad	-	-	-	60
<b>Nuevas contrataciones por nacionalidad</b>				
Nacionalidad local	-	-	-	5.563   2.450
Otras nacionalidades	-	-	-	211   64
<b>Vacantes que son cubiertas por candidatos internos</b>				
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
<b>Vacantes cubiertas por candidatos internos por rango de edad (h/m) (%)</b>				
> 50 años	-	-	-	12   5
entre 30 y 50 años	-	-	-	172   122
< 30 años	-	-	-	155   160
<b>Vacantes cubiertas por candidatos internos por género (%)</b>				
Mujeres	-	-	-	287
Hombres	-	-	-	339
<b>Vacantes cubiertas por candidatos internos por áreas geográficas (%)</b>				
España	-	-	-	105
Europa	-	-	-	2
América	-	-	-	519
Asia, Oriente Medio y África	-	-	-	-
Vacantes cubiertas por candidatos internos de personas con discapacidad	-	-	-	3
<b>Vacantes cubiertas por candidatos internos por nacionalidad</b>				
Nacionalidad local	-	-	-	621
Otras nacionalidades	-	-	-	5
<b>Vacantes cubiertas por candidatos internos por categoría laboral</b>				
Dirección	-	-	-	-
Gestión	-	-	-	19
Técnico	-	-	-	216
Soporte	-	-	-	379
Otras categorías	-	-	-	12
<b>Coste medio de contratación por FTE</b>				
Nota: alcance 98%. El cálculo se ha realizado considerando el presupuesto del departamento de selección dividido entre el número de incorporaciones en 2020				
Coste medio de contratación por FTE Total (€)	-	-	-	385
<b>Remuneración de consejeros y Comité de Dirección</b>				
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
(*) 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. El dato está calculado en términos anualizados.				
<b>Remuneración media del Comité de Dirección (miles de euros) (criterio económico *) (h/m)</b>				
Total Comité de Dirección	858   502,8	812,7   1.009,1	825   994,2	743,9   704
Presidente	3.565,4   -	2.100   -	2.262   -	2.001,7   -
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
(*) El dato está calculado 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 2020 la tercera parte de la cuantía finalmente devengada al finalizar el periodo del plan. Las cuantías de IMP en los				

Indicadores	2017	2018	2019	2020
años 2018 y 2019, siguen reflejando la provisión considerada en las cuentas anuales de la Compañía, esto es el 50% de la tercera parte del objetivo del IMP para el periodo 2018-2020.				

Utilizando los criterios del Informe de Retribuciones de los consejeros, estas cifras habrían sido, en su conjunto, para todo el Comité de Dirección 2.196 | 740 miles de euros para 2017, 993 | 855 miles de euros para 2018 y 739 | 840 miles de euros para 2019 y 1.196,8 | 1.265,9 miles de euros para 2020.

Remuneraciones medias de plantilla y otras ratios de remuneración							
Remuneración media de la plantilla		-	-	26.601	26.454		
Ratio de salario del presidente frente al salario medio de la plantilla		-	-	85,0	75,7		
Remuneraciones medias por categoría (euros) (h/m) (*)							
(*) 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	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	> 50 años	157.131	106.915	167.654	114.917	167.305	148.532
	entre 30 y 50 años	147.830	129.784	157.982	146.719	147.848	120.223
Gestión	> 50 años	64.589	61.363	64.795	60.135	64.374	58.759
	entre 30 y 50 años	57.150	52.600	58.786	53.980	57.146	53.077
	< 30 años	41.753	48.784	49.828	62.227	43.954	61.390
Técnicos	> 50 años	35.745	31.584	34.851	30.976	36.505	33.661
	entre 30 y 50 años	27.314	24.734	26.904	24.029	27.998	26.017
	< 30 años	16.973	15.023	17.254	15.628	18.172	17.314
Soporte	> 50 años	14.425	21.493	11.969	18.878	22.735	19.208
	entre 30 y 50 años	12.175	11.257	10.053	8.162	14.839	11.236
	< 30 años	11.611	5.879	10.084	4.695	10.435	5.472
Otras categorías (*)	> 50 años	45.932	32.128	29.137	15.929	23.086	17.180
	entre 30 y 50 años	34.215	27.060	15.813	11.611	5.996	5.811
	< 30 años	11.872	12.286	8.760	6.134	3.772	3.718

(\*) La variación significativa en la remuneración media para empleados clasificados en "Otras categorías" entre 2018 y 2019 se explica en parte por la mejora de la definición del rol de los empleados en ciertas filiales de Indra.

Brecha salarial de género total (España y resto) por categoría laboral (%)	2017	2018	2019	2020
Dirección	-	10,14%	7,48%	5,48%
Gestión	-	4,18%	6,02%	4,05%
Técnico	-	2,56%	2,54%	3,14%
Soporte	-	1,30%	3,97%	3,12%
Otras categorías	-	20,08%	4,42%	-
Total	3,64%	2,79%	3,03%	3,21%

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 88%. 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 9.5 con la "Tabla de indicadores no-financieros". Alcance de los datos 98% de la plantilla total a cierre.

Desigualdad salarial bruta de género por categoría laboral (%)	2017	2018	2019	2020
Dirección	-	21%	18%	17%
Gestión	-	8%	9%	8%
Técnico	-	8%	9%	5%

Soporte	-	20%	32%	27%
Otras categorías	-	27%	32%	9%

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 9.5 con la "Tabla de indicadores no-financieros". Alcance de los datos 98% de la plantilla total a cierre.

Indicadores	2017	2018	2019	2020
Relación entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local por cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas (%) (*)				

(\*) 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 92% 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
México	6,31	5,76	6,19	5,80
Colombia	1,81	1,98	1,62	1,72
España	1,78	1,85	1,39	1,39
Filipinas	1,61	1,71	1,77	1,25
Perú	2,54	2,59	2,66	2,53
Italia (*)	N.A.	N.A.	N.A.	No Aplica

(\*) 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) (\*)

(\*) Calculada considerando salario fijo anual, variable devengado y la porción del IMP (Incentivo a Medio Plazo) asignable a cada año.

Brasil	13,54	20,44	24,31	21,61
México	24,31	27,46	25,37	24,26
Colombia	14,82	19,28	22,27	21,20
España	106,07	62,69	66,92	59,66
Filipinas	9,80	9,65	10,94	11,85
Perú	8,52	8,86	9,13	8,98
Italia	5,89	6,40	5,09	6,02

Relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor 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) (\*)

(\*) 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 debe a que la persona mejor pagada es una nueva incorporación.

Brasil	2,48	7,87	0,55	0,26
México	2,10	1,99	-1,87	-0,05
Colombia	5,70	2,27	0,39	0,43
España	-1,29	-9,36	8,53	-7,38
Filipinas	3,30	2,32	4,98	-0,80
Perú	0,75	8,02	-4,05	36,42
Italia	0,51	3,88	-19,82	24,09

#### Diversidad

Nota: el alcance para todos los indicadores de diversidad es el 98%

Nacionalidades (nº)	105	98	101	106
Porcentaje de nacionalidades sobre la plantilla total				
Española	-	-	-	56
Brasileña	-	-	-	17
Colombiana	-	-	-	7
Mexicana	-	-	-	4

Indicadores	2017	2018	2019	2020
Peruana	-	-	-	4
Filipina	-	-	-	3
Italiana	-	-	-	3
Chilena	-	-	-	1
Portuguesa	-	-	-	1
Argentina	-	-	-	1
Otras nacionalidades con un peso sobre el total inferior al 1%	-	-	-	4
<b>Porcentaje de nacionalidades sobre el equipo de dirección y gestión</b>				
Española	-	-	-	77
Brasileña	-	-	-	4
Italiana	-	-	-	3
Mexicana	-	-	-	3
Colombiana	-	-	-	2
Filipina	-	-	-	2
Portuguesa	-	-	-	2
Argentina	-	-	-	1
Otras nacionalidades con un peso sobre el total inferior al 1%	-	-	-	6
Empleados con discapacidad (%) (*)	1	0,93	1,1	1,37
(*) 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.				
<b>Contribución al desarrollo local</b>				
Nota: el alcance de todos los indicadores de contribución al desarrollo local es el 98%				
Empleados locales (%)	96	90	88	97
Directivos totales procedentes de la comunidad local (%)	92	89	89	92
<b>Directivos procedentes de la comunidad local por áreas geográficas (%)</b>				
España	97	96	96	97
Europa	93	90	87	88
América	69	52	51	67
Asia, Oriente Medio y África	50	45	33	44
Antigüedad media	7,86	7,4	6,8	7,51
<b>Promoción</b>				
Nota: el alcance de todos los indicadores de promoción es el 98%				
Empleados promocionados (%) (*)	21	23	22	24
Mujeres promocionadas (sobre el total de promocionados en la compañía) (%)	30	28	29	27
(*) 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				
<b>Evaluación del desempeño</b>				
Nota: el alcance de todos los indicadores de evaluación de desempeño es el 98%				
(*) 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 hacen 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
<b>Empleados que han participado por categoría profesional (h/m) (nº)</b>				
Dirección	-	374   81	377   81	359   81
Gestión	-	2.655   887	2.748   893	2.800   927
Técnico	-	16.611   6.878	17.784   7.534	18.985   8.741
Soporte	-	1.196   614	1.731   682	5.041   2.584
Otras categorías	-	358   150	-   -	3   -
Empleados bajo un sistema de evaluación multidimensional (%)	-	-	-	47
Empleados en un sistema de evaluación comparativo (%)	-	-	-	100

Indicadores	2017	2018	2019	2020
<b>Conciliación</b>				
Nota: El alcance de estos datos es España, incluyendo Paradigma				
Empleados que se han acogido a la baja paternal/maternal (h/m) (nº)	517   436	672   510	696   465	616   341
Empleados que se han incorporado después de la baja paternal/maternal (h/m) (nº)	478   395	631   453	628   406	594   312
Retención tras baja paternal/maternal (%)	92	92	89	95
<b>Seguridad y Salud laboral (*)</b>				
(*) El alcance de los datos de Seguridad y Salud laboral es del 96% de las empresas del Grupo excepto 'absentismo', que es un 93%. Se contabilizan accidentes con y sin baja médica, excluyendo in itinere.				
<b>Siniestralidad laboral (accidentes de trabajo con y sin baja médica, excluidos accidentes 'in itinere') por áreas geográficas (*)</b>				
(*) Las fórmulas para el cálculo de siniestralidad (Índice de Incidencia, Gravedad, Frecuencia y Duración Médica) son las recogidas en la <a href="#">NTP 1: Estadísticas de accidentabilidad en la empresa</a> 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
España	108	129	130	70
Europa	0	2	4	0
América	23	32	31	30
Asia, Oriente Medio y África	1	4	2	0
<b>Índice de frecuencia por áreas geográficas y por género (*)</b>				
(*) 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. $IF = (N^{\circ} \text{ accidentes} / N^{\circ} \text{ horas trabajadas}) * 1000.000 \text{ horas trabajadas}$				
España (h/m)	-	2,04   0,99	2,08   0,83	1,00   0,46
Europa (h/m)	-	0,40   0,40	0,59   0,59	0,00   0,00
América (h/m)	-	1,05   0,55	0,74   0,30	0,81   0,16
Asia, Oriente Medio y África (h/m)	-	16,68   0,00	4,79   0,00	0,00   0,00
<b>Índice de incidencia por áreas geográficas (*)</b>				
(*) El índice de incidencia (II) relaciona el número de accidentes con el número medio de trabajadores expuestos al riesgo. $II = (N^{\circ} \text{ accidentes} / N^{\circ} \text{ trabajadores}) * 1000 \text{ trabajadores}$				
España	4,31	5,08	3,44   1,37	1,70   0,78
Europa	3,46	1,53	1,11   1,11	0,00   0,00
América	1,97	3,18	1,47   0,60	1,63   0,33
Asia, Oriente Medio y África	0	30,95	9,80   0,00	0,00   0,00
<b>Índice de gravedad por áreas geográficas y por género (*)</b>				
(*) 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. $IG = (N^{\circ} \text{ jornadas perdidas} / N^{\circ} \text{ de horas trabajadas}) * 1000 \text{ horas trabajadas}$				
España (h/m)	-	0,02   0,01	0,01   0,01	0,01   0,00
Europa (h/m)	-	0,00   0,00	0,01   0,00	0,00   0,00
América (h/m)	-	0,02   0,01	0,01   0,00	0,00   0,00
Asia, Oriente Medio y África (h/m)	-	0,03   0,00	0,01   0,00	0,00   0,00
<b>Duración media en nº de días de la baja por enfermedad por áreas geográficas (*)</b>				
(*) La duración media (DM) indica la media de días laborales por accidente de trabajo con baja médica. $DM = N^{\circ} \text{ jornadas perdidas} / N^{\circ} \text{ accidentes}$				
España. Total (hombre   mujer)	4,15	8,98	6,67	8,25 (5,66   2,59)
Europa. Total (hombre   mujer)	0	7,06	2,48	0,00 (0,00   0,00)
América. Total (hombre   mujer)	10,43	20,11	3,40	4,97 (4,14   0,83)
Asia, Oriente Medio y África. Total (hombre   mujer)	2,73	2,08	0,25	0,00 (0,00   0,00)
Accidentes mortales (nº). Total (hombre   mujer)	0	0	0	0,00 (0,00   0,00)
Número de horas de absentismo (*)	-	2.872.339	3.230.775	3.010.018
(*) Alcance 93%. 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", 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				

Indicadores	2017	2018	2019	2020
<b>Ausentismo por áreas geográficas (%) (*)</b>				
(*) Los siguientes porcentajes hacen referencia al número de horas de ausentismo 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	5,0
Europa	-	4,9	4,3	3,6
América	-	2,9	3,5	2,3
Asia, Oriente Medio y África	-	1,6	1,6	1,1
<b>Negociación colectiva</b>				
Empleados cubiertos por un convenio colectivo (%)*   Empleados con acceso a instrumentos para salvaguardar sus derechos de manera colectiva (%)	-	-	81   94	78   97
(*) El alcance del dato reportado en 2019 es del 96% de la plantilla total a cierre y en 2020 del 98%.				
Alemania	-	-	-	100   100
Arabia Saudita	-	-	-	0   0
Argelia	-	-	-	100   100
Argentina	-	-	90   -	89   89
Australia	-	-	-	72   100
Bahréin	-	-	-	0   0
Bélgica	-	-	-	100   100
Bulgaria	-	-	-	100   100
Brasil	-	98   -	99   -	98   100
Chile	-	-	48   -	56   100
Colombia	-	0   -	0   -	0   100
Costa Rica	-	-	-	0   0
El Salvador	-	-	-	0   0
Emiratos Árabes Unidos	-	-	-	0   0
España	100   -	100 (*)   -	100 (*)   -	100 (*)   100
(*) Sin incluir a los tres consejeros ejecutivos, los cuales mantienen una relación mercantil con la compañía. Adicionalmente, tres directivos mantienen una relación laboral con la compañía al amparo del Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.				
Eslovaquia	-	-	-	0   100
EE.UU.	-	-	0   -	0   100
Filipinas	-	0   -	0   -	0   100
Guatemala	-	-	-	0   0
Italia	-	98   -	100   -	100   100
Kenia	-	-	-	0   100
México	-	0   -	0   -	0   100
Moldavia	-	-	-	0   100
Noruega	-	-	100   -	100   100
Panamá	-	-	0   -	0   0
Perú	-	0   -	0   -	0   100
Portugal	-	-	100   -	100   100
Reino Unido	-	-	-	100   100
República Checa	-	-	-	0   100
República Dominicana	-	-	0   -	0   100
Rumanía	-	-	-	100   100
Uruguay	-	-	0   -	0   100
<b>Compromiso de profesionales</b>				
Nota: Desde 2018, Indra cuenta con una encuesta de compromiso para los profesionales de la unidad de negocio de Transporte y Defensa. La encuesta utiliza una escala de 0 a 500. Debido a la situación excepcional de Covid-19, no se ha realizado ninguna encuesta de compromiso en 2020.				
Compromiso global (0-500)	-	258	271	-
Alcance de la encuesta	-	13%	2%	-

Indicadores	2017	2018	2019	2020
<b>Compromiso por género</b>				
Mujeres	-	257	266	-
Hombres	-	269	272	-
<b>Formación y conocimiento (*)</b>				
(*) Desde 2017 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
Horas de formación <i>online</i>	421.160	433.856	456.196	550.131
Horas de formación totales incluidas <i>online</i>	803.262	736.551	862.518	820.623
Formación obligatoria	-	-	-	169.469
Formación no-obligatoria	-	-	-	651.154
Hombre	-	-	-	576.998
Mujer	-	-	-	243.634
Dirección	-	-	-	5.180
Gestión	-	-	-	70.962
Técnico	-	-	-	603.351
Soporte	-	-	-	139.610
Otras categorías	-	-	-	1.520
>50 años	-	-	-	120.058
Entre 30 y 50 años	-	-	-	490.343
<30 años	-	-	-	210.222
España	-	-	-	649.057
Europa	-	-	-	30.784
América	-	-	-	123.912
Asia, Oriente Medio y África	-	-	-	16.869
Promedio de horas de formación por profesional	20	18	18	17
Formación obligatoria	-	-	-	3
Formación no-obligatoria	-	-	-	13
Hombre	21	19	20	18
Mujer	18	16	15	15
Dirección	-	10	9	9
Gestión	-	23	18	17
Técnico	-	17	17	19
Soporte	-	23	26	12
Otras categorías	-	9	4	1
>50 años	-	-	-	17
Entre 30 y 50 años	-	-	-	17
<30 años	-	-	-	18
España	-	-	-	23
Europa	-	-	-	13
América	-	-	-	8
Asia, Oriente Medio y África	-	-	-	8
Gasto total en formación (euros)	-	-	-	5.955.000
<b>Gasto total en formación por profesional (género) (euros)</b>				
Hombre	-	-	-	4.152.061
Mujer	-	-	-	1.802.939
<b>Gasto total en formación por profesional (categoría) (euros)</b>				
Dirección	-	-	-	314.421
Gestión	-	-	-	1.271.683
Técnico	-	-	-	4.040.257
Soporte	-	-	-	327.639
Otras categorías	-	-	-	1.000

Indicadores	2017	2018	2019	2020
<b>Gasto total en formación por profesional (grupo de edad) (euros)</b>				
> 50 años	-	-	-	1.118.000
entre 30 y 50 años	-	-	-	3.600.812
< 30 años	-	-	-	1.236.188
<b>Gasto total en formación por profesional (región) (euros)</b>				
España	-	-	-	5.709.012
Europa	-	-	-	38.999
América	-	-	-	180.271
Asia, Oriente Medio y África	-	-	-	26.718
Grado de satisfacción de los empleados con la formación (escala 0-5)	-	-	4	3,3

## Oferta tecnológica con impacto

Indicadores	2017	2018	2019	2020
<b>Clientes</b>				
<b>Perfil de clientes</b>				
Satisfacción y lealtad del cliente (1-100)	72	73	74	77
<b>Innovación</b>				
I+D+i (M euros)	202	210	225	265
I+D+i sobre ventas (%)	7	7	7	8,7
<b>Proveedores</b>				
<b>Trabajadores subcontratados</b>				
Trabajadores subcontratados (nº)	1.947	3.210	2.928	3.216
<b>Distribución del número de proveedores por áreas geográficas (%)</b>				
España	45	41	51	41
Europa	17	18	11	18
América	30	31	28	30
Asia, Oriente Medio y África	8	10	10	11
<b>Distribución del volumen de pedidos de compras por áreas geográficas (%)</b>				
España	-	-	73	60
Europa	-	-	6	20
América	-	-	17	12
Asia, Oriente Medio y África	-	-	4	8
<b>Distribución del volumen de pedidos de compras por tipo de producto o servicio (%)</b>				
Servicios profesionales	-	-	32	36
Subcontratación de la producción	-	-	8	20
Materiales y equipos	-	-	26	25
Otros servicios	-	-	34	19
Compras a proveedores locales (%)	81	78	82	80
Nuevos proveedores que se han homologado bajo criterios ambientales y sociales (%) (*)	40	44	56	65
Proveedores evaluados anualmente de acuerdo a criterios ambientales y sociales (%)	-	-	-	52,5

## Sociedad

Indicadores	2017	2018	2019	2020
<b>Contribución económica a la Comunidad</b>				
Inversión en Acción Social	1.502.916	1.057.701	297.060	504.173
Inversión vinculada al cumplimiento de la LGD	-	-	102.543	156.673
Aportaciones monetarias a fundaciones, entidades sin ánimo de lucro e instituciones académicas	-	-	169.192	347.501
Proyectos probono y voluntariado	-	-	25.326	0
<b>Tipo de actividades filantrópicas (%) (*)</b>				
Donaciones	-	-	28	156.026
Inversiones en la comunidad	-	-	17	132.859
Iniciativas comerciales	-	-	55	215.888
<b>Tipo de contribución (*)</b>				
Contribuciones monetarias	-	-	57	504.173
Voluntariado	-	-	9	0
En especie	-	-	34	0
Sobrecostos de gestión	-	-	-	197.000

(\*) 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.

	Tecnologías Accesibles y sociales	Huella de carbono y medio ambiente	Riesgo de exclusión e infancia
Argentina			Diciembre solidario: Conjunto de iniciativas de impacto social orientadas a fomentar la participación y solidaridad de los empleados con los colectivos más desfavorecidos
Brasil		Limpieza de entornos terrestres y marinos	Recaudación y donación de fondos para instituciones relacionadas con el tratamiento del cáncer, infancia y discapacidad, familias en riesgo de exclusión y colectivos afectados por el Covid-19, entre otras. Diciembre solidario: Conjunto de iniciativas de impacto social orientadas a fomentar la participación y solidaridad de los empleados con los colectivos más desfavorecidos
Colombia		Limpieza de entornos urbanos, terrestres y marinos	Donación de alimentos para la Fundación Banco de Alimentos de Cundinamarca Recaudación de fondos para la Asociación Banco de Alimentos de Colombia Donación de ordenadores para jóvenes en situaciones vulnerables para la Secretaría de Educación de Barranquilla Donación de juguetes para niños en riesgo de exclusión con la Fundación Moni Maria.
Chile		Limpieza de entornos terrestres, y acondicionamiento de espacios públicos	Donación de móviles y acompañamiento digital para tercera edad Donación de ordenadores y de conectividad wifi; y recogida de juguetes para la Aldea Infantil SOS, para que jóvenes y niños pudieran tener acceso a educación durante el Covid-19 Recogida de plásticos para apoyar a los niños enfermos de cáncer del hospital Luis Calvo Mackenna. Diciembre solidario: Conjunto de iniciativas de impacto social orientadas a fomentar la participación y solidaridad de los empleados con los colectivos más desfavorecidos.
España	Desarrollo de plataforma de <i>e-learning</i> para menores con discapacidad neurológica, en colaboración con la Fundación Querer, ESNE y Smartmind. Lanzamiento de la V Convocatoria de ayudas a proyectos de investigación con la Fundación Universia. Los proyectos deben estar dirigidos al desarrollo de software, dispositivos, instrumentos o equipos que puedan ser utilizados por personas con discapacidad, con el fin de facilitar su actividad y participación en la sociedad o favorecer su acceso al empleo	Limpieza de entornos terrestres y marinos en Palma de Mallorca, Valencia, Alicante, Barcelona o Madrid.	Donación de 9.748 <i>tablets</i> para niños de familias en situación vulnerable para facilitar las tareas escolares, a través de 44 entidades y fundaciones. Recaudación de fondos entre profesionales de Indra con motivo del Covid-19, en colaboración con 10 ONGs elegidas por los propios profesionales. Proyecto Coach de la Fundación Exit: coaching para jóvenes en riesgo de exclusión para orientarles en el ámbito formativo-laboral. Diciembre solidario: conjunto de iniciativas de impacto social, como mercadillo solidario online, recogida de fondos para juguetes, donación de alimentos, concierto virtual solidario, envío de cartas o cuentos a residencias de ancianos, celebración de un maratón solidario, Masterchef inclusivo, o donación de dispositivos en desuso.
Filipinas			Recaudación de fondos entre profesionales y actividades organizadas por De La Salle University Center para niños con discapacidad. Recaudación de fondos para aliviar los efectos de la erupción del volcán Taal en colaboración con distintas ONGs. Recaudación de fondos para personas afectadas por las medidas de confinamiento del Covid-19 Donación de tarjetas SD para facilitar el e-learning de estudiantes en Burgos.

Italia		Mercado solidario en beneficio de la investigación de la enfermedad de San Filippo Diciembre solidario: conjunto de iniciativas de impacto social, como mercadillo solidario online, o concierto virtual solidario.
México		Recogida de juguetes y ropa para distintos programas sociales Donación de alimentos para afectados del Covid-19 Donación de ordenadores para que niños en riesgo de exclusión afectados por el Coronavirus puedan continuar con su educación Desarrollo de una plataforma informática para que el Consejo Mexicano de Negocios pudiera consolidar la información de las iniciativas de apoyo durante el Covid-19
Perú	Limpieza de entornos terrestres y acuáticos	Diciembre solidario: conjunto de iniciativas de impacto social, como concierto virtual solidario.
Portugal		Donación de ordenadores para jóvenes, a través de distintas ONGs Recogida de regalos para niños, para distintas ONGs Recogida de alimentos para Seminario de Alfragide Diciembre solidario: conjunto de iniciativas de impacto social, como concierto virtual solidario.

## Relación con Grupos de Interés

Indicadores	2017	2018	2019	2020
<b>Relaciones con asociaciones y fundaciones</b>				
Organizaciones de cabildeo, representación de intereses o similar	0	0	0	0
Contribuciones a campañas, organizaciones o candidatos políticos	0	0	0	0
Asociaciones sectoriales u organizaciones exentas de impuestos	1.924.741	1.632.757	1.568.798	1.704.005
Otros posibles gastos asociados a influencia política	0	0	0	0
<b>Contribución total</b>	<b>1.924.741</b>	<b>1.632.757</b>	<b>1.568.798</b>	<b>1.704.005</b>

## 9.6 Tabla de indicadores GRI

Indicador GRI y descripción	Página / Referencia
<b>CONTENIDOS GENERALES</b>	
<b>Perfil de la Organización</b>	
102-1 Nombre de la organización	Portada Cuentas Anuales Consolidadas 2020 Indra, Nota 1
102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	9-11, 88
102-3 Localización de la sede	Cuentas Anuales Consolidadas 2020 Indra, Nota 1
102-4 Ubicación de las operaciones	Cuentas Anuales Consolidadas 2020 Indra, Anexo I
102-5 Propiedad y forma jurídica	78
102-6 Mercados servidos	9-11
102-7 Tamaño de la organización	6 Cuentas Anuales Consolidadas 2020 Indra, Nota 28
102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	47-59
102-9 Cadena de suministro	71-72
102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Cuentas Anuales Consolidadas 2020 Indra, Nota 1 y 5
102-11 Principio o enfoque de precaución	27
102-12 Iniciativas externas	80
102-13 Afiliación a asociaciones	81-82
<b>Estrategia</b>	
102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	4
102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	12-14, 27-31, 85-87 Informe de Gestión 2020 Indra, Nota 8
<b>Ética e integridad</b>	
102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	15, 75
102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	22
<b>Gobernanza</b>	
102-18 Estructura de gobernanza	18
102-19 Delegación de autoridad	18
102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	15, 17, 18
102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	79, 85
102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	18-19
102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	18
102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	18, 20, 91 <a href="#">Reglamento del Consejo de Administración y de sus comisiones Indra Sistemas, S.A.</a>

102-25 Conflictos de intereses	17, 18, 20 <a href="#">Reglamento del Consejo de Administración y de sus comisiones Indra Sistemas, S.A.</a>
102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia	15, 18
102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	91 <a href="#">Reglamento del Consejo de Administración y de sus comisiones Indra Sistemas, S.A.</a>
102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	21
102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	27-31, 85-87 Cuentas Anuales Consolidadas 2020 Indra, Nota 42
102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	27
102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	27-31, 85-87
102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	84
102-33 Comunicación de preocupaciones críticas	24, 85-87
102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	24, 85-87
102-35 Políticas de remuneración	21, 56 <a href="#">Política de Remuneraciones de Indra</a>
102-36 Proceso para determinar la remuneración	21, 56 <a href="#">Política de Remuneraciones de Indra</a>
102-37 Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	21, 56 <a href="#">Política de Remuneraciones de Indra</a>
102-38 Ratio de compensación total anual	97
102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	97
<b>Participación de los grupos de interés</b>	
102-40 Lista de grupos de interés	75
102-41 Acuerdos de negociación colectiva	58-59
102-42 Identificación y selección de grupos de interés	75
102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	75-78
102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	75-78, 85-87
<b>Prácticas para la elaboración de informes</b>	
102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Cuentas Anuales Consolidadas 2020 Indra, Nota 1 y 5
102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	85-87
102-47 Lista de temas materiales	85-87
102-48 Re-expresión de la información	84
102-49 Cambios en la elaboración de informes	84
102-50 Periodo objeto del informe	84

102-51 Fecha del último informe	84
102-52 Ciclo de elaboración de informes	84
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	84
102-55 Índice de contenidos GRI	106-115
102-56 Verificación externa	128
<b>CONTENIDOS TEMÁTICOS</b>	
<b>Desempeño económico</b>	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	86-87
103-2 Enfoque de gestión y componentes	86-87
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	86-87
201-1 Valor económico directo generado y distribuido	89
201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	41-42 Respuesta a CDP Climate Change 2020 (Modulo Risks and Opportunities)
201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Cuentas Anuales Consolidadas 2020 Indra, Nota 24
201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	31 Cuentas Anuales Consolidadas 2020 Indra, Nota 23
<b>Presencia en el Mercado</b>	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	86-87
103-2 Enfoque de gestión y componentes	86-87
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	86-87
202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	97
202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	95
<b>Impactos económicos indirectos</b>	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	86-87
103-2 Enfoque de gestión y componentes	86-87
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	86-87
203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	73-74, 89
203-2 Impactos económicos indirectos significativos	73-74, 89
<b>Prácticas de adquisición</b>	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	86-87
103-2 Enfoque de gestión y componentes	86-87
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	86-87
204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	71, 102
<b>Anticorrupción</b>	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	86-87
103-2 Enfoque de gestión y componentes	86-87

103-3 Evaluación del enfoque de gestión	86-87
205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	23-25
205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	23-25
205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	23-25 Cuentas Anuales Consolidadas 2020, Nota 24.
<b>Competencia desleal</b>	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	86-87
103-2 Enfoque de gestión y componentes	86-87
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	86-87
206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	23-26 Cuentas Anuales Consolidadas 2020, Nota 24
<b>Fiscal</b>	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	86-87
103-2 Enfoque de gestión y componentes	86-87
207-1 Enfoque fiscal	36-37
207-2 Gobierno fiscal, control y gestión de riesgos	36-37
207-3 Relación con grupos de interés y gestión de preocupaciones relacionadas con los impuestos	36-37
207-4 Reporte país-por-país	37-39
<b>Materiales</b>	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	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
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	45
301-2 Insumos reciclados	45
301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado	45
<b>Energía</b>	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	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
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
302-1 Consumo energético dentro de la organización	91
302-2 Consumo energético fuera de la organización	91
302-3 Intensidad energética	91
302-4 Reducción del consumo energético	44, 91
302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	70
<b>Agua</b>	

103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	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
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
303-1 Extracción de agua por fuente	93
303-2 Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua	93
303-3 Agua reciclada y reutilizada	93
<b>Biodiversidad</b>	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	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
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	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
304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
304-3 Hábitats protegidos o restaurados	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
<b>Emisiones</b>	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	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
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	92
305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	92
305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	92
305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	92
305-5 Reducción de las emisiones de GEI	40, 92
305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	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
<b>Efluentes y residuos</b>	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	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
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino	93
306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	93
306-3 Derrames significativos	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
306-4 Transporte de residuos peligrosos	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
<b>Cumplimiento ambiental</b>	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	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
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	Cuentas Anuales Consolidadas 2020, Nota 42
<b>Evaluación ambiental de proveedores</b>	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	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
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	72
308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	71-72
<b>Empleo</b>	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	86-87
103-2 Enfoque de gestión y componentes	86-87
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	86-87
401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	94-94
401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	56
401-3 Permiso parental	50-51, 60
<b>Relaciones trabajador-empresa</b>	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	86-87
103-2 Enfoque de gestión y componentes	86-87
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	86-87

402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	58
<b>Salud y Seguridad en el trabajo</b>	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	86-87
103-2 Enfoque de gestión y componentes	86-87
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	86-87
403-1 Sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional	57
403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	57
403-3 Servicios de salud ocupacional	57
403-4 Participación, consulta y comunicación de los trabajadores sobre seguridad y salud	57
403-5 Formación en seguridad y salud ocupacional	57
403-6 Promoción de la salud	54, 57
403-7 Prevención y mitigación de impactos sobre la seguridad y salud ocupacional directamente vinculados a las relaciones de negocio	57
403-8 Profesionales cubierto por un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional	57
403-9 Lesiones laborales	57, 99
403-10 Enfermedades profesionales	57
<b>Formación y enseñanza</b>	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	86-87
103-2 Enfoque de gestión y componentes	86-87
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	86-87
404-1 Media de horas de formación al año por empleado	101
404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	52
404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	98
<b>Diversidad e igualdad de oportunidades</b>	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	86-87
103-2 Enfoque de gestión y componentes	86-87
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	86-87
405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	18, 47-49
405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	47-49, 96
<b>No discriminación</b>	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	86-87
103-2 Enfoque de gestión y componentes	86-87
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	86-87
406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	24 Cuentas Anuales Consolidadas 2020, Nota 24.

Libertad de asociación y negociación colectiva	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	86-87
103-2 Enfoque de gestión y componentes	86-87
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	86-87
407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	58
Trabajo infantil	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	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
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	34-35
Trabajo forzoso u obligatorio	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	86-87
103-2 Enfoque de gestión y componentes	86-87
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	86-87
409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	34-35
Prácticas en materia de seguridad	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	86-87
103-2 Enfoque de gestión y componentes	86-87
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	86-87
410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de Derechos Humanos	35
Derechos de los pueblos indígenas	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	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
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	24
Evaluación de Derechos Humanos	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	86-87
103-2 Enfoque de gestión y componentes	86-87
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	86-87
412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los Derechos Humanos	34-35
412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre Derechos Humanos	34-35

412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre Derechos Humanos o sometidos a evaluación de Derechos Humanos	34-35
<b>Comunidades locales</b>	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	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
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	73-74
413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	No se han identificado efectos negativos significativos
<b>Evaluación social de los proveedores</b>	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	86-87
103-2 Enfoque de gestión y componentes	86-87
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	86-87
414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	72
414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	72
<b>Política pública</b>	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	86-87
103-2 Enfoque de gestión y componentes	86-87
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	86-87
415-1 Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	81-82
<b>Salud y seguridad de los clientes</b>	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	86-87
103-2 Enfoque de gestión y componentes	86-87
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	86-87
416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	46, 69-70
416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	24, 79 Cuentas Anuales Consolidadas 2020, Nota 24.
<b>Marketing y etiquetado</b>	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	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
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	70

417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	24, 79 Cuentas Anuales Consolidadas 2020, Nota 24.
417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	24, 79 Cuentas Anuales Consolidadas 2020, Nota 24.
<b>Privacidad del cliente</b>	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	86-87
103-2 Enfoque de gestión y componentes	86-87
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	86-87
418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	90
<b>Cumplimiento socioeconómico</b>	
103-1 Explicación de asunto material y sus limitaciones	86-87
103-2 Enfoque de gestión y componentes	86-87
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	86-87
419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	24 Cuentas Anuales Consolidadas 2020, Nota 24.

## 9.7 Tabla de contenidos EINF

Contenidos del Estado de Información No Financiera		
Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	Página / Referencia
<b>Modelo de Negocio</b>		
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	9-11, 88
	GRI 102-4 Localización de las actividades	Cuentas Anuales Consolidadas 2020 Indra, Anexo I
	GRI 102-6 Mercados servidos	9-11
	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	12-14, 27-31, 85-87 Informe de Gestión 2020 Indra Nota 8
	GRI 102-7 Dimensión de la organización	6 Cuentas Anuales Consolidadas 2020 Indra, Nota 28
<b>Información sobre cuestiones medioambientales</b>		
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	86-87
	GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	86-87
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	12-14, 27-31, 85-87 Informe de Gestión 2020 Indra Nota 8
	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	27
	GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	27
	GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades del cambio climático	41-42 Respuesta a CDP Climate Change 2020 (Módulo Risks and Opportunities)
General		

Efectos actuales y previsibles de las actividades de la compañía en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	12-14, 27-31, 85-87 Informe de Gestión 2020 Indra Nota 8
	GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	27-31, 85-87
	GRI 102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	27-31, 85-87
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	27
	GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	27-31, 85-87
	GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	27
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	27-31, 85-87 Cuentas Anuales Consolidadas 2020 Indra, Nota 42
Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	27
Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	Cuentas Anuales Consolidadas 2020 Indra, Nota 42
<b>Contaminación</b>		
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)	86-87
	GRI 302-4 Reducción del consumo energético	44, 91
	GRI 302-5 Reducciones en los requerimientos energéticos de los productos y servicios	70
	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	40, 92
	GRI 305-7 NOx, SOx y otras emisiones atmosféricas significativas	No material según el análisis de materialidad de Indra
<b>Economía Circular y prevención y gestión de residuos</b>		
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	45
	GRI 301-2 Materiales reciclados consumidos	45
	GRI 301-3 Productos y embalajes recuperados	45
	GRI 303-3 Agua reciclada y reutilizada	93
	GRI 306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino	93
	GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	93
	GRI 306-3 Derrames significativos	No material según el análisis de materialidad de Indra
<b>Uso sostenible de los recursos</b>		

El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 Extracción de agua por fuente	93
	GRI 303-2 Fuentes de agua afectadas significativamente por extracción de agua	93
	GRI 303-3 Agua reciclada y reutilizada	93
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen	45
	GRI 301-2 Materiales reciclados consumidos	45
	GRI 301-3 Productos y embalajes recuperados	45
Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 103-2 Enfoque de gestión (Energía)	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables)	91
	GRI 302-2 Consumo energético fuera de la organización	91
	GRI 302-3 Intensidad energética	91
	GRI 302-4 Reducción del consumo energético	44, 91
	GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	70
<b>Cambio Climático</b>		
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	92
	GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	92
	GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	92
	GRI 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	92
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	12-14, 27-31, 85-87 Informe de Gestión 2020 Indra Nota 8
	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	86-87
	GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	41-42 Respuesta a CDP Climate Change 2020 (Módulo Risks and Opportunities)
	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	40, 92
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)	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
<b>Protección de la biodiversidad</b>		

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
<b>Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
<b>Políticas</b>		
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	86-87
	GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	86-87
	GRI 102-35 Políticas de retribución	21, 56 <a href="#">Política de Remuneraciones de Indra</a>
<b>Principales riesgos</b>		
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	12-14, 27-31, 85-87 Informe de Gestión 2020 Indra Nota 8
	GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	27
<b>Empleo</b>		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-7 Dimensión de la organización	6 Cuentas Anuales Consolidadas 2020 Indra, Nota 28
	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	47-59
	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	18, 47-49

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	47-59
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	47-59 No hay diferencias significativas en la tipología de contratos fijos y contratos a jornada completa a cierre del año 2020 respecto al promedio anual de contratos fijos y contratos a jornada completa en 2020
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)	94
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	47-49, 95-96
Brecha Salarial		47-49, 96-96
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	97
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	21, 56 <a href="#">Política de Remuneraciones de Indra</a>
	GRI 102-36 Proceso para la determinación de la retribución (para el enfoque de gestión)	21, 56 <a href="#">Política de Remuneraciones de Indra</a>
	GRI 201-3 Obligaciones derivadas de planes de beneficios sociales y otros planes de jubilación	Cuentas Anuales Consolidadas 2020 Indra, Nota 24
Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (derechos laborales)	86-87
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).	18, 47-49
<b>Organización del trabajo</b>		
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.	47-59, 94
	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (derechos laborales)	86-87
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)	57, 99
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	50-51, 60
	GRI 103-2 Enfoque de gestión	86-87

<b>Salud y seguridad</b>		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Seguridad y salud de los profesionales)	86-87
Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9 Lesiones laborales	57, 99
Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9 Lesiones laborales	57, 99
<b>Relaciones Sociales</b>		
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)	75-78
	GRI 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	58
	GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	57
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva	58-59
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional	57
	GRI 403-4 Participación, consulta y comunicación de los trabajadores sobre seguridad y salud	57
<b>Formación</b>		
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Desarrollo profesional)	86-87
	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas	52
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado	101
<b>Accesibilidad</b>		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad en plantilla)	86-87
<b>Igualdad</b>		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad en plantilla)	86-87
Planes de igualdad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad en plantilla)	86-87
Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Captación y retención de talento)	86-87
	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	52
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad en plantilla)	86-87

La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad en plantilla)	86-87
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad en plantilla)	86-87
	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	24
<b>Información sobre el respeto de los Derechos Humanos</b>		
<b>Políticas</b>		
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	86-87
	GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	86-87
	GRI 410-1 Personal de seguridad formado en políticas o procedimientos de Derechos Humanos	En España Indra tiene subcontratada a una compañía de seguridad. El personal de seguridad de esta compañía recibió capacitación en materia de derechos humanos en 2020.
	GRI 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre Derechos Humanos	34-35
<b>Principales riesgos</b>		
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	12-14, 27-31, 85-87 Informe de Gestión 2020 Indra Nota 8
	GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	27
<b>Derechos Humanos</b>		
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en Derechos Humanos	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Evaluación de Derechos Humanos)	86-87
	GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	71-72
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)	86-87
	GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los Derechos Humanos	34-35
	GRI 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o	En España Indra tiene subcontratada a una compañía de

	procedimientos de Derechos Humanos	seguridad. El personal de seguridad de esta compañía recibió capacitación en materia de derechos humanos en 2020.
Denuncias por casos de vulneraciones de Derechos Humanos	GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	22
	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Derechos Humanos)	86-87
	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 Cuentas Anuales Consolidadas 2020, Nota 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)	86-87
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>		
<b>Políticas</b>		
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	86-87
	GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	86-87
	GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti corrupción	23-25
<b>Principales riesgos</b>		
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	12-14, 27-31, 85-87 Informe de Gestión 2020 Indra Nota 8
	GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	27
	GRI 205-1 Operaciones evaluadas en relación con riesgos relacionados con corrupción	23-25
<b>Corrupción y soborno</b>		

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	86-87
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Corrupción y soborno)	86-87
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Corrupción y soborno)	86-87
	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido (Inversiones en la Comunidad)	89
	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	73-74, 89
	GRI 415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	81-83
<b>Información sobre la sociedad</b>		
<b>Políticas</b>		
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	86-87
	GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	86-87
<b>Principales riesgos</b>		
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	12-14, 27-31, 85-87 Informe de Gestión 2020 Indra Nota 8
	GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	27
<b>Compromisos de la compañía con el desarrollo sostenible</b>		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	73-74, 89
	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	73-74, 89
	GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	71, 102
	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	73-74

	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	73-74, 89
	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	73-74, 89
	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	73-74
	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)	75
	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	73-74
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13 Afiliación a asociaciones	81-83
	GRI 203-1 Inversión en infraestructuras y servicios de apoyo	73-74, 89
	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido (Inversiones en la Comunidad)	89
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Cadena de suministro)	86-87
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 102-9 Cadena de suministro	71-72
	GRI 103-3 Enfoque de Gestión (Cadena de suministro)	86-87
	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	72
	GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	71-72
	GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	58
	GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	34-35
	GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	72

	GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	72	
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han sido evaluados según criterios ambientales	72	
	GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas	71-72	
	GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas	72	
<b>Consumidores</b>			
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	46, 69-70	
	GRI 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	24, 79	Cuentas Anuales Consolidadas 2020, Nota 24.
	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)	22	
	GRI 418-1 Denuncias substanciales relacionadas con brechas en la privacidad de los clientes y pérdidas de datos de clientes.	90	
<b>Información fiscal</b>			
Beneficios obtenidos por país	GRI 201-1 en lo que afecta a los pagos a administraciones públicas considerando las guías de la OCDE	89	
	GRI 207-4 Reporte país-por-país	37-39	
Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1 en lo que afecta a los pagos a administraciones públicas considerando las guías de la OCDE	89	
	GRI 207-4 Reporte país-por-país	37-39	
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	31	Cuentas Anuales Consolidadas 2020 Indra, Nota 23

## 9.8 Tabla de divulgaciones financieras relacionadas con el clima (TCFD)

Recomendaciones	Referencias
<b>Gobernanza</b>	
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.	15, 40
b) Describa el rol de la Dirección en analizar y evaluar los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático	15, 17, 27, 40
<b>Estrategia</b>	
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) Describa los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático identificadas por la organización en el corto, medio y largo plazo.	40, Cuestionario CDP 2020
b) Describa el impacto de los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático en el negocio, la estrategia y la planificación financiera de la organización.	9, 15, 40, 60, Cuestionario CDP 2020
c) Describa la resiliencia de la organización bajo distintos escenarios climáticos	40, Cuestionario CDP 2020
<b>Gestión de riesgos</b>	
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	40, Cuestionario CDP 2020
b) Procesos para gestionar riesgos relacionados con el cambio climático	40, Cuestionario CDP 2020
c) Integración de los procesos de identificación, evaluación y gestión de riesgos relacionados con el cambio climático	27, 40
<b>Métricas y objetivos</b>	
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	40, Cuestionario CDP 2020
b) Cálculo de las emisiones de GEI de Alcance 1, 2 y en su caso Alcance 3 y los riesgos relacionados	40, 92, Cuestionario CDP 2020
c) Objetivos usados para gestionar los riesgos y oportunidades climáticos y el desempeño sobre los objetivos	40

## 9.9 Informe de verificación independiente



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 ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

A los accionistas de INDRA SISTEMAS, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Informe de Sostenibilidad 2020 que contiene el Estado de Información No Financiera consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, de Indra Sistemas, S.A. y sociedades dependientes (en adelante “el Grupo” o “Indra”), que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de 2020 de Indra.

El Informe de Sostenibilidad 2020 incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera y por los estándares Global Reporting Initiative (en adelante, “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 las tablas “Tabla de indicadores GRI” y “Tabla de contenidos EINF” que se presentan en los anexos del Informe de Sostenibilidad 2020.

#### Responsabilidad de los Administradores

La formulación del Informe de Sostenibilidad 2020, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Indra Sistemas, S.A. El Informe de Sostenibilidad 2020 se ha preparado de acuerdo con los estándares GRI en su versión exhaustiva. El EINF, que forma parte del Informe de Gestión Consolidado, 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 a lo mencionado para cada materia en la tabla del anexo del Informe de Sostenibilidad 2020 “Tabla de contenidos EINF”.

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 2020, que contiene el EINF, 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 2020, que contiene el EINF.

#### 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.

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 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 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 2020, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el Informe de Sostenibilidad 2020 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 la información no financiera del Informe de Sostenibilidad 2020 en función del análisis de materialidad realizado por Indra y descrito en el anexo del Informe de Sostenibilidad 2020 "Análisis de materialidad", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en la información no financiera del Informe de Sostenibilidad 2020.
- 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 del Informe de Sostenibilidad 2020 "Análisis de materialidad".

- 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 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Indra.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

### 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 del anexo del Informe de Sostenibilidad 2020 "Tabla de indicadores GRI" correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 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 2020 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 del anexo del Informe de Sostenibilidad 2020 "Tabla de contenidos EINF".

### 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

24 de marzo de 2021

INSTITUTO DE CENSORES  
JURADOS DE CUENTAS  
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2021 Núm. 01/21/08755  
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](http://indracompany.com)

**indra**