

# Informe de Sostenibilidad 2022

Estado de Información No Financiera

# Contenido

1	Mensaje del Presidente .....	4
2	Mensaje del Consejero Delegado .....	5
3	Entorno, modelo de negocio y sostenibilidad .....	9
3.1	Entorno y tendencias .....	9
3.2	Modelo de negocio y estrategia .....	11
3.3	Compromiso con la sostenibilidad .....	15
3.4	Modelo de gobierno para un negocio responsable .....	18
4	Ética y transparencia .....	23
4.1	Ética y cumplimiento .....	23
4.2	Principios Rectores de Empresa y Derechos Humanos .....	28
4.3	Fiscalidad responsable .....	30
5	Planeta y Cambio Climático .....	36
5.1	El gobierno y la gestión del Cambio Climático .....	36
5.2	Riesgos y oportunidades del Cambio Climático .....	36
5.3	Mitigación y adaptación al Cambio Climático .....	37
5.4	Gestión ambiental .....	47
6	Personas y talento .....	48
6.1	Diversidad .....	48
6.2	Atracción .....	50
6.3	Empoderamiento .....	52
6.4	Fidelización .....	54
6.5	Seguridad, salud y bienestar .....	57
6.6	Diálogo .....	62
7	Tecnología con impacto .....	64
7.1	Análisis de aplicación de la Taxonomía de la UE .....	64
7.2	Actividades elegibles según la Taxonomía .....	66
7.3	Actividades alineadas con la Taxonomía .....	67
7.4	Innovación con foco en la sostenibilidad .....	73
7.5	Diseño y fabricación de productos y servicios con criterios ESG .....	77
7.6	Satisfacción de cliente .....	78
7.7	Seguridad de la información, privacidad y protección de datos .....	79
7.8	Gestión sostenible de la cadena de suministro .....	82

<b>8</b>	<b>Sociedad y compromiso con las comunidades locales .....</b>	<b>85</b>
8.1	Inversión social y voluntariado.....	85
<b>9</b>	<b>Relación con grupos de interés.....</b>	<b>87</b>
9.1	Compromisos y canales de diálogo con los grupos de interés.....	87
9.2	Accionistas e inversores.....	89
9.3	Asociaciones y fundaciones .....	90
9.4	Índices y analistas ESG.....	92
<b>10</b>	<b>Gestión de riesgos financieros y no financieros .....</b>	<b>94</b>
<b>11</b>	<b>Anexos .....</b>	<b>101</b>
11.1	Sobre este informe.....	101
11.2	Análisis de “doble” materialidad .....	103
11.3	Principales marcas.....	107
11.4	Modelo de creación de valor: valor económico generado, distribuido y retenido .....	108
11.5	Taxonomía de la UE .....	109
11.6	Tabla de indicadores de sostenibilidad .....	112
11.7	Tabla de indicadores GRI .....	134
11.8	Tabla de contenidos EINF.....	144
11.9	Tabla divulgaciones financieras relacionadas con el clima según el TCFD .....	154
11.10	Informe de verificación independiente.....	155

# 1 Mensaje del Presidente



**Marc Murtra**  
Presidente

Me dirijo a ustedes con ocasión de la presentación del Informe de Sostenibilidad y Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022. Ha sido un año marcado por un entorno global complejo e inestable, a pesar de lo cual hemos hecho como compañía importantes progresos a nivel económico, social, ambiental y de gobierno corporativo. Desde el Consejo de Administración, valoramos muy positivamente el desempeño de Indra en 2022 y tenemos plena confianza en la capacidad de la compañía para navegar en un contexto de desafíos pero también de importantes oportunidades.

Recientemente se cumplió un año desde el inicio de la guerra en Ucrania, que ha supuesto el retorno a Europa, en toda su crudeza, de los conflictos convencionales. Aún sobrevuela la incertidumbre sobre el desenlace, duración y repercusiones globales de la guerra, pero el drama humanitario ha estado muy presente desde el comienzo. Asimismo, el conflicto ha traído consigo otros efectos no deseados como la intensificación de la crisis energética en Europa, tensiones añadidas en las cadenas de suministro globales o una espiral inflacionaria que viene acompañada de fuertes revisiones al alza de los tipos de interés.

---

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

---

En este contexto, desafíos como la demanda de seguridad, la transición energética o la movilidad sostenible se encuentran más presentes que nunca en nuestra sociedad y recobran un renovado sentido de urgencia. Son desafíos plenamente ligados a la sostenibilidad, en los cuales la tecnología tiene mucho que decir como habilitador esencial para su desarrollo. Desde Indra, nuestro propósito es precisamente impulsar la sostenibilidad a través de la tecnología y generar de esta forma valor para todos nuestros grupos de interés. Somos plenamente conscientes del relevante papel que tendrá la sostenibilidad en la compañía en los próximos años.

Esta apuesta por la sostenibilidad no sólo se refleja en la contribución que hacemos a través de nuestros productos y servicios a las comunidades en las que operamos sino, también, en nuestra forma de trabajar. Fruto de ello, en 2022 Indra se ha situado por segundo año consecutivo como líder mundial en sostenibilidad del sector de *IT Services* en el índice *DJSI World*, y ha sido calificada como "*Gold Class*" por S&P por tercer año consecutivo en su *Sustainability Yearbook*. Estos reconocimientos se suman al de empresa "*A List*" contra el Cambio Climático según el índice *CDP*, y a la renovación en el *Bloomberg Gender Equality Index*.

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



Marc Murtra  
Presidente de Indra

## 2 Mensaje del Consejero Delegado



**Ignacio Mataix**  
Consejero Delegado

El esfuerzo de nuestro excelente equipo unido a la confianza de nuestros clientes han conseguido que la compañía cierre un año 2022 que puede calificarse como histórico, ya que hemos conseguido alcanzar nuestros máximos en contratación y cartera, así como en ingresos y EBIT. Las principales partidas de nuestra cuenta de resultados crecen a dos dígitos, resultando en un crecimiento final de un 20% de nuestro beneficio por acción.

Al mismo tiempo, la generación de caja en el año ha sido excelente, la segunda mejor de nuestra historia, lo que nos ha permitido reducir la deuda neta prácticamente a cero. Con esto resultados podemos mejorar significativamente la retribución a nuestros accionistas con la propuesta anunciada de crecimiento del dividendo.

El desempeño comercial de 2022 ha sido sobresaliente, con un crecimiento de doble dígito de nuestra contratación, que consecuentemente ha permitido crecer nuestros ingresos también a tasa de doble dígito, y al mismo tiempo situar nuestra cartera en un nuevo máximo histórico, y lo que es más importante, con contratos que transformarán la compañía como el FCAS, lo que además mejora sustancialmente nuestra visión a largo plazo.

Y todo este crecimiento se ha logrado mejorando la rentabilidad de nuestras dos divisiones, gracias al apalancamiento operativo que nos ha proporcionado el crecimiento de nuestras ventas, la mejora del mix de oferta y la materialización de nuestros planes de eficiencia, y a pesar del entorno de fuerte inflación salarial existente en nuestros mercados.

---

En 2022, Indra ha conseguido alcanzar máximos en contratación y cartera,  
así como en ingresos y EBIT

---

Quiero destacar un año más el gran desempeño de Indra en materia ESG. Este año Indra ha conseguido el hito de situarse por segundo año consecutivo como la compañía más sostenible de su sector y entre el 1% más sostenible del mundo, según el 'Sustainability Yearbook 2023' elaborado por la agencia S&P Global. Además, ha sido calificada como 'best practice' por el prestigioso índice CDP de Cambio Climático que reconoce a Indra como una de las empresas con mejores prácticas medioambientales.

Estos excelentes resultados, junto con la solidez de nuestro balance, la calidad y el volumen de nuestra cartera y el gran equipo de profesionales que tenemos, constituyen un inmejorable punto de partida para afrontar las decisiones estratégicas de futuro y nuestro crecimiento en los próximos ejercicios.

---

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

---

Estamos plenamente comprometidos con la sostenibilidad y el impacto social de nuestra actividad: hemos reducido las emisiones de CO<sub>2</sub> en un 26%, reducido la brecha salarial y aumentado el porcentaje de mujeres contratadas con perfiles STEM y de jóvenes menores de 30 años y tenemos incentivos sobre nuestros objetivos ESG para la alta dirección.

Somos una empresa intensiva en conocimiento, y por ello el desarrollo y captación de talento es uno de los ejes estratégicos de nuestro negocio. Este año hemos conseguido ofrecer un atractivo proyecto de

futuro a un gran número de profesionales, con más de 19.000 nuevas incorporaciones, reforzando los planes de formación hasta superar el millón de horas de formación y promoviendo el desarrollo de los profesionales como un claro ejemplo de nuestra voluntad por impulsar el crecimiento interno y atraer y retener al mejor talento tecnológico.

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



Ignacio Mataix  
CEO



# Indra es por 2º año consecutivo la tecnológica líder mundial en sostenibilidad



**Dow Jones  
Sustainability Indexes**

En 2022, Indra ha sido calificada por **segundo año consecutivo compañía nº 1** en **sostenibilidad** del **sector IT Services** por el reputado índice **Dow Jones de Sostenibilidad**.

Con una puntuación de **89 puntos** sobre 100 Indra ocupa la **primera posición** del sector entre otras 58 empresas de TI a nivel mundial.



# Nuestro desempeño de 2022 en cifras

### Desempeño financiero

Ingresos (M€)	Margen EBIT	Free Cash-Flow (M€)	Deuda neta / EBITDA
<b>3.851</b>	<b>7,8%</b>	<b>253</b>	<b>0,1x</b>

### Gobierno, ética y transparencia

- Empleados formados en ética y cumplimiento: **97%**
- Proveedores formados en ética y cumplimiento: **100%**
- Nº de incidentes de ciberseguridad con impacto crítico: **0**

### Tecnología con impacto

- Inversión en I+D sobre ventas: **8,1%**
- Profesionales dedicados a I+D+i: **3,8k**
- Mujeres en actividades I+D+i: **30%**

**Nº1 del mundo** en sostenibilidad en el sector *IT Services* según el DJSI 2021 y 2022



### Planeta

Objetivos de reducción de emisiones de CO<sub>2</sub> para 1,5°C

<b>26%</b>	<b>88%</b>	<b>2030</b>	<b>2040</b>	<b>2050</b>
Reducción emisiones vs. 2019	Energía verde	-50% emisiones por consumo energético	Cero emisiones por consumo energético	100% neutral en carbono

### Personas

<b>56.735</b> Plantilla del Grupo	<b>33%</b> Mujeres en plantilla	<b>3%</b> Brecha salarial	<b>99%</b> Profesionales con negociación colectiva	<b>93%</b> Profesionales con contrato fijo
--------------------------------------	------------------------------------	------------------------------	---	---

**Empresa Top Employer España 2022**

## Entre los líderes en sostenibilidad en los índices ESG

<p><b>Top 1%</b></p> <p>DJSI 89/100 puntos (+4p.p. vs 2021)</p>	<p><b>Member</b></p> <p>Ftse4Good 4,2/5 puntos Top 11%</p>	<p><b>AA</b></p> <p>MSCI-ESG 7,3/10 puntos</p>	<p><b>A List</b></p> <p>CDP Cambio Climático (escala F-A)</p>	<p><b>Low Risk</b></p> <p>ESG Risk 12,95 en escala 0-100</p>
---	--	--	---	--



## 3 Entorno, modelo de negocio y sostenibilidad

### 3.1 Entorno y tendencias

El año 2022 ha estado marcado por importantes cambios macroeconómicos y geopolíticos, creando una situación de mayor incertidumbre para las empresas y la sociedad en su conjunto.

La invasión de Ucrania por parte de Rusia, más allá de la grave crisis humanitaria, está teniendo repercusiones de alcance global en diversos ámbitos:

- Se intensifica la crisis energética.
- Agravamiento de las tensiones en las cadenas de suministro globales.
- Fuerte incremento de la inflación y subida de los tipos de interés.

En el ámbito geopolítico, el impacto del conflicto va mucho más allá de las regiones más directamente afectadas por el mismo. Destaca la creciente tensión entre EEUU y China por la competencia económica y tecnológica entre ambas. Así pues, se anticipa un periodo de cambios geopolíticos cuyo impacto a medio y largo plazo no se puede prever completamente.

En el ámbito sanitario, la pandemia de Covid ha quedado atrás y se ha producido un retorno progresivo a la normalidad en la mayor parte del mundo.

---

En un contexto de incertidumbre la tecnología es un factor esencial para competir de forma sostenida en el largo plazo

---

A continuación, identificamos las principales tendencias con impacto en el negocio de Indra, en un contexto de transformación digital acelerada y en el que la Defensa y la Seguridad adquieren mayor relevancia.

#### **Criticidad de las capacidades digitales para construir una oferta diferencial y de alto valor**

Con la digitalización, se reducen los tiempos de innovación y el *time-to-market* de nuevos productos, impulsando una mayor agilidad en los ciclos de I+D. Surgen nichos de negocio nativos digitales (p.ej. *Unmanned Traffic Management*, nuevos sistemas de pago, *aftermarket*...) y nuevos modelos de negocio "as-a-Service" (movilidad, mantenimiento predictivo, *core banking* o *infrastructure as-a-Service*...). En los programas de Defensa, se incrementa la importancia de los sistemas y la Electrónica de Defensa.

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

En los mercados en los que opera Indra, la escala es un factor cada vez más relevante para la competitividad, facilitando la inversión en I+D necesaria para hacer frente a los rápidos ciclos de innovación. Se observa una tendencia hacia la consolidación en torno a gigantes industriales y *players* globales digitales. Crecen las operaciones de M&A orientadas a complementar el portfolio y dotarse de capacidades *end-to-end*. En el sector Defensa, la escala además es clave para el acceso como *prime contractor* a los grandes programas.

#### **Polarización geográfica en la creación de valor**

Las realidades geográficas continúan polarizadas hacia Norteamérica y Europa Occidental, donde los negocios de perfil tecnológico lideran en creación de valor e innovación. No obstante, Asia cuenta con polos tecnológicos e industriales que adquieren cada vez mayor relevancia a nivel global.

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

En el contexto de la transformación digital, 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.

#### **Consolidación de la preocupación por la sostenibilidad y el cambio climático**

La sostenibilidad se ha ubicado a nivel global entre las principales preocupaciones de la sociedad, lo que se traduce en una mayor exigencia por parte de gobiernos, inversores, clientes y empleados:



- La regulación aumenta las exigencias en materia de buen gobierno, Derechos Humanos, lucha contra el Cambio Climático y transparencia en el reporte.
- Inversores, analistas y agencias de rating incorporan los aspectos ESG en sus valoraciones. Un buen desempeño en esta materia facilita el acceso a financiación en mejores condiciones.
- Para impulsar la sostenibilidad en toda la cadena de valor, las empresas incrementan las exigencias y el control sobre sus proveedores.

Destaca la aparición de oportunidades de negocio ligadas a la macrotendencia de la sostenibilidad, en ámbitos como la transición energética o la movilidad sostenible.

**La autonomía estratégica como prioridad absoluta de la UE**

Tanto la pandemia como la invasión de Ucrania han puesto de manifiesto la enorme dependencia que tiene la UE de terceros países en algunos sectores estratégicos. En respuesta a esta situación, la UE está impulsando su autonomía estratégica en tres dimensiones:

- Impulsar las capacidades en Defensa, a través de una mayor inversión y cooperación entre países.
- Reducir la dependencia energética.
- Fortalecer la base económica, desarrollando industrias y tecnologías con gran potencial futuro, como la Inteligencia Artificial, la Ciberseguridad, la Industria 4.0, el Espacio o las Tecnologías cuánticas.

**La Defensa se convierte en una preocupación de primer orden en Europa**

La inseguridad provocada por la invasión de Ucrania ha cambiado la percepción de los riesgos y amenazas sobre el modo de vida en los países europeos. La sociedad ha tomado mayor conciencia de la necesidad de incrementar las capacidades de Defensa para hacer frente a las potenciales amenazas.

La invasión de Ucrania ha devuelto a la OTAN un papel central en la Defensa de Europa, donde casi todos los países han anunciado el cumplimiento a corto o medio plazo del compromiso de gasto del 2% del PIB en Defensa. Se prevé una mayor cooperación europea en el ámbito de la Defensa para maximizar la eficiencia de este gasto. En este contexto, uno de los sectores que vislumbra más oportunidades es la industria de Defensa, responsable de dotar a las Fuerzas Armadas de los sistemas necesarios para el desempeño de su función.



## 3.2 Modelo de negocio y estrategia

[GRI 2-1] [GRI 2-6]

At the core

**Modelo de creación de valor de Indra** [conforme estándar GRI 2-2 y GRI 2-6]

Principales activos

<p><b>Capital humano</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ~56.000 profesionales</li> <li>✓ 33% mujeres, +120 nacionalidades</li> <li>✓ Reconocidos como Top Employer</li> </ul>	<p><b>Capacidades tecnológicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 1ª compañía española y 2ª europea en el programa H2020</li> <li>✓ +3.800 profesionales dedicados a I+D+i</li> <li>✓ Referente tecnológico en sectores clave</li> </ul>	<p><b>Recursos financieros</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 312,5 M€ dedicados a I+D+i</li> <li>✓ 253 M€ de Flujo de Caja Libre</li> <li>✓ ~1.800 M€ en compras de productos y servicios</li> <li>✓ +1 M€ medidas de eficiencia energética</li> </ul>	<p><b>Alcance geográfico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Presencia local en +40 países</li> <li>✓ Actividad comercial en +140 países</li> <li>✓ 97% profesionales locales</li> </ul>	<p><b>Relaciones y alianzas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ +6.600 proveedores</li> <li>✓ 900 colaboraciones con centros de investigación y universidades</li> <li>✓ 1,3 M€ de inversión en acción social</li> </ul>	<p><b>Recursos naturales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 55k MWh energía consumida</li> <li>✓ 88% energía renovable a nivel global</li> </ul>
---	--	---	---	---	--

Propuesta de valor

- Oferta integral de productos propios con un **enfoque end-to-end**
- Alto grado de **especialización y conocimiento sectorial**
- Oferta con alto componente de **innovación tecnológica**

- Capacidades para la **integración del mundo físico y digital**
- **Tecnología sostenible** para todos los sectores de la economía
- Desarrollo de **proyectos en todo el mundo**

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

**Transporte y Defensa (T&D)**  
Líder mundial de soluciones propias en segmentos específicos de los mercados de **Transporte y Defensa**

- Tráfico Aéreo**
- Transportes**
- Defensa y seguridad**

3.851 M€		%
Tráfico Aéreo	314	8%
Transporte	359	9%
Defensa y Seguridad	662	17%
Digital + Soluciones		57%
Minsait	2.517	65%

2022

**Transformación Digital y TI (Minsait)**  
Líder en **consultoría de transformación digital y Tecnologías de la Información** en España y Latinoamérica

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

Impacto

<p><b>Empleados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 93% de los profesionales con contrato fijo</li> <li>▪ 3% brecha salarial</li> <li>▪ +19k nuevas contrataciones, 34% mujeres</li> <li>▪ Formación para todos los profesionales</li> </ul>	<p><b>Planeta y Cambio Climático</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Objetivos de reducción de emisiones (SBT) para 2030, 2040 y 2050</li> <li>▪ -26% emisiones en 2022 vs 2019</li> <li>▪ 85% centros ISO 14001</li> <li>▪ 78% residuos peligrosos reciclados</li> </ul>	<p><b>Cientes y partners</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 50% de ventas fuera de España</li> <li>▪ 0 incidentes de ciberseguridad con impacto crítico</li> <li>▪ 70% proveedores críticos evaluados con criterios ESG</li> </ul>	<p><b>Comunidades locales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contribución a los ODS de la Agenda 2030 de la ONU a través de la oferta</li> <li>▪ 85% compras a proveedores locales</li> <li>▪ 10.600 beneficiarios directos de iniciativas con la comunidad local</li> </ul>	<p><b>Accionistas e inversores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 172 M€ beneficio neto</li> <li>▪ Anunciado dividendo 0,25€ con cargo a 2022</li> <li>▪ 18% ventas alineadas con la Taxonomía Climática de la UE</li> </ul>
---	--	--	--	--



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 3.851 M€ en 2022

---

La organización de Indra se estructura en dos divisiones de negocio, Transporte y Defensa y Tecnologías de la Información –esta última bajo la marca Minsait– ligadas por una sólida base tecnológica. La tecnología se encuentra en el núcleo del modelo de negocio de la compañía en ambas divisiones, que, no obstante, presentan dinámicas de negocio diferenciadas.

### Transporte y Defensa (TyD)

Indra es un proveedor líder de soluciones propias en segmentos específicos de los mercados de Transporte y Defensa, posicionándose como referencia internacional en mercados tecnológicos nicho con alto valor añadido. La orientación mayoritaria de la oferta se dirige a gobiernos y administraciones, con una mayor presencia de productos en los que el hardware y la electrónica suponen un elemento clave. No obstante, la influencia del software y las tecnologías digitales en estos mercados es cada vez mayor.

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

- **Defensa y Seguridad.** Indra es una referencia en Europa en el ámbito de los sistemas de defensa, siendo una de las tres empresas con mayor participación en la última convocatoria del Fondo Europeo de Defensa (EDF por sus siglas en inglés). La compañía cuenta con reconocida experiencia a nivel internacional con sus soluciones propias en los segmentos de defensa aérea, sistemas embarcados en plataformas aéreas, navales y terrestres, seguridad y vigilancia de fronteras, defensa electrónica, simulación, espacio y comunicaciones satelitales. Indra es un actor relevante en los principales programas europeos de plataformas aéreas, presentes y futuros, como el *Eurofighter* y el FCAS (*Future Combat Air System*). En este último, es especialmente relevante su papel como coordinador nacional de la industria española y líder global del pilar tecnológico de sensores.
- **Tráfico Aéreo.** Indra es uno de los proveedores líderes a nivel mundial de sistemas y equipos para la gestión del tráfico aéreo, con referencias en más de 170 países. La tecnología de Indra está presente en ~200 centros de control, ~1.700 sistemas ILS (*Instrument Landing System*) y ~400 radares secundarios por todo el mundo. Indra es uno de los socios industriales clave en el marco de la iniciativa del Cielo Único Europeo. 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 sistemas no tripulados), las torres de control virtuales, o los servicios satelitales de comunicaciones, navegación y vigilancia. En el último año, Indra ha firmado un acuerdo vinculante para la adquisición del negocio de gestión del tráfico aéreo de Selex ES Inc., buscando entrar en el mercado de EEUU y consolidar su liderazgo global. En 2022, Indra también ha sido adjudicataria de un contrato para la renovación de toda la red de radares de vigilancia del tráfico aéreo en Alemania.
- **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 and signalling*, así como capacidades de consultoría y planificación en transporte. Indra es socio tecnológico en numerosos proyectos de infraestructuras en Europa, Oriente Medio, América y Oceanía, buscando ofrecer a la sociedad modos de transporte más sostenibles, seguros y eficientes. Lidera, asimismo, algunas de las iniciativas europeas de innovación más importantes en la digitalización del transporte y en soluciones inteligentes como son los proyectos Shift2Rail, Movilidad 2030 o Comp4Drones.



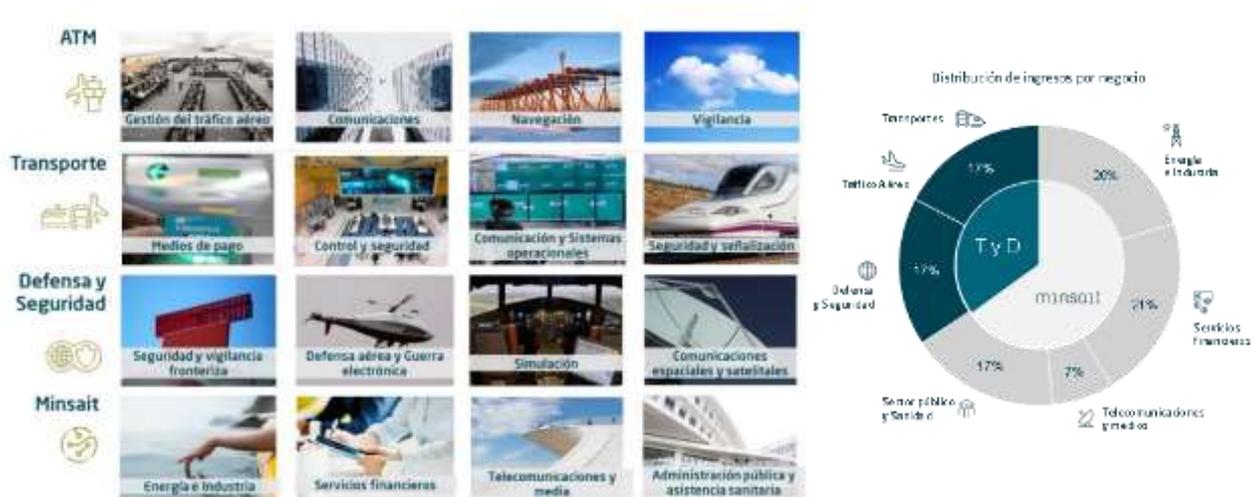
### Tecnologías de la Información (Minsait)

Indra agrupa su negocio de Tecnologías de la Información (TI) bajo la marca Minsait. Con una propuesta de valor orientada a generar impacto en los negocios y la sociedad a través de la transformación tecnológica, Minsait se posiciona como compañía líder en transformación digital en España y Latinoamérica. Su oferta está orientada mayoritariamente a clientes privados, y cuenta con mayor presencia en servicios y productos orientados al software.

Minsait aúna una oferta de soluciones integrales, que abarcan desde la estrategia, la implementación y transformación, hasta las operaciones. La oferta de Minsait combina el producto propio (con +100.000 empresas conectadas en ecosistema con sus soluciones) con la provisión de servicios de TI, incluyendo negocio digital (el 27% del negocio de Minsait proviene de las áreas de consultoría de negocio, ciberseguridad, tecnologías avanzadas y servicios ERP) y servicios TI tradicionales (*outsourcing* de TI, *business process outsourcing*, gestión de infraestructuras y soporte de usuarios). Cabe destacar la apuesta en estos últimos años por cuatro vectores de aceleración, en los que se espera un crecimiento del negocio superior a los dos dígitos (Medios de pago, Phygital, Cloud-Data y Ciberseguridad).

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

- **Energía e Industria.** En el sector energético, gracias a una variada oferta de producto propio, Minsait tiene la capacidad de ofrecer soluciones integrales a sus clientes, actualmente inmersos en la transición energética. En industria y consumo, Minsait fomenta la competitividad de sus clientes mediante la evolución hacia modelos operativos más digitales (Industria 4.0), además de contar con soluciones propias para aerolíneas y hoteles, que optimizan procesos y mejoran la experiencia del cliente.
- **Servicios Financieros.** Soluciones innovadoras y de alto valor para la transformación del *core* bancario hacia la nube. Desarrollo e implantación de nuevos modelos digitales de relación con el cliente y distribución de producto bancario y de seguros. En medios de pago, la oferta de Minsait Payments cubre toda la cadena de valor del mercado. Adicionalmente, la oferta de servicios de externalización y gestión del puesto de trabajo permite generar eficiencias en los clientes.
- **Telecom y Media.** Desde Minsait se impulsa la transformación y modernización de los canales de atención al cliente y los modelos omnicanal, con una visión *end to end* desde la consultoría hasta la implementación de la tecnología. Minsait también colabora en la transformación hacia la nube de las aplicaciones en este sector, o en la evolución de las soluciones de gestión de redes de telecomunicación.
- **Administraciones Públicas y Sanidad.** A través de su tecnología, Minsait contribuye a la transformación digital de las Administraciones Públicas y los servicios sanitarios, con el objetivo de optimizar procesos y simplificar la relación con el ciudadano. Adicionalmente, Minsait cuenta con una línea de negocio enfocada a la gestión de procesos electorales, con experiencia reconocida en todo el mundo tras la utilización de su tecnología en más de 400 procesos.





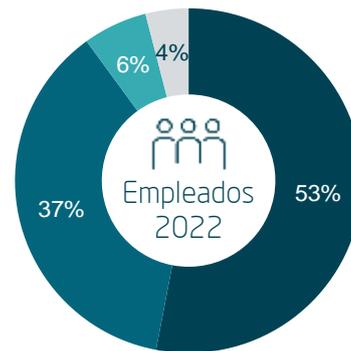
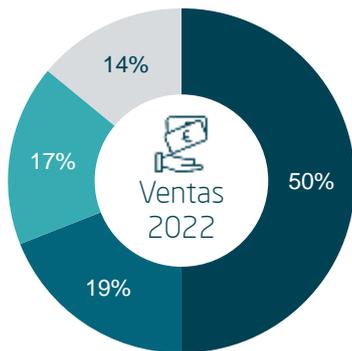
### Presencia internacional de Indra

Indra cuenta con presencia local en más de 40 países, donde se ubican sus más de 56.000 empleados. Adicionalmente, la actividad comercial se extiende por más de 140 países, por lo que el compromiso de Indra con el desarrollo sostenible tiene un alcance casi global. Gracias a la amplia presencia internacional, el 50% de las ventas anuales provienen de fuera de España.

Indra es la empresa tecnológica de referencia en el polo industrial español, donde tiene su sede principal. No obstante, la presencia de Indra también es muy relevante en Latinoamérica y Europa. Estas tres geografías concentran la mayor parte de las ventas y empleados de la compañía. Cabe destacar que más de un 80% de las compras se realizan a proveedores ubicados en España.



### Distribución de ventas y empleados por áreas geográficas



### Plan Estratégico 2021-2023

Indra cuenta con un Plan Estratégico aprobado por el Consejo de Administración en febrero de 2021 y vigente para el periodo 2021-2023. El objetivo del Plan es definir las principales líneas estratégicas de la compañía para adaptarse a las actuales tendencias de mercado y lograr un crecimiento rentable y sostenible a medio y largo plazo.

En los años 2021 y 2022 se han cumplido satisfactoriamente los objetivos financieros establecidos en el Plan Estratégico, y para 2023 se espera continuar en esta misma senda de éxito. La fuerte contratación de estos últimos años nos ha permitido alcanzar un volumen de cartera récord y un crecimiento sostenido de las ventas. Adicionalmente, la rentabilidad del negocio ha permitido volver a repartir dividendo tras años sin remuneración al accionista.

Por otro lado, nos encontramos en el último año del ciclo estratégico 2021-2023. Consecuentemente, a lo largo de este año se llevarán a cabo los trabajos para la elaboración de un nuevo Plan, que enfoque el crecimiento de la compañía durante los próximos años adaptándose a las nuevas tendencias de mercado que están apareciendo.

La sostenibilidad es considerada como uno de los factores relevantes dentro del Plan Estratégico 2021-2023, en línea con las principales tendencias de mercado con potencial impacto en la actividad de la compañía. Las actuaciones específicas en esta materia se han desarrollado dentro del Plan Director de Sostenibilidad 2020-2023. A lo largo de este informe se ofrece mayor detalle sobre los avances logrados en la ejecución del Plan Director de Sostenibilidad.

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, Indra cuenta con una [Política de Sostenibilidad](#) cuya última actualización fue aprobada por el Consejo de Administración en marzo de 2022.

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

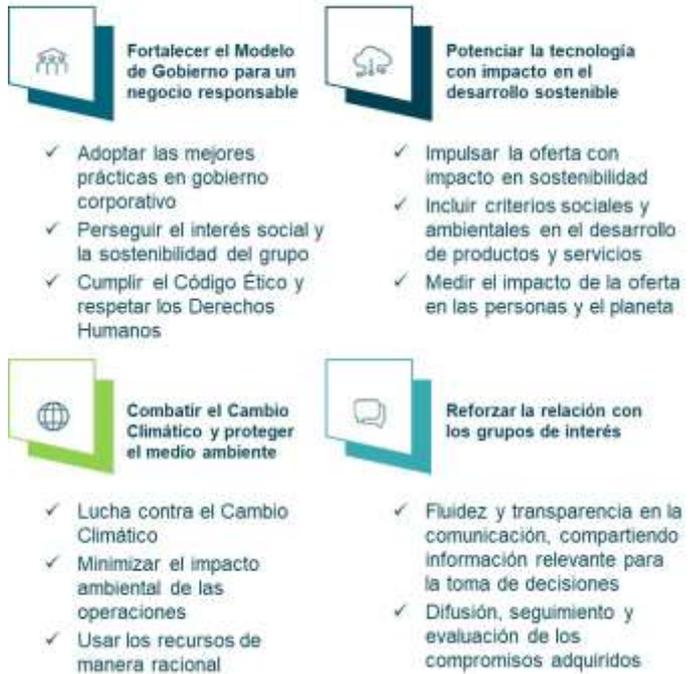
La Política de Sostenibilidad es el marco de referencia para la integración efectiva de las cuestiones ambientales, sociales y de buen gobierno (ESG) en el proceso de toma de decisiones de la compañía, en el desarrollo de los productos y servicios, y en la relación con los principales grupos de interés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

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

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

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

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



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

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

### 3.3 Compromiso con la sostenibilidad

[GRI 2-22]

#### Plan Director de Sostenibilidad 2020-2023

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

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





La Comisión de Sostenibilidad, con la función estratégica de seguir la evolución del Plan Director, ha informado periódicamente durante 2022 al Consejo de Administración de las iniciativas y los avances de la compañía frente a los objetivos definidos. Como ejercicio de transparencia el seguimiento de los hitos del Plan - a través de indicadores de desempeño y métricas de impacto - queda reflejado en los capítulos del presente informe de acuerdo a los pilares del Plan Director de Sostenibilidad.

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

## Los principales hitos del Plan Director de Sostenibilidad 2020-2023 se están cumpliendo satisfactoriamente

 <b>Relación con grupos de interés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Mejora significativa</b> en las puntuaciones obtenidas por los principales <b>índices ESG: Top 1%</b> en 2021 y en 2022 según el índice <b>Dow Jones Sustainability</b> y <b>A List</b> en <b>CDP</b> en 2022 <span style="float: right;">✓</span></li> </ul>
 <b>Buen gobierno ética y transparencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actualización y aprobación en Consejo de la <b>Política de Sostenibilidad</b> y seguimiento de las iniciativas de sostenibilidad por la <b>Comisión de Sostenibilidad del Consejo</b> <span style="float: right;">✓</span></li> <li>▪ Refuerzo de los mecanismos de <b>gestión de riesgos ESG</b>, en particular con proveedores <span style="float: right;">✓</span></li> <li>▪ Mejoras en la gestión de los <b>riesgos en Derechos Humanos</b>, aprobación en Consejo de la <b>Política de Sostenibilidad para Proveedores</b> así como del <b>Modern Slavery Statement</b> <span style="float: right;">✓</span></li> </ul>
 <b>Planeta y cambio climático</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aprobación y avance significativo en los <b>objetivos SBT<sup>1</sup>: cero emisiones</b> en operaciones propias<sup>2</sup> en <b>2040</b> y <b>neutros en carbono</b> en <b>2050</b> <span style="float: right;">✓</span></li> <li>▪ <b>Reducción del 26% emisiones en 2022 vs 2019</b> y cumplimiento en 2022 del objetivo de <b>100% energía renovable</b> en España fijado para el <b>2023</b> <span style="float: right;">✓</span></li> <li>▪ <b>Análisis de riesgos en cambio climático</b> conforme a las directrices del <b>TCFD<sup>3</sup></b> y definición del modelo de aplicación de un <b>precio interno al carbono en Indra</b> <span style="float: right;">✓</span></li> </ul>
 <b>Oferta tecnológica con impacto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aplicación de la <b>Taxonomía Climática de la UE</b> al 100% de las actividades del grupo <span style="float: right;">✓</span></li> <li>▪ <b>Política de Sostenibilidad para Proveedores</b> incluida en los Términos y Condiciones de las compras y <b>evaluación 360º de proveedores críticos</b> con <b>criterios ESG</b> <span style="float: right;">✓</span></li> </ul>
 <b>Personas y talento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reducción de la <b>brecha salarial</b> a nivel global (3% en 2022 vs 3,11% en 2021) <span style="float: right;">✓</span></li> <li>▪ Diseño de la <b>estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión</b> con foco en <b>5 dimensiones</b> de la diversidad: género, generacional, funcional, cultural y sexual (LGBTI) <span style="float: right;">✓</span></li> <li>▪ Plan de <b>formación en sostenibilidad</b> para los profesionales <span style="float: right;">✓</span></li> </ul>

1. Science Based Targets; 2. Emisiones de alcance 1 y 2 por consumo de energía; 3. Task Force on Climate Related Financial Disclosure



Pilares del Plan Director de Sostenibilidad	Actuaciones clave en 2022	KPI	ODS relacionados
 <p><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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Política de Sostenibilidad del grupo revisada y aprobada en Consejo</li> <li>✓ Refuerzo de la formación en ética y cumplimiento a profesionales y proveedores</li> <li>✓ Integración de los riesgos en DDHH en el Mapa de Riesgos global</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 97% profesionales y 100% proveedores formados en ética y cumplimiento</li> <li>▪ 0 incidentes en ciberseguridad críticos</li> <li>▪ 0 denuncias por Derechos Humanos (trabajo forzoso, trabajo infantil, tráfico de personas)</li> </ul>	 
 <p><b>Planeta y Cambio Climático</b> Contribuir activamente a combatir el Cambio Climático y proteger el medio ambiente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Avance en la reducción de emisiones de alcances 1, 2 y 3</li> <li>✓ Cumplimiento del objetivo 2023 de 100% energía verde en España</li> <li>✓ Inversión en medidas de eficiencia energética y avance del Plan de Optimización de Espacios</li> <li>✓ Colaboración y formación a proveedores para el cálculo de emisiones alcance 3</li> <li>✓ Certificación ISO 14064 de la Huella de Carbono de 7 sociedades del Grupo</li> <li>✓ Piloto de Eco-diseño en la fabricación de radares primarios</li> <li>✓ Incremento de las tasas de reciclaje de residuos peligrosos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ -26% emisiones vs 2019</li> <li>▪ 100% de energía verde en España</li> <li>▪ 88% de energía verde a nivel global</li> <li>▪ 1M € invertidos en mejora eficiencia energética en España</li> <li>▪ +60 proveedores formados en Huella de Carbono</li> <li>▪ A List en índice CDP</li> <li>▪ 100% centros fabricación ISO 14001 en España</li> <li>▪ 76% emisiones certificadas ISO 14064</li> <li>▪ 78% residuos peligrosos reciclados en centros de producción de España</li> </ul>	 
 <p><b>Personas y talento</b> Crear un entorno de trabajo motivador, que promueva la innovación, el compromiso y la igualdad de oportunidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Remuneración de la alta dirección vinculada a objetivos de sostenibilidad</li> <li>✓ Planes de Igualdad negociados con los sindicatos en España</li> <li>✓ Planes de desarrollo y captación con foco en el colectivo junior</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 93% prof. con contrato fijo</li> <li>▪ 99% prof. con acceso a negociación colectiva</li> <li>▪ 33% mujeres</li> <li>▪ 3% brecha salarial</li> </ul>	 
 <p><b>Oferta tecnológica con impacto</b> Desarrollar productos y servicios que ayuden a nuestros clientes a ser más sostenibles en su actuación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aplicación de la Taxonomía UE al 100% de las actividades del Grupo</li> <li>✓ Implantación del modelo de evaluación ESG para proveedores críticos y relevantes</li> <li>✓ Lanzamiento de Phygital (Minsait) para conectar el mundo físico con el digital y contribuir a la sostenibilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 312.5 M€ inversión en I+D+i</li> <li>▪ 70% pedidos a proveedores críticos con rating ESG</li> <li>▪ 18% ventas alineadas con los objetivos de adaptación y mitigación del Cambio Climático</li> </ul>	 
 <p><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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desarrollo de iniciativas sociales en las principales geografías del Grupo</li> <li>✓ Movilización de los profesionales en iniciativas con impacto social a través del voluntariado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1,3 M€ inversión en Acción Social</li> <li>▪ +5.400 horas de voluntariado</li> <li>▪ +10k beneficiarios directos</li> </ul>	 
 <p><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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Posicionamiento de liderazgo en los índices de sostenibilidad</li> <li>✓ Análisis de "doble" Materialidad 2022</li> <li>✓ Informe de Sostenibilidad elaborado de conformidad con el estándar GRI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 89/100 en DJSI</li> <li>▪ 4,2/5 en FTSE4Good</li> <li>▪ AA en MSCI-ESG</li> <li>▪ Riesgo ESG bajo según Sustainalytics</li> </ul>	 



### 3.4 Modelo de gobierno para un negocio responsable

[GRI 2-9] [GRI 2-10] [GRI 2-11] [GRI 2-12] [GRI 2-13] [GRI 2-14] [GRI 2-15] [GRI 2-17] [GRI 2-18] [GRI 2-19] [GRI 2-20] [GRI 2-23] [GRI 2-24] [GRI 2-25]

#### Modelo de gobierno

Los principios del Modelo de Gobierno Corporativo de Indra son:

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

#### Normativa y políticas corporativas

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

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

---

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

---

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

El alineamiento con los estándares internacionales de referencia en materia de buen gobierno es una línea de trabajo permanente en la compañía. Durante 2022, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (CNRGC) y el Consejo de Administración evaluaron la eficiencia y cumplimiento de las reglas de Gobierno Corporativo valorando la necesidad de aprobar las modificaciones o propuestas de modificación de las normas internas de la compañía que se detallan a continuación:

- En mayo de 2022 el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, acordó modificar el artículo 8.4 del Reglamento del Consejo de Administración y los artículos 3 y 5 de la Política de Selección de Consejeros para ampliar el término de diversidad, incorporando la "cultural". Asimismo, en esa misma fecha, se acordó modificar el artículo 33.1 del Reglamento del Consejo de Administración para establecer un requisito de asistencia mínima de los consejeros a las sesiones del Consejo y sus Comisiones.
- En septiembre de 2022 el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, acordó proponer a la Junta General extraordinaria de accionistas la modificación del artículo 24 de los Estatutos Sociales para suprimir la previsión sobre el voto dirimente del Presidente del Consejo, modificación que se trasladó asimismo al Reglamento del Consejo en octubre de 2022.

#### Remuneración de los consejeros ejecutivos y del Presidente del Consejo

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 ellos por el Consejo de Administración a propuesta de la CNRGC.

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 30 de junio de 2021 para el período 2021- 2023, es pública y se puede consultar en la [página web corporativa](#).



Dicha Política establece, respecto a la retribución fija, que, en determinadas situaciones, a propuesta de la CNRGC, el Consejo podrá aprobar un incremento de esta retribución. Los cambios en la estructura de gobierno acontecidos durante el ejercicio (un consejero delegado y un consejero ejecutivo Director General de TI) han provocado ajustes en las retribuciones fijas previstas en la Política. Dichos ajustes, realizados dentro de los límites establecidos en la Política de Remuneraciones, se detallan en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros 2022 (IAR 2022), que puede consultarse en la [web de la CNMV](#) y en la [web corporativa](#).

Por lo que se refiere a la retribución variable, tanto anual (RVA) como a Medio Plazo (IMP), la Política de Remuneraciones recoge su propósito, importes máximos, objetivos y métricas, y funcionamiento. Los objetivos tanto de la RVA como del IMP incluyen objetivos ESG. El detalle de los objetivos anuales para la RVA que se devengue durante el periodo de vigencia de la Política se incluye en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros (IAR) de cada ejercicio.

Asimismo, la Política establece el sistema retributivo correspondiente a la figura del Presidente del Consejo de Administración (no ejecutivo).

### Consejo de Administración y sus Comisiones

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

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

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

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

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

### Composición del Consejo

[GRI 405-1]

La Política de Selección de Consejeros establece los principios, criterios y líneas fundamentales que informarán los procesos de selección de consejeros. Incorpora el mandato al Consejo y la CNRGC de velar especialmente para que la selección de consejeros se lleve a cabo de acuerdo con una política dirigida a favorecer una adecuada composición del Consejo que esté orientada a favorecer la diversidad de conocimientos, experiencias, edad, género y cultural, y evite sesgos que puedan implicar discriminación.

La composición del Consejo de Administración resultante de los acontecimientos sobrevenidos en la pasada Junta General ordinaria de accionistas, que más adelante se explicarán, así como la salida de la compañía de la exconsejera delegada Dña. Cristina Ruiz, se traducen en un menor porcentaje de mujeres en el Consejo (28,57%), sin perjuicio de que las consejeras actuales representan el 57,14% del total de los consejeros independientes.

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

Consejeros independientes en el Consejo de Administración

**50%**

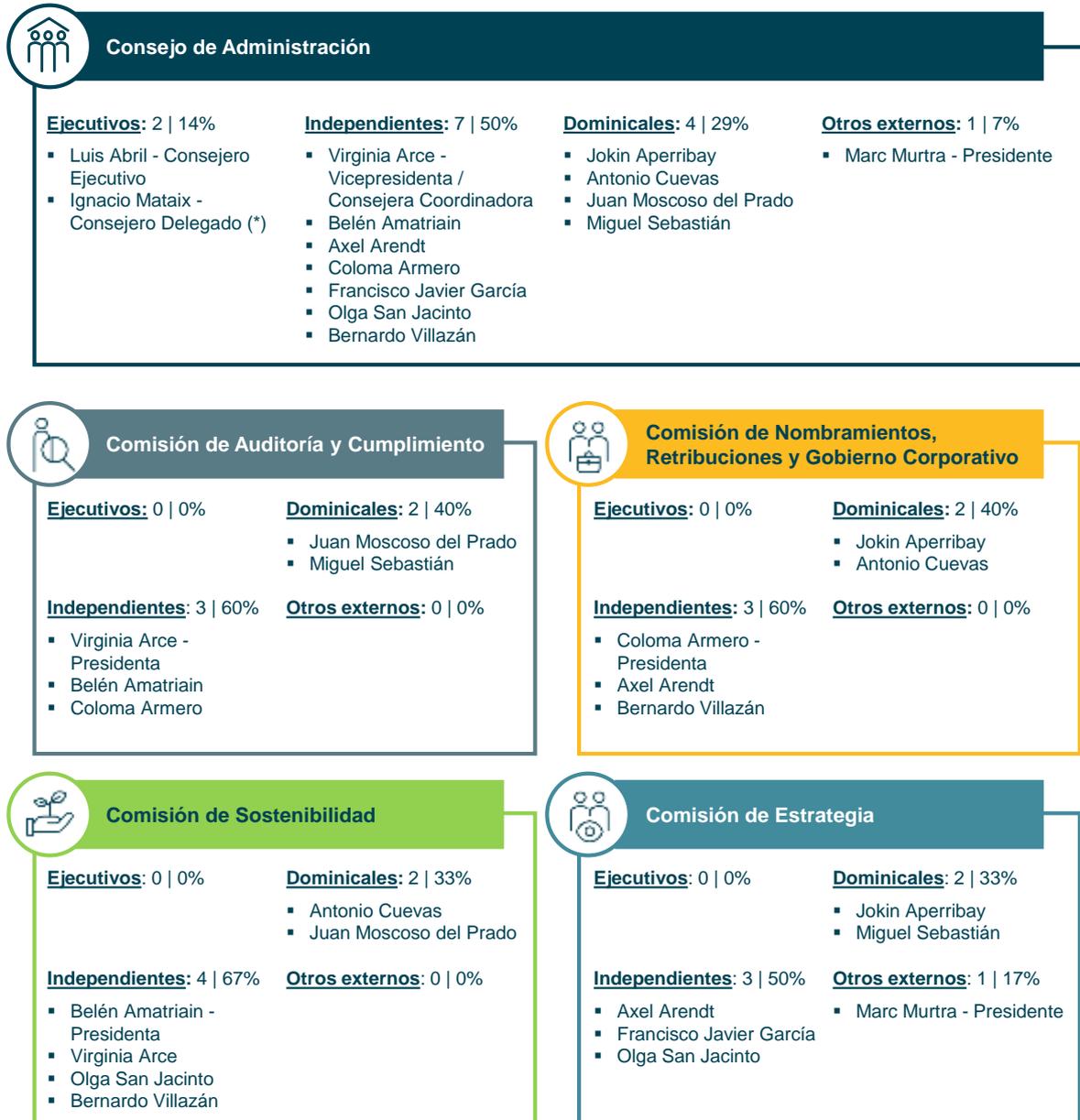
Mujeres en el total de consejeros independientes

**57%**



## Composición del Consejo de Administración y sus Comisiones

(nº consejeros | % respecto al total del Consejo / Comisión)



(\*) Nota: en sesión celebrada el día 6 de marzo de 2023, el Consejo de Administración de la Sociedad aprobó por unanimidad iniciar, de común acuerdo con el actual consejero delegado D. Ignacio Mataix Entero, un proceso de sucesión en el cargo de consejero delegado vinculado a la definición del próximo plan estratégico que la Compañía tiene previsto definir para los próximos años.

D. Ignacio Mataix continuará ejerciendo sus actuales funciones para facilitar el proceso de sucesión y la continuidad en la gestión, hasta el nombramiento del nuevo consejero delegado, para cuya selección se contará con una consultora independiente. Con posterioridad, el Sr. Mataix permanecerá prestando sus servicios a la Compañía como asesor estratégico del Consejo de Administración por un periodo de dos años.

Indra entiende que una adecuada presencia de consejeros independientes<sup>1</sup> en su Consejo y Comisiones permite garantizar la protección de los intereses de los accionistas y el conjunto de los grupos de interés, perfecciona el proceso de toma de decisiones y, en general, mejora el desempeño de la compañía.

<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, establece una definición de esta categoría de consejero en su artículo 529 duodécimo según la cual Indra cuenta con un 50% de consejeros independientes.



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

El 21 de abril de 2022 la exconsejera delegada, Sra. Ruiz Ortega presentó su dimisión como consecuencia de la extinción de común acuerdo del contrato de prestación de servicios ejecutivos que le vinculaba con la Sociedad, y el Consejo de Administración, previo informe de la CNRGC, acordó nombrar consejero ejecutivo director general del negocio de TI, por el procedimiento de cooptación, a D. Luis Abril Mazuelas.

El 28 de abril de 2022 el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, acordó nombrar consejero independiente, por el procedimiento de cooptación, a D. Francisco Javier García Sanz para cubrir la vacante generada tras la dimisión presentada por D. Santos Martínez-Conde Gutiérrez-Barquín en diciembre de 2021.

En la Junta General ordinaria de accionistas de Indra Sistemas, S.A., celebrada el 23 de junio de 2022, se sometieron a votación las propuestas de ratificación, reelección y nombramiento de consejeros. En concreto, se sometió a votación la propuesta de reelección de Dña. Isabel Torremocha Ferrezuelo como consejera independiente, que no resultó aprobada por no alcanzar mayoría suficiente de votos a favor.

Asimismo, en dicha junta, el accionista Amber Selective Opportunities Fund II propuso someter a votación como puntos fuera del orden del día las propuestas de acuerdo de cese como consejeros de D. Alberto Terol Esteban, Dña. Carmen Aquerreta Ferraz, D. Enrique de Leyva Pérez y Dña. Ana de Pro Gonzalo, todos ellos independientes, que fueron aprobadas por mayoría suficiente de votos a favor.

Posteriormente, el 25 de junio de 2022 Dña. Silvia Iranzo Gutiérrez presentó su dimisión como consejera.

La composición del Consejo de Administración resultante de los acontecimientos sobrevenidos en la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas, y la posterior dimisión de Silvia Iranzo, a los que se ha hecho referencia, si bien respetaba el número mínimo de miembros establecido en el artículo 21 de los Estatutos Sociales, no estaba alineada con el compromiso de Indra de cumplir con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en lo que a la independencia se refiere.

Por ello, el Consejo de Administración acordó llevar a cabo las actuaciones necesarias para restaurar la estructura de gobierno corporativo de Indra e iniciar un proceso de selección de consejeros independientes, liderado por los consejeros independientes con el asesoramiento especializado de una consultora, con el fin de que, en la composición cualitativa del Consejo, al menos, la mitad de los consejeros fueran independientes y, preferentemente, mujeres. El Consejo acordó, asimismo, que la independencia de los candidatos resultantes de dicho proceso fuera sometida a una verificación ulterior que encomendó a Ernst and Young.

Asimismo, el 27 de junio de 2022 el consejero independiente D. Ignacio Martín San Vicente comunicó al Consejo de Administración que consideraba necesario presentar su dimisión como consejero, dimisión que se hizo efectiva el 27 de octubre, una vez culminado el proceso de selección de consejeros independientes.

Con fecha 28 de octubre de 2022 se celebró Junta General extraordinaria de accionistas en la que se aprobaron, por mayoría suficiente de votos a favor, las propuestas de nombramiento de los siguientes consejeros independientes: Sras. Amatriain Corbi, Arce Peralta, Armero Montes y San Jacinto Martínez y Sres. Arendt y Villazán Gil, y el nombramiento como consejero dominical de D. Juan Moscoso del Prado Hernández a solicitud del accionista SEPI.

Debe indicarse que el principio rector de la búsqueda de los consejeros independientes fue completar la matriz de competencias, presentando una gran dificultad la generación y atracción de un mayor número de candidaturas femeninas que el propuesto a la Junta General con conocimientos y experiencias relevantes, con un encaje adecuado en la matriz y con la disponibilidad necesaria para incorporarse al consejo de administración de Indra a corto plazo. En todo caso, como ya se ha indicado anteriormente, las consejeras actuales representan el 57,14% del total de los consejeros independientes.

Respecto a la composición de las Comisiones del Consejo, destacar que todas ellas, a excepción de la Comisión de Estrategia, están presididas por consejeras independientes. Las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento, de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, y de Sostenibilidad, cuentan con mayoría de consejeros independientes.

Sin perjuicio de la separación de roles de Presidente del Consejo de Administración y Consejero Delegado, Indra considera una buena práctica contar con un consejero independiente coordinador que desempeña funciones clave de coordinación de los consejeros no ejecutivos, de portavoz de sus preocupaciones, así como de canal para hacer llegar al Consejo las preocupaciones, demandas o peticiones en materia de Gobierno Corporativo de los accionistas que no estén directamente representados en el Consejo.

Actualmente, los cargos de vicepresidenta del Consejo y consejera independiente coordinadora son ostentados por Dña. Virginia Arce.



## Formación a los miembros del Consejo

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

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

En 2022, como consecuencia de la renovación del Consejo de Administración a la que se ha hecho referencia anteriormente, Indra ha organizado un completo proceso de *onboarding* dirigido a todos los miembros del Consejo de Administración, con la finalidad de facilitar la incorporación de los nuevos consejeros y de actualizar los conocimientos (*refresher programme*) de los que ya lo eran, desarrollado en varias sesiones.

### Realizadas sesiones de *on boarding* al Consejo en 2022 incluyendo contenidos sobre gestión de riesgos, ciberseguridad y sostenibilidad

Asimismo, los consejeros han participado en una sesión monográfica sobre gestión de riesgos (ciberseguridad).

En materia de riesgos, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, en su distribución de asuntos anual, prevé la comparecencia recurrente de los propietarios de los principales riesgos (financieros y no financieros) de la compañía para profundizar en su entendimiento y supervisar sus sistemas de gestión. De dicha supervisión se da cuenta al Consejo, responsable último de la Política de Control y Gestión de Riesgos, y de aprobar los Mapas de Riesgos Globales.

El Consejo es, periódicamente, informado de la metodología seguida en la elaboración de los mapas de riesgos, de las circunstancias que afectan al nivel del riesgo, y de cualquier otra incidencia relacionada con esta materia.

Por otro lado, la compañía mantiene abierta la posibilidad de que los consejeros contacten con los directivos de Indra para completar la información que precisen en el ejercicio de sus obligaciones.

## Actividades de los órganos de gobierno en 2022

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

Asistencia a las sesiones del Consejo y de sus Comisiones

100%

Respecto a la dedicación de los consejeros, en 2022, tal y como se detalla en el Informe Anual de Gobierno Corporativo la asistencia individualizada es muy elevada mostrando un nivel de dedicación y compromiso muy satisfactorio.

## Evaluación del Consejo

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

Para realizar la evaluación el Consejo cuenta periódicamente con la ayuda de un consultor externo independiente. La última evaluación externa del Consejo, relativa al ejercicio 2022 y concluida en febrero de 2023, se ha realizado contando con el asesoramiento de KPMG, que ya participó en la evaluación de los ejercicios 2020 y 2021 y que, a la vista de los recientes cambios en la composición del Consejo de Administración, la CNRGC ha considerado oportuno volver a contratar. El proceso de evaluación es organizado y coordinado por el presidente del Consejo junto con los presidentes de todas las comisiones del Consejo, así como por la consejera independiente coordinadora cuando se trate de la evaluación del presidente del Consejo.



## 4 Ética y transparencia

### 4.1 Ética y cumplimiento

[GRI 2-15] [GRI 2-16] [GRI 2-23] [GRI 2-24] [GRI 2-25] [GRI 2-26] [GRI 2-27]

#### Código Ético y de Cumplimiento Legal

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

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

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

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

#### Modelo de prevención de riesgos penales

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

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

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

#### Manuales de prevención de Riesgos Penales de España y de las filiales internacionales

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

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

#### Modelo de Prevención de Riesgos en Derecho de la Competencia

Indra cuenta con un Modelo de organización, prevención, gestión y control de riesgos anticompetitivos a los que está expuesta y arbitra medidas de control para evitar que se pueda incurrir en prácticas que infrinjan la legislación aplicable en materia de competencia. El Modelo se plasma en el Manual de prevención de riesgos en derecho de la competencia



de España, resto Unión Europea y Noruega, en el Manual de prevención de riesgos en Derecho de la Competencia para filiales internacionales (excepto UE y Noruega) y en el Código Ético y de Cumplimiento Legal, que se configura como el control fundamental del Modelo.

### Manuales de Prevención de Riesgos en Derecho de la Competencia

Ambos Manuales establecen el modelo de organización, prevención, gestión y control de los riesgos de competencia; los órganos de control, supervisión y seguimiento; el sistema de gestión de recursos financieros; el sistema disciplinario; el canal de denuncias; la formación; y los controles para prevenir la comisión de infracciones de competencia.

El Modelo, que se revisa periódicamente, se actualizó en septiembre y octubre de 2021 a través de la elaboración del Manual de prevención de riesgos en Derecho de la Competencia para filiales internacionales (excepto UE y Noruega), habiendo sido aprobado por los órganos de administración de las filiales en noviembre de 2021 y a través de la modificación del Manual de prevención de riesgos en Derecho de la Competencia de España, resto UE y Noruega. Entre los cambios más significativos destaca la actualización de la metodología de identificación y valoración de riesgos.

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

### Canal Directo

[GRI 205-3] [GRI 406-1] [GRI 411-1] [GRI 416-2] [GRI 417-2] [GRI 417-3] [GRI 418-1] [GRI 419-1]

El Canal Directo es el cauce confidencial para comunicar cuestiones relacionadas con la aplicación del Código y su normativa de desarrollo, puesto a disposición de todos los profesionales y colaboradores de Indra. El Código Ético y los referidos Manuales establecen las pautas de funcionamiento del Canal Directo (canaldirecto@indra.es), entre otras, la posibilidad de realizar comunicaciones anónimas en la página web de Indra.

En 2022, el Canal Directo recibió 470 comunicaciones, lo que supone un aumento del 19% respecto a 2021:

- 369 consultas de carácter general sobre donaciones y patrocinios, conflictos de interés, cortesía empresarial, competencia e información para terceros.
- 101 denuncias, desglosadas a continuación.

Detalle de las comunicaciones recibidas en el Canal Directo en 2021 y 2022						
Tipo de irregularidad	Casos (nº)		Irregularidades casos materializados (nº)		Tipo de medidas adoptadas <sup>2</sup>	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
<b>Acoso y comportamientos no tolerados</b>	62	53	2	7	Disciplinaria: 1 suspensión de empleo y sueldo	Disciplinarias: 4 despidos No Disciplinarias: 3 advertencias de RR.HH
<b>Seguridad de la información</b>	7	8	3	6	Disciplinarias: 1 despido y 2 amonestaciones No disciplinarias: 1 advertencia de la Unidad de Cumplimiento	Disciplinarias: 5 despidos y 2 suspensiones de empleo y sueldo No disciplinarias: 1 advertencia de RR.HH.
<b>Fraude</b>	10	10	6	3	Disciplinarias: 2 despidos, 13 suspensiones de empleo y sueldo No disciplinarias: 4 advertencias de RR.HH.	Disciplinarias: 2 despidos y 1 suspensión de empleo y sueldo
<b>Derecho de defensa de la competencia</b>	3	4	1	2	No disciplinaria: 1 advertencia de la Unidad de Cumplimiento	Disciplinarias: 2 suspensiones de empleo y sueldo

<sup>2</sup> Durante el año 2022 se han adoptado 3 despidos disciplinarios en relación con 3 irregularidades que datan de 2021: 2 Acosos y comportamientos no tolerados y 1 irregularidad de Seguridad de la Información.



Detalle de las comunicaciones recibidas en el Canal Directo en 2021 y 2022						
Tipo de irregularidad	Casos (nº)		Irregularidades casos materializados (nº)		Tipo de medidas adoptadas <sup>2</sup>	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Discriminación	4	4	0	1	N.A.	Disciplinaria: 1 despido
Derechos humanos (trabajo forzoso, tráfico de personas y trabajo infantil)	0	0	0	0	N.A.	N.A.
Corrupción	0	1	0	0	N.A.	N.A.
<b>Otras conductas inadecuadas</b>						
Conflictos en el entorno laboral	6	8	1	1	N.A.	Disciplinaria: 1 despido
Relacionadas con proveedores	3	5	2	0	No disciplinaria: 3 advertencias de la Unidad de Cumplimiento	N.A.
Derechos de libertad de asociación y negociación colectiva	0	0	0	0	N.A.	N.A.
Otros incumplimientos	8	8	1	0	N.A.	N.A.

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

### Unidad de Cumplimiento

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

El Sistema de Gestión de Compliance Penal en España está certificado por AENOR bajo la norma UNE 19601 y el Sistema de Gestión Anti-Soborno en Italia, Brasil, Colombia, México y Perú lo está bajo la norma ISO 37001

En 2022, Indra Colombia e Indra México, así como diversas filiales y sucursales de ambos países han obtenido por primera vez la certificación ISO 37001 "Sistemas de Gestión Anti-soborno" destacando como fortalezas, entre otras, la cultura de Cumplimiento de la organización. Igualmente, se ha renovado la certificación ISO 37001 en diversas filiales y sucursales de Indra Brasil e Indra Perú. A finales de 2022 se realizaron los trabajos para obtener la certificación ISO 37001 en Italia y en enero de 2023 se obtuvo la certificación por AENOR.



## Evaluación del riesgo y auditoría de controles de cumplimiento

Indra cuenta con un Mapa de Riesgos Globales en el que se identifican los riesgos más relevantes de las distintas categorías, incluidos los de cumplimiento normativo, así como sus principales planes de mitigación. El Mapa es presentado a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y a la Unidad de Coordinación de Riesgos. Asimismo, Indra cuenta con mapas de riesgos penales y de competencia que se presentan igualmente a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. En 2022, se ha actualizado la metodología de valoración de riesgos que conllevó, entre otras, la ventaja de abordar de una sola vez, y anualmente, el mapa de España y el de todas las filiales internacionales. También en 2022, la Unidad de Cumplimiento ha llevado a cabo, de conformidad con lo establecido, la autoevaluación anual de determinados controles penales y de competencia. El resultado de la evaluación del diseño y funcionamiento de los controles es satisfactorio y cumple el requisito de autoevaluar bianualmente, en 2021 y 2022, la totalidad de los controles penales y de competencia. Por último, el área de Auditoría Interna abordó en septiembre de 2022 la revisión de la efectividad de determinados controles penales y de competencia.

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

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

En 2022, la Unidad de Cumplimiento ha realizado *due diligences* reputacionales a terceros - proveedores, *partners*, socios de UTEs y potenciales clientes -, específicamente enfocadas en riesgos penales y de competencia

## Riesgo reputacional de terceros

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

## Formación

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

Los Modelos de prevención de riesgos penales y de competencia prevén que la formación en Ética y Competencia se ha de impartir a todos los profesionales con una periodicidad suficiente para garantizar la actualización de conocimientos. Desde 2019 la compañía ha realizado un importante esfuerzo para formar al máximo número de empleados. A cierre de 2022, el 97% de la plantilla ha recibido formación en Ética y Competencia.

Adicionalmente, la Unidad de Cumplimiento ha llevado a cabo sesiones formativas dirigidas a los profesionales de las filiales de Alemania, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Emiratos Árabes Unidos, Eslovaquia, Letonia, Italia, México, Perú y España (profesionales de las sociedades ALG, Mobbeel, Aplicaciones de Simulación Simtek, Morpheus Aiolos y The Overview Effect) en materia de Ética y Competencia. También se han realizado sesiones de sensibilización dirigidas a equipos de Dirección de las divisiones de Minsait y de Transporte y Defensa en materia de Ética y Competencia.

Profesionales formados en ética y cumplimiento

**97%**

Proveedores formados en ética y cumplimiento (alcance 91% compras)

**100%**

En 2022 más de 55.000 profesionales han recibido formación en materia de Ética y Competencia

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



## Evaluación de desempeño y remuneración

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

### Anticorrupción

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

Indra rechaza la corrupción y cualquier práctica ilegal y adopta el compromiso de cumplir con la legalidad. El Código Ético y de Cumplimiento Legal de la compañía define qué se entiende por corrupción y soborno, incluyendo asimismo las bases de la política anticorrupción. El Modelo de prevención de riesgos penales de Indra establece determinados controles que se ejecutan periódicamente en las distintas áreas de la compañía con la finalidad de mitigar dichos riesgos.

Estos controles se encuentran desarrollados a través de múltiples políticas y procedimientos internos relacionados con las siguientes áreas, entre otras:

- Compras: Procedimiento de Selección y Homologación de Proveedores, circuitos de autorización para la emisión de pedidos de compra y gestión de la condición PEP en proveedores.
- Adquisiciones y operaciones corporativas: Procedimiento para Adquisiciones y Fusiones Corporativas.
- Mercados: Procedimientos para la Contratación de Consultores Comerciales y Asesores Estratégicos.
- 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).
- Estrategia: Política de Autorización de Donaciones y Patrocinios.
- Administración: Procedimiento de Gastos de Empleado y Cortesía Empresarial.

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

### Blanqueo de capitales

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

### Casos de prácticas anticompetitivas y medidas adoptadas

[GRI 206-1]

En los últimos años, la Comisión Nacional de Mercados y la Competencia (CNMC) ha incoado los siguientes expedientes frente a la compañía: expediente S/DC/0565/15 "licitaciones de aplicaciones informáticas", expediente S/DC/0598/2016 "electrificación y electromecánicas ferroviarias" y expediente S/DC/0627/18 "consultoras". Durante la tramitación de los mismos, Indra ha colaborado de manera activa con la CNMC a fin de esclarecer los hechos objeto de investigación. Estos tres expedientes han concluido con resoluciones sancionadoras en los años 2018, 2019 y 2021. En la actualidad, todas ellas están recurridas en la vía contencioso-administrativa, ante la Sección 6ª de la Audiencia Nacional.

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

En este sentido, el Modelo de prevención de riesgos en Derecho de la Competencia se revisa y actualiza periódicamente, así como los controles y procedimientos internos. En cuanto a otras medidas adoptadas, entre otras, se han reforzado los mecanismos internos de control de las UTEs/consorcios y subcontrataciones, de manera que todas las ofertas para cuya presentación se sirvan de estos medios están sujetas a un control legal específico, actualizándose en 2020, 2021 y 2022 los procedimientos internos que regulan dichas cuestiones.



## 4.2 Principios Rectores de Empresa y Derechos Humanos

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

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

### Política de Derechos Humanos

Indra es consciente del impacto que genera en las personas, tanto como empleador como a través de las soluciones tecnológicas que desarrolla para sus clientes. Por este motivo el Consejo de Administración aprobó en 2020 la [Política de Derechos Humanos](#) con el objetivo de identificar y promover en toda la cadena de valor los impactos positivos y minimizar los impactos negativos en las personas.

Política de Derechos Humanos		Hitos y KPI
 <p><b>Compromiso con los profesionales</b></p> <p>Ofrecer condiciones de trabajo y retribución justas y dignas, respetar y promover los derechos de todos los profesionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Impulsar la diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades</li> <li>✓ Garantizar el derecho al diálogo social y la negociación colectiva. Respetar la libertad de expresión de los profesionales.</li> <li>✓ Asegurar la protección de datos personales de los profesionales.</li> <li>✓ Proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable.</li> <li>✓ Impulsar el empleo local ofreciendo el primer trabajo a los jóvenes en las comunidades en las que está presente.</li> <li>✓ Prohibición y rechazo de cualquier forma de trabajo forzoso, esclavo, trabajo infantil o de tráfico humano.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>33% mujeres en la empresa</li> <li>1% profesionales con discapacidad</li> <li>99% profesionales con acceso a instrumentos de negociación colectiva</li> <li>93% profesionales con contrato indefinido</li> <li>+19.500 nuevas incorporaciones, +50% menores de 30 años</li> <li>97% profesionales locales</li> <li>0 denuncias por Derechos Humanos (trabajo forzoso, tráfico de personas y trabajo infantil)</li> </ul>
 <p><b>Compromiso con los clientes</b></p> <p>Desarrollar tecnología que tenga un impacto positivo en las personas y en la Sociedad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Medir del impacto que la tecnología de Indra pueda provocar en los derechos de las personas.</li> <li>✓ Proporcionar servicios seguros con garantía de confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.</li> <li>✓ Utilizar la información y los datos de clientes y usuarios finales con la debida diligencia y seguridad.</li> <li>✓ Formar y sensibilizar a los profesionales en materia de privacidad y seguridad de la información.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>18% de las ventas alineadas con la Taxonomía de la UE</li> <li>93% ventas en sociedades con ISO 27001</li> <li>95,5% profesionales formados en seguridad de la información y protección de datos</li> </ul>
 <p><b>Compromiso con los proveedores</b></p> <p>Promover el respeto y promoción de los derechos fundamentales en su cadena de suministro.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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.</li> <li>✓ Promover la contratación de proveedores locales que cumplan con los compromisos éticos de la compañía - Código Ético y Política de Sostenibilidad con Proveedores</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>100% proveedores formados en ética y cumplimiento</li> <li>70% proveedores críticos evaluados con criterios ESG</li> <li>85% proveedores locales</li> </ul>
 <p><b>Compromiso con la Sociedad</b></p> <p>Impulsar los derechos humanos en las comunidades locales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Relacionarse de una manera transparente y ética con los organismos reguladores y las Administraciones Públicas</li> <li>✓ Practicar una fiscalidad responsable que aporte riqueza a las comunidades y conforme a la legislación fiscal aplicable en cada caso.</li> <li>✓ Impulsar la innovación y el desarrollo de productos y servicios que contribuyan a promover los derechos fundamentales de las personas y de la sociedad en general.</li> <li>✓ No utilizar "minerales de conflicto"</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>0 denuncias materializadas por corrupción</li> <li>0 incidentes en ciberseguridad críticos</li> <li>Informe fiscal país por país</li> </ul>

La Política de Derechos Humanos de Indra se basa en los Principios Rectores para Empresa y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y en los principales convenios y compromisos internacionales en materia de Derechos Humanos. Esta Política refuerza el compromiso de Indra con una conducta ética ya recogido en el Código Ético y de Cumplimiento Legal, de obligada aplicación para todos los profesionales y colaboradores de la compañía, y en otras políticas corporativas que protegen de forma directa o indirecta derechos fundamentales de las personas.

**La Política de Derechos Humanos aprobada por el Consejo refleja 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, así como los principales canales a disposición de los grupos de interés para realizar comunicaciones y consultas.



## Debida diligencia en Derechos Humanos

Tal y como se prevé en la Política, Indra ha actualizado en 2022 el análisis de debida diligencia de sus impactos adversos en los Derechos Humanos. Como parte de este proceso, la compañía ha actualizado la identificación de los riesgos más relevantes, tanto en sus propias operaciones como en las de su cadena de valor.

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

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

Debida diligencia en Derechos Humanos	
Elementos clave	Actividades
<b>Política de Derechos Humanos</b> Desde 2015, actualizada y aprobada en noviembre de 2020 por el Consejo de Administración	La Política de Derechos Humanos, elaborada bajo la supervisión de la Comisión de Sostenibilidad y aprobada por el Consejo de Administración en 2020, define un modelo de gobernanza y responsabilidades claras en materia de Derechos Humanos. Diseñada en colaboración con expertos en Derechos Humanos de la Fundación Seres de acuerdo a los estándares y buenas prácticas internacionales, abarca toda la cadena de valor y está disponible públicamente a través de la web de la compañía en varios idiomas (español e inglés). La Política se comunica internamente a todos los profesionales y externamente a los grupos de interés.
<b>Evaluación de asuntos relevantes</b> Periódico desde 2017	Se lleva a cabo de forma periódica a nivel global con la colaboración de expertos externos en materia de derechos humanos (Fundación Seres en 2020) y en ella también participan los responsables de las geografías más relevantes. En 2021 el ejercicio de evaluación se realizó en Brasil, Colombia, Italia, México y Perú utilizando como referencia el marco desarrollado por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
<b>Integración en procesos</b> Desde 2017 en curso	Ejemplos de actuaciones acometidas en 2022: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actualización de la valoración de riesgos en Derechos Humanos como parte de la actualización del mapa global de riesgos de la compañía.</li> <li>▪ Requisitos en materia de Derechos Humanos con proveedores incluidos en los Términos y Condiciones de Compras de todos los pedidos a través de la Política de Sostenibilidad con Proveedores.</li> <li>▪ Evaluación sobre el desempeño en Derechos Humanos de proveedores críticos y relevantes, valorando entre otros el cumplimiento en materia laboral, de seguridad y salud, privacidad y seguridad, trabajo infantil y trabajo forzoso, entre otros.</li> <li>▪ Actualización y aprobación en Consejo del <a href="#">Modern Slavery Statement</a>.</li> <li>▪ Formación en sostenibilidad para todos los profesionales de la compañía con contenidos específicos en materia de Derechos Humanos.</li> <li>▪ Formación obligatoria sobre Derechos Humanos para subcontratistas de personal de seguridad.</li> </ul>
<b>Evaluación y reporte</b> Desde 2017 en curso	Ejemplos de las actuaciones acometidas en 2022: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reporte semestral a la Comisión de Sostenibilidad sobre la implementación del Plan Director de Sostenibilidad que incluye iniciativas específicas de Derechos Humanos.</li> <li>▪ Monitorización de riesgos relacionados con Derechos Humanos a través del mapa de riesgos de la compañía.</li> <li>▪ Reporte anual sobre desempeño en Derechos Humanos a través del Informe de Sostenibilidad e información actualizada a través de la <a href="#">web de la compañía</a>.</li> <li>▪ Diálogo con grupos de interés a través de la participación en iniciativas como el Lab de Derechos Humanos de Fundación Seres.</li> </ul>



Debida diligencia en Derechos Humanos	
Elementos clave	Actividades
<b>Mecanismos de reclamación y remedio</b> Desde 2017 en curso	El Canal Directo permite a los grupos de interés, de forma confidencial y anónima, plantear quejas o consultas sobre cualquier aspecto relacionado con ética y cumplimiento (explícitamente también sobre derechos humanos). Su funcionamiento está ampliamente descrito en el capítulo 4.1 de este informe.

### Mitigación y remediación de los riesgos en Derechos Humanos

El Canal Directo de Indra es el mecanismo previsto para la recepción de consultas y comunicaciones relacionadas tanto con el Código Ético y de Cumplimiento Legal como con la Política de Derechos Humanos de Indra.

Como consecuencia del análisis de las comunicaciones recibidas a través de este canal, y descritas ampliamente en el capítulo de Ética y Cumplimiento del presente informe, Indra ha determinado que aquellos riesgos de derechos humanos con mayor probabilidad de materialización son aquellos relacionados con el acoso y los comportamientos no tolerados, la discriminación y la seguridad de la información.

Por este motivo, en los últimos años Indra ha realizado un esfuerzo especial en reforzar las medidas de control y mitigación relacionadas con estos riesgos, tales como:

- En 2022, el 97% de la plantilla de Indra activa a 31 de diciembre ha recibido formación en materia de Ética y Competencia, que también cubre los aspectos relacionados con acoso y comportamientos no tolerados, discriminación y seguridad de la información.
- En 2021 se puso en marcha un plan de formación en materia de sostenibilidad para todos los profesionales con contenidos específicos en materia de Derechos Humanos. Adicionalmente también se han puesto a disposición de los profesionales contenidos específicos sobre esta materia a través de la plataforma *online* de formación corporativa.
- Dentro del catálogo de formación para mandos intermedios y directivos, la compañía incluye formaciones específicas destinadas a combatir la discriminación en el entorno laboral, tales como cursos en materia de evaluación de desempeño, sesgos inconscientes entre otros.
- Tal y como se describe más ampliamente en el capítulo de Seguridad de la Información, Privacidad y Protección de Datos, Indra cuenta con cursos obligatorios para los recién incorporados y para todos los profesionales con carácter anual en materia de seguridad de información, así como un conjunto amplio de recursos formativos voluntarios.

En los casos en los que alguno de estos riesgos se ha llegado a materializar, la compañía ha emprendido acciones de remediación que han incluido medidas disciplinarias y no disciplinarias a los infractores. Estas medidas se describen en el capítulo de Ética y Cumplimiento del presente informe.

Durante 2022, Indra ha recibido una reclamación por una vulneración del derecho de privacidad en el marco de un servicio ejecutado para un cliente. Este incidente está descrito ampliamente en el capítulo 7.7 del presente informe. Indra ha remediado los posibles daños causados en materia de derechos humanos mediante el pago de la correspondiente sanción.

En las principales geografías en las que Indra desarrolla su actividad (España, México, Brasil y Colombia) Indra tiene subcontratada a una compañía de seguridad cuyo personal<sup>3</sup> ha recibido formación en materia de Derechos Humanos.

## 4.3 Fiscalidad responsable

[GRI 207-1]

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

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

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

<sup>3</sup> En España 75 profesionales, en México 8 y en Colombia 17.



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 y obligaciones tributarias, tanto en letra como en espíritu, en los distintos países y territorios en los que opera el Grupo, satisfaciendo los tributos que resulten exigibles de acuerdo con el respectivo ordenamiento tributario.
- Fomentar prácticas encaminadas a la prevención y reducción de riesgos fiscales significativos, velando porque la tributación guarde una relación adecuada con la estructura y ubicación de las actividades, los medios humanos y materiales y los riesgos del Grupo.
- Adoptar decisiones en materia tributaria sobre la base de una interpretación razonable de la normativa aplicable y vinculada a la actividad de la compañía.
- Cumplir con los procedimientos internos establecidos en relación a la toma de decisiones fiscales y procedimientos de control de riesgo fiscal.
- Informar al Consejo de Administración de las principales implicaciones fiscales de las operaciones o asuntos que se sometan a su aprobación, tales como operaciones que no estén dentro del curso ordinario de los negocios, reestructuraciones societarias, inversiones, apertura nuevos negocios.
- Aplicar los precios de transferencia de acuerdo al principio de plena competencia, de forma que no se generen desigualdades significativas en las relaciones comerciales.
- No transferir valor creado a jurisdicciones de una menor carga impositiva, no utilizar estructuras fiscales opacas, artificiales o sin base comercial y no utilizar el secreto de determinadas jurisdicciones fiscales (los denominados “paraísos fiscales”) para evitar el pago de impuestos.

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

### Gobierno de la política fiscal

[GRI 207-2]

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

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

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

---

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

---

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

### Relación con grupos de interés

[GRI 207-3]

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

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



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

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

### Contribución fiscal directa por países

[GRI 207-4]

Contribución fiscal en miles de euros						
Área Geográfica/ País	Importe neto de la cifra de negocio	Ingresos intra-grupo	Resultado antes de Impuestos	Gastos por impuesto de sociedades	Impuesto de sociedades pagado	Total de activos
<b>España (*)</b>						
<b>España</b>	2.468.987	358.165	128.768	40.603	20.119	6.754.838
(*) Nota: el resultado agregado, según PGC, antes de impuestos, de las empresas españolas, asciende a un beneficio de 128.768 k€. El resultado que sirve de base para calcular el gasto por impuesto sobre beneficios devengado difiere de dicho importe, debido principalmente, a que, en dicho resultado, (i) por una parte, se incluyen, determinadas partidas (principalmente dividendos que tienen un impacto fiscal limitado) que no tienen impacto fiscal, y (ii) por otra, no se incluyen los resultados obtenidos a través de establecimientos permanentes, los cuales, tributan y tienen impacto fiscal en el país en que se generan. El pago efectivo realizado en España en el ejercicio, asciende a 20.119 k€ y se corresponde con el saldo agregado de los pagos a cuenta del ejercicio (24.429 k€), las retenciones soportadas sobre determinados ingresos y dividendos y una devolución neta del Impuesto de ejercicios anteriores (por importe de 15.885 k€). Adicionalmente, se incluyen pagos, por importe de 3.367 k€, derivados de la Inspección fiscal finalizada en España en el ejercicio, correspondiente al periodo 2015-2018.						
<b>Europa y Norteamérica</b>						
Alemania	23.336	5.468	2.156	839	380	20.304
Bélgica	28.903	0	6.877	719	196	6.627
Bulgaria	0	0	52	0	0	389
Canadá	87	0	8	1	1	213
Eslovaquia	105	12	61	0	103	0
Estonia	5.413	0	731	0	0	4.545
EE.UU.	44.647	1.547	39	1.664	203	74.440
Grecia	0	0	-33	0	0	125
Holanda	516	0	20	4	12	160
Irlanda	6.177	0	1.578	147	0	9
Italia	215.856	4.944	18.893	5.619	7.858	193.718
Letonia	3.781	-16	1.211	256	0	5.249
Lituania	3.691	0	1.377	73	96	246
Moldavia	179	696	181	62	61	390
Noruega	67.765	6.494	7.498	1.664	-102	63.107
Polonia	231	123	24	0	0	436
Portugal	49.569	13.816	3.417	1.059	446	46.027
Reino Unido	18.729	0	4.085	763	1.378	6.466
Republica Checa	2.600	0	28	9	-65	2.671
Rumania	7.066	357	4.343	509	510	4.929
Turquía	38	0	-489	0	0	1.916
<b>Total Europa y Norteamérica</b>	<b>478.689</b>	<b>33.441</b>	<b>52.057</b>	<b>13.388</b>	<b>11.077</b>	<b>431.967</b>
<b>Latinoamérica</b>						



Contribución fiscal en miles de euros						
Área Geográfica/ País	Importe neto de la cifra de negocio	Ingresos intra-grupo	Resultado antes de Impuestos	Gastos por impuesto de sociedades	Impuesto de sociedades pagado	Total de activos
Argentina	21.850	1.719	3.329	-1.875	1.134	19.758
Bolivia	911	0	-513	0	85	1.645
Brasil	206.621	2.791	4.816	2.769	2.149	119.995
Chile	69.516	18.191	12.868	2.786	1.308	122.741
Colombia	129.309	7.404	13.596	7.495	6.129	65.847
Costa Rica	181	0	-323	60	61	585
Ecuador	10.073	0	2.221	974	270	9.186
El Salvador	113	0	-55	3	0	851
Guatemala	513	0	238	134	106	899
Honduras	-50	0	-718	-413	27	1.568
México	141.567	16.839	11.585	3.857	8.063	124.036
Nicaragua	493	0	123	37	34	634
Panamá	10.590	614	-881	196	428	11.814
Paraguay	0	0	-1	0	0	58
Perú	75.468	5.410	7.807	2.461	2.971	76.598
Puerto Rico	398	0	94	21	57	515
República Dominicana	8.915	610	4.374	1.150	1.126	9.352
Uruguay	3.663	1.770	-129	145	4	2.021
<b>Total Latinoamérica</b>	<b>680.131</b>	<b>55.348</b>	<b>58.431</b>	<b>19.800</b>	<b>23.953</b>	<b>568.107</b>
<b>Asia, Oriente Medio y África (AMEA)</b>						
Arabia Saudí	58.917	0	12.129	995	303	176.663
Argelia	835	0	-3.216	0	82	7.602
Australia	31.254	335	2.944	0	0	21.629
Bahréin	1.310	456	-141	0	0	15.416
China	115	1.418	-219	0	0	1.382
Corea del Sur	1.163	0	-1.052	0	0	6.606
Egipto	868	0	-284	36	0	1.461
Emiratos Árabes Unidos	12.304	0	7.123	0	0	16.453
Filipinas	52.719	3.415	7.834	1.940	88	53.616
India	1.493	76	268	61	23	3.917
Indonesia	0	62	-270	0	0	567
Israel	1.799	0	1.104	88	71	2.124
Kazajstán	0	0	-71	0	0	34
Kenia	3.048	3.188	678	203	253	7.707
Kuwait	26.480	0	1.913	1.200	15	11.779
Malasia	4.590	41	402	-5	119	9.349
Marruecos	273	405	-5.103	0	7	4.253



Contribución fiscal en miles de euros						
Área Geográfica/ País	Importe neto de la cifra de negocio	Ingresos intra-grupo	Resultado antes de Impuestos	Gastos por impuesto de sociedades	Impuesto de sociedades pagado	Total de activos
Mozambique	0	0	0	0	1	4
Nigeria	0	0	-115	99	0	229
Nueva Zelanda	3.678	0	1.013	0	0	1.385
Omán	28.472	1.712	10.948	1.471	122	23.162
Senegal	0	0	-301	0	0	16
Tailandia	0	0	-249	0	0	43
Taiwan	260	0	-417	0	0	166
Túnez	0	0	-32	0	2	487
Vietnam	0	0	-64	0	0	15
Zambia	303	0	74	26	34	391
<b>Total AMEA</b>	<b>229.881</b>	<b>11.108</b>	<b>34.896</b>	<b>6.114</b>	<b>1.119</b>	<b>366.452</b>

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, (iii) las retenciones soportadas u otros conceptos análogos, (iv) las regularizaciones del Impuesto de ejercicios anteriores realizadas, así como los importes pagados derivados de procesos de inspección tributaria.

La cifra total de impuesto pagado por el Grupo en el ejercicio, que asciende a 56 M€, no se calcula sobre el resultado contable consolidado, reportado en las cuentas anuales (256 M€ de beneficio antes de impuesto). Dicho resultado contable consolidado, se obtiene, aplicando las normas y los principios de contabilidad NIIF (Normas Internacionales de Información Financiera) 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, y resto de ajustes de consolidación).

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 tributa el establecimiento permanente en cuestión. El resultado contable consolidado antes de impuestos, según las cuentas anuales, asciende a un beneficio de (255.761 k€), generando un gasto por impuesto de sociedades, por importe de 80.172 k€.

El resultado antes de impuestos, agregado por país, ha sido de beneficio (274.152 k€), y el gasto por impuesto de sociedades ha ascendido a 79.905 k€. Esta diferencia entre el resultado agregado y el consolidado, corresponde a la aplicación de las normas internacionales de contabilidad y a la eliminación de resultados consolidados (principalmente dividendos y ajustes de cartera).

Para más información relativa a la situación fiscal, ver nota 35 y Anexo I de las Cuentas Anuales Consolidadas.

Durante 2022 Indra ha realizado proyectos comerciales en los siguientes países que son considerados paraísos fiscales o jurisdicciones no cooperativas según los últimos listados publicados por la OCDE, la Unión Europea y la Agencia Tributaria Española.



Dicha presencia obedece única y exclusivamente, a una actividad comercial de la compañía y nunca a motivos fiscales, tal y como se detalla a continuación:

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

Adicionalmente en 2022, Indra desarrolló actividades puntuales en países o territorios como Islas Turcas y Caicos, Vanuatu, Islas Caimán, Dominica, Jordania, Fiyi, Seychelles, Macao, Guernesey, Trinidad y Tobago, Bahamas y Liechtenstein que también son considerados como jurisdicciones de baja tributación o no cooperativas, 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 y a proyectos puntuales, principalmente, del sector de la consultoría y tráfico aéreo.

La compañía ha desarrollado también proyectos en Omán vinculados a las áreas de tráfico aéreo, defensa y energía; no obstante, esta jurisdicción ha dejado de ser considerada como un país no cooperativo a los efectos de la UE.

Asimismo, 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.

Finalmente, en 2022 la compañía no ha creado nuevas estructuras en ningún país considerado paraíso fiscal o de baja tributación conforme a los listados publicados por la OCDE, la Unión Europea y la Agencia Estatal de Administración Tributaria española.





## 5 Planeta y Cambio Climático

### 5.1 El gobierno y la gestión del Cambio Climático

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

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

---

Los objetivos de reducción de emisiones de Indra se han fijado utilizando la metodología desarrollada por la [Science Based Targets initiative](#) (SBTi) en línea con los compromisos de 1,5°C de la COP26<sup>4</sup>

---

Todos los aspectos relacionados con el Cambio Climático están plenamente integrados en la estrategia de la compañía a través de las iniciativas definidas en el marco del Plan Director de Sostenibilidad 2020-2023 que cuenta con un pilar específico de Planeta y Cambio Climático.

La estrategia de Indra en materia ambiental parte de la identificación y diagnóstico de los principales riesgos y oportunidades de la compañía, que se concretan en riesgos y oportunidades del Cambio Climático, riesgos ambientales en los centros de trabajo y riesgos asociados al cumplimiento de la normativa ambiental.

Complementando la información ofrecida en este capítulo sobre el desempeño ambiental de Indra, el capítulo 7 aporta más información sobre la contribución de Indra a los objetivos de mitigación y adaptación al Cambio Climático en línea con los criterios de la Taxonomía de la UE.

### 5.2 Riesgos y oportunidades del Cambio Climático

[GRI 201-2]

Durante 2022, Indra actualizó su análisis de riesgos y oportunidades del Cambio Climático - que forma parte de su Sistema de Control y Gestión de Riesgos Corporativo - para incorporar diferentes escenarios, en línea con las recomendaciones de la *Task Force on Climate related Financial Disclosure*<sup>5</sup> (TCFD), y con los crecientes requisitos regulatorios y del mercado de capital como el suplemento publicado el 20 de junio de 2019 con las Directrices UE sobre la información relacionada con el Cambio Climático (Suplemento del Clima).

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

- STEPS (*Stated Policies Scenario*) de la Agencia Internacional de la Energía; escenario conservador que no da por sentado que los gobiernos alcancen todos los objetivos anunciados.
- 2DS de la Agencia Internacional de la Energía (2DS); escenario que describe un sistema energético coherente con una trayectoria de emisiones con un 80% de posibilidades de limitar el aumento de la temperatura global a 2°C.
- Hipótesis RCP 2.6 "muy estricta" y RCP 8.5 "business as usual" elaborados por el Grupo *Intergovernmental Panel on Climate Change*<sup>6</sup> (IPCC).

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

- El análisis de transición pretende evaluar cómo Indra puede progresar hacia una economía baja en carbono. Para ello, la compañía ha definido una estrategia de lucha contra el Cambio Climático y unos objetivos de neutralidad con horizonte 2050 que dan respuesta a las principales exigencias regulatorias en materia de eficiencia energética y reducción de emisiones, entre otras. Esta estrategia permite a la compañía mitigar los

<sup>4</sup> Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático de 2021.

<sup>5</sup> El Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD) es una organización promovida por el G20 con el objetivo de desarrollar un conjunto de divulgaciones voluntarias sobre riesgos financieros relacionados con el clima.

<sup>6</sup> El Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático es un organismo intergubernamental de las Naciones Unidas encargado de hacer avanzar los conocimientos sobre el Cambio Climático.



principales riesgos en materia de acceso a mercado de capitales, posición competitiva, licencia social para operar o reputación.

- El análisis de riesgos físicos identifica las consecuencias que puede tener para la compañía en el horizonte 2050 los cambios graduales del clima (temperatura, precipitaciones, inundaciones) y los impactos que los posibles fenómenos meteorológicos extremos pueden tener en las instalaciones y operaciones de la empresa. Así como las oportunidades que representa para la compañía el aumento de la demanda de las soluciones y servicios que permiten a sus clientes ser más resilientes ante las consecuencias físicas del Cambio Climático.

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

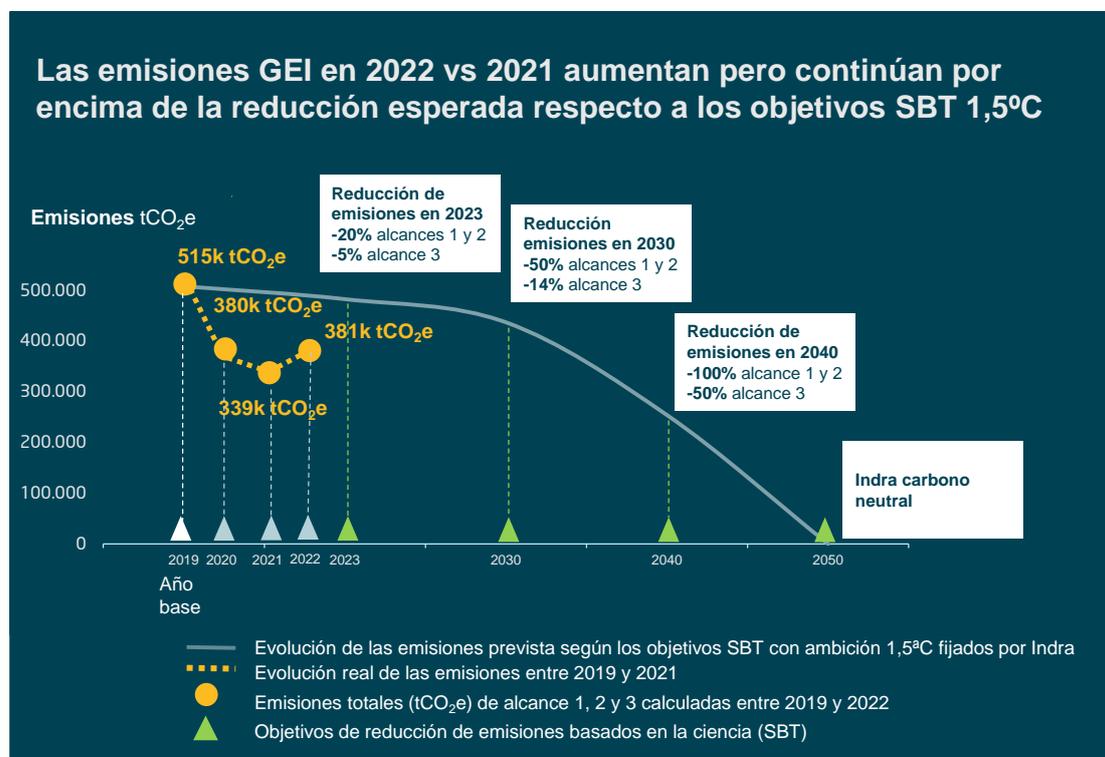
A continuación, se describen los principales riesgos climáticos y medidas de respuesta adoptadas por Indra. Para conocer las oportunidades que el Cambio Climático presenta a la compañía y conocer el grado de alineación de la oferta de Indra con la Taxonomía Climática de la UE consultar el capítulo de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

### 5.3 Mitigación y adaptación al Cambio Climático

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

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

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



Las emisiones han aumentado en 2022 vs 2021 principalmente debido a la recuperación de la movilidad tras la pandemia (viajes de negocio +37% y *commuting* +47%) y al incremento en las emisiones por consumo de energía en los productos vendidos (+77%). A pesar de ello, la reducción de emisiones continúa por encima del objetivo marcado (-26% vs 2019).



## Las 4 claves para alcanzar los SBT son: eco-eficiencia, energía verde, proveedores y movilidad sostenible



### Huella de carbono del grupo Indra en 2022

[GRI 305-1] [GRI 305-2] [GRI 305-3] [GRI 305-4] [GRI 305-5]

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

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

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

Huella de carbono del grupo Indra (emisiones tCO <sub>2</sub> e)	2019	2020	2021	2022	2022 vs 2019 (% reducción)
Alcance 1 - emisiones directas	2.733	1.764	1.759	1.681	-68%
Alcance 2 - emisiones indirectas	6.198	2.923	1.897	1.211	
Alcance 3 - emisiones indirectas (*)	507.063	375.417	335.583	378.127	-25%
Compras de bienes y servicios	299.163	255.274	234.574	236.688	-21%
Viajes de negocio	77.251	24.303	18.273	25.087	-68%
<i>Commuting</i>	35.522	11.954	14.487	21.232	-40%
Resto de categorías alcance 3	95.127	83.886	68.249	95.120	0%

(\*) Nota: a continuación, se motivan las principales variaciones entre las emisiones registradas en 2022 vs 2021. La recuperación de los desplazamientos tras la pandemia aumenta las emisiones por viajes en tren y avión vs. 2021 (+85% y +110% nº viajes en tren y avión respectivamente). La vuelta al trabajo presencial también ha incrementado la ocupación de los centros de trabajo (del 15% al 32% a nivel global) lo que sube también las emisiones por *commuting* de los profesionales. Del resto de categorías de alcance 3 sólo destaca el aumento en las emisiones por "uso de productos vendidos" (categoría 11) que en 2022 supone el 18% de las emisiones totales y que incrementan en un 77% vs 2021. El motivo se debe al cambio en el mix de productos vendidos. En 2022 aumentan las unidades de producto entregadas a clientes por el mercado de Transportes (más de 5.300 unidades vs 4.100 entregadas en 2022 vs 2021) y también se han entregado radares de ATM con un mayor consumo energético, como el MSSM - *Monopulse Secondary Surveillance mode S Radar* - o el PSR2D - *2D Primary Radar*.



El cálculo de las emisiones se realiza en base al *GHG Protocol*, el estándar de contabilidad y reporte del *World Resources Institute* (WRI) y el *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD). Adicionalmente, en 2022 Indra ha obtenido la certificación ISO 14064 de Huella de Carbono por parte de AENOR para el inventario de emisiones de gases de efecto invernadero 2021 de siete sociedades del grupo ubicadas en España, Italia, Brasil, Colombia, Chile y Perú<sup>7</sup> lo que representa un 76% de las emisiones totales del grupo, estando previsto renovar dichas certificaciones en 2023.

En 2022 las emisiones por consumo de energía (emisiones de alcance 1 y 2) se han visto reducidas en su conjunto respecto a los datos 2021 como consecuencia de las siguientes medidas: el Plan de Eficiencia de Inmuebles que ha supuesto una reducción de los m<sup>2</sup> ocupados y por tanto del consumo; en 2022 se ha realizado una inversión en mejoras de la eficiencia energética (iluminación y climatización) en los centros de trabajo ubicados en España superior al millón de euros; el incremento de compra de energía verde que en España ya supone el 100% del total de la energía consumida en 2022 y el 16% en el conjunto del resto de geografías (Italia, Portugal, Chile y Australia).

Emisiones certificadas ISO 14064

**76%**

Inversión en medidas de eficiencia energética en centros de trabajo

**+1m €**

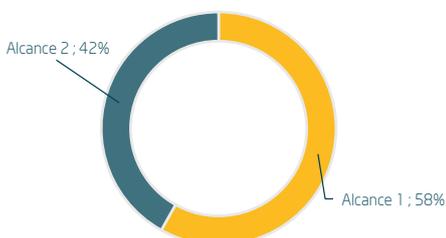
### Emisiones por consumo de energía (alcance 1 y 2) en las principales áreas geográficas

La principal fuente de emisiones por consumo de energía es el consumo de electricidad en los centros de trabajo que representa un 42% del total de emisiones de alcance 1 y 2 del Grupo. El 99,9% de los datos de actividad utilizados son datos primarios.

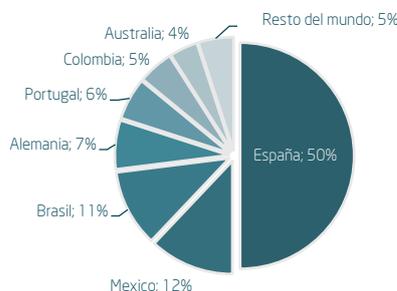
La apertura del nuevo centro de simulación en Coslada (Madrid), donde de forma temporal se está utilizando un grupo electrógeno para garantizar el abastecimiento de energía, ha tenido un gran impacto en las emisiones por consumo de energía (8% del total de emisiones alcance 1 y 2). En 2023 está previsto que el centro de transformación esté operativo lo que permitirá utilizar energía renovable para abastecer las instalaciones.

Los países que más contribuyen a la Huella de Carbono por consumo de energía – gas, gasoil, gases refrigerantes y electricidad – del Grupo son: España (50%), México (12%), Brasil (11%), Alemania (7%), Portugal (6%), Colombia (5%) y Australia (4%). El resto de geografías están todas por debajo del 2% de emisiones.

Distribución de emisiones por consumo de energía (alcance 1 y 2)



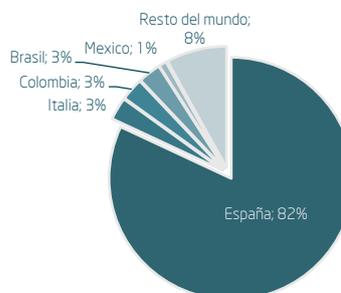
Distribución de emisiones por consumo de energía (alcance 1 y 2) por países



### Emisiones indirectas (alcance 3) derivadas de la cadena de valor del grupo

Las emisiones de alcance 3 representan el 99% de las emisiones totales de Indra. España supone el 82% del alcance 3 del grupo, seguida por Italia, Colombia, Brasil y México. Por su relevancia, entre 2021 y 2022 se ha realizado un análisis en profundidad de las doce categorías que aplican a Indra con el fin de implementar mejoras en el cálculo de estas emisiones. Las mejoras implementadas han permitido reducir la incertidumbre del cálculo maximizando la utilización de fuentes de datos primarias, p.ej. utilizando los datos de emisiones proporcionados directamente por los proveedores de servicios (viajes, mensajería, reserva de taxis).

Distribución de emisiones de alcance 3 por país



<sup>7</sup> En España Indra Sistemas e Indra Soluciones y Tecnologías de la Información, Indra Italia, Minsait Brasil, Indra Colombia, Indra Sistemas Chile e Indra Perú.

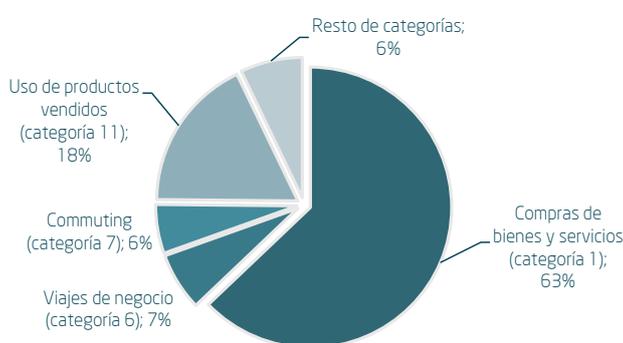


En 2022 las principales categorías que contribuyen a las emisiones de alcance 3 son: compras (63%), uso de productos vendidos (18%), viajes (7%) y *commuting* (6%), destacando el cambio de tendencia en la distribución de emisiones respecto a la existente en el año base 2019:

- **Uso de productos vendidos:** las particularidades del negocio de Indra hacen que los tipos de productos vendidos sean muy diversos y estén asociados a la ejecución de proyectos específicos, lo que hace que las emisiones correspondientes a esta categoría varíen en función del mix de proyectos y productos entregados cada año. La categoría de uso de productos vendidos (categoría 11) ha aumentado en relevancia y representa un 18% de las emisiones alcance 3 (vs 8% en 2019).
- **Viajes y *commuting*:** en 2019 el peso que tenían las emisiones por desplazamiento de profesionales era muy superior al actual. El nuevo paradigma de movilidad más sostenible y la racionalización de los desplazamientos ha reducido el peso de las emisiones por movilidad en el total de las emisiones indirectas del grupo.

Para el cálculo emisiones alcance 3 se utiliza una combinación de métodos de cuantificación en función de la disponibilidad de datos primarios. Se han utilizado diversos factores de emisión en función de los datos origen y la metodología de cálculo. Toda la información sobre los factores de emisión empleados en el cálculo se encuentra disponible en el anexo 11.6.

Distribución de emisiones de alcance 3



### Principales factores de reducción de las emisiones indirectas de alcance 3

En 2022 se han continuado implementando medidas para mejorar la incertidumbre en el cálculo y reducir las emisiones de alcance 3, entre ellas: la campaña de recogida de datos de Huella de Carbono de +100 proveedores clave seleccionados por su intensidad de emisiones; el uso de datos primarios de viajes de negocio de las sociedades del Grupo utilizando los datos de gastos de empleados; la implementación de una herramienta de gestión de ciclo de vida de los productos (PLM) para recopilar datos sobre el consumo de energía de los productos vendidos.

Durante 2022, también destacan las iniciativas de movilidad sostenible impulsadas en Italia y Colombia. En Italia, Indra ha llegado a acuerdos con proveedores externos para ofrecer a los profesionales la opción de utilizar una solución de car-pooling para ir a la oficina o usar coches de alquiler híbridos-eléctricos para los viajes de trabajo. Por su parte, en Colombia, Indra ha compensado completamente la huella de carbono asociada a los desplazamientos realizados por los profesionales en taxi.

Como resultado de todas las mejoras y medidas implementadas las emisiones de alcance 3 en 2022 han disminuido un 25% respecto a las registradas en 2019, año base fijado para el cálculo de los objetivos de reducción de emisiones.

Los principales factores que han influido en la reducción de emisiones indirectas de alcance 3 en 2022 son dos:

- **Criterios ambientales y de Huella de Carbono con proveedores;** para implicar a sus proveedores en el cumplimiento de sus compromisos ambientales Indra ha desarrollado una Política de Sostenibilidad para Proveedores con foco en su desempeño climático. El objetivo de Indra es contar con los mejores proveedores en materia climática y colaborar con proveedores clave para mejorar sus prácticas climáticas. Para ello, en 2022, se ha implantado una herramienta de evaluación de riesgos ESG y recopilación de información ambiental de proveedores – emisiones de CO<sub>2</sub>, uso de energía renovable y objetivos SBT de reducción de emisiones. También se han realizado workshops de formación sobre Huella de Carbono con proveedores clave en España que continuarán en 2023. Para más información ver el capítulo 7.8.
- **Cambio de patrones de movilidad de los profesionales;** como consecuencia de la pandemia se han implantado nuevos patrones de movilidad y trabajo en remoto entre los profesionales lo que ha reducido los desplazamientos por viajes de negocio (-68% emisiones CO<sub>2</sub> vs 2019) y *commuting* (-40% emisiones CO<sub>2</sub> vs 2019).



## Proyecto de precio interno al carbono

Durante 2021, en el marco del Plan Director de Sostenibilidad 2020-2023 se diseñó un proyecto de precio interno al carbono con el objetivo de medir y asignar costes a las emisiones de CO<sub>2</sub> del Grupo.

Indra tiene como objetivo alinear su cadena de valor con los objetivos de reducción de emisiones del grupo incluyendo las emisiones de CO<sub>2</sub> como factor de decisión

El proyecto, que cuenta con el respaldo de la Comisión de Sostenibilidad, tiene como misión incorporar el “factor CO<sub>2</sub>” en los procesos de negocio y en la toma de decisiones para favorecer la implantación de medidas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

### Avances en la integración del factor CO<sub>2</sub> en la cadena de valor de Indra

 <p><b>Considerar el impacto del CO<sub>2</sub> en el margen de las operaciones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Incluir la <b>medición de las emisiones de CO<sub>2</sub></b> y la <b>evaluación del riesgo ambiental</b> como una <b>externalidad</b> en el <b>margen de la operación</b></li> </ul> <p>Huella de Carbono según ISO 14064 para el 76% de las operaciones.</p>	 <p><b>Incluir el análisis del riesgo climático en las ofertas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Contemplar el <b>riesgo climático</b> como un factor adicional a controlar y supervisar en las ofertas</li> </ul> <p>Análisis de riesgos climáticos según TCFD. Actualización del Reglamento del Comité de Ofertas previsto 2023</p>	 <p><b>Realizar compras a proveedores “más verdes”</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Exigir a los <b>proveedores</b> su Huella de Carbono (emisiones alcance 1 y 2) e <b>incluir</b> en el coste de la oferta el <b>coste de las emisiones de CO<sub>2</sub></b></li> </ul> <p>Requisito de Huella de Carbono incluido en la Política de Sostenibilidad para Proveedores +100 proveedores críticos con datos de Huella en el alcance 3 del 2022</p>	 <p><b>Reducir el CO<sub>2</sub> por viajes de negocio y commuting</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Medir</b> las emisiones por <b>viajes de negocio</b> y por <b>commuting</b> y <b> fijar objetivos</b> de reducción</li> <li><b>Incentivar</b> el uso de medios de transporte más sostenibles</li> </ul> <p>-68% y -40% de emisiones por viajes y commuting '22 vs '19. Medidas para incentivar el transporte sostenible en Italia y Colombia.</p>
 <p><b>Invertir en centros de trabajo e infraestructuras más eco-eficientes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Medir</b> las emisiones en cada centro y <b>fijar objetivos</b> de eficiencia energética</li> <li>Incluir el CO<sub>2</sub> en la <b>elección de nuevos centros</b> o en la contratación de infraestructuras tipo <b>CPD's, almacenes,...</b></li> </ul> <p>-68% emisiones alcance 1 y 2 en '22 vs '19 1M€ invertidos en eficiencia energética en España</p>	 <p><b>Identificar el impacto en CO<sub>2</sub> de los proyectos de I+D</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Incluir un <b>auto-diagnóstico</b> del <b>impacto en cambio climático</b> para las propuestas de proyectos <b>I+D</b> como <b>riesgo o como oportunidad</b></li> </ul> <p>23% del capex alineado con los objetivos de la Taxonomía de la UE para mitigación y adaptación del Cambio Climático</p>	 <p><b>Diseñar productos con menos emisiones: eco-diseño</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Medir</b> las emisiones de los productos</li> <li>Considerar criterios de <b>eco-diseño y eficiencia energética</b> en el diseño de productos para <b>reducir</b> sus <b>emisiones</b> durante todo su <b>ciclo de vida</b></li> </ul> <p>En curso implantación de la herramienta de análisis de ciclo de vida (PLM) y el 1er piloto de Ecodiseño de un radar primario</p>	 <p><b>Desarrollar software con menos emisiones: green software</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Incluir el cálculo de las <b>reducciones en CO<sub>2</sub></b> como un KPI a tener en cuenta en la priorización de mejoras en el proceso de <b>desarrollo de software</b></li> </ul> <p>En fase de análisis incluir criterios de mejora del impacto ambiental en el programa de desarrollo de software Lean Making</p>

El modelo elegido para el proyecto es el de “*shadow price*”, esto es, se asignará un coste de 40€<sup>8</sup> a cada tonelada de CO<sub>2</sub>. Para fijar este coste se ha utilizado como referencia el coste social del carbono y el precio medio del régimen comunitario de comercio de derechos de emisión (EU-ETS). En el futuro, el precio interno al carbono de Indra podrá evolucionar del modelo “*shadow price*” al modelo “*internal fee*”, de tal forma que la tasa al carbono permita financiar iniciativas de compensación de las emisiones residuales de la compañía<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Pendiente de estudio detallado.

<sup>9</sup> Remanentes que permanecen después de haber incluido todas las fuentes de emisión viables, técnica y económicamente, en los objetivos de reducción de huella de carbono.



## Eficiencia energética y compra de energía verde

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

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

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

La sede corporativa ubicada en Alcobendas (Madrid) es el centro con mayor capacidad del grupo. Es un edificio que cuenta con las certificaciones LEED Oro – sistema para edificios sostenibles desarrollado por el *US Green Building Council* – el Reglamento Europeo EMAS y a la norma ISO 50001 cuyo propósito es el de la mejora continua de la eficiencia energética. En la sede corporativa se ubica el Centro de Control de Energía que controla y supervisa de forma remota los consumos del 92% de las sedes del grupo en España, lo que supone más del 80% del total de la energía consumida por Indra a nivel global.

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

Energía renovable consumida

88%

Intensidad de emisiones por consumo de energía por profesional

0,053

### Más del 80% de la energía que consume Indra en todos sus centros de trabajo se monitoriza y controla online de forma centralizada

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

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

### Indra utiliza en sus centros de trabajo de España e Italia un 100% de energía verde y un 88% a nivel global

Para complementar las medidas de eficiencia energética Indra se ha fijado como objetivo prioritario de su Plan Director de Sostenibilidad incrementar la compra de energía verde hasta alcanzar un 100% en España en 2023 y un 85% a nivel global en 2030. De forma incremental desde 2019 Indra ha aumentado el porcentaje de energía renovable a nivel global hasta alcanzar en 2022 un 88% de energía renovable. España (100%) e Italia (100%) son las dos geografías que lideran los consumos de energía verde del Grupo. Adicionalmente en 2022 se ha comenzado a consumir energía verde en Chile (95%), Portugal (88%) y Australia (10%). El objetivo del Grupo es incrementar la energía renovable en estas geografías y sumar otras de forma gradual.

## Economía circular

[GRI 306-2]

Indra, como proveedor tecnológico de alto valor añadido, pone en el mercado una amplia gama de soluciones propias. Teniendo en cuenta las características específicas de sus productos, la compañía entiende que su principal contribución al desarrollo de un modelo circular en la economía se basa en:

- ✓ Mejorar la durabilidad; muchas de los productos y servicios que ofrece Indra, en particular en segmentos específicos de los mercados de Transporte y Defensa, requieren un uso crítico. Es el caso de los sistemas integrados o de los sistemas con un uso intensivo 24/7. Esto revierte en diseños de productos con una vida útil larga, de entre 10 y 20 años, con una alta reutilización, actualización y reparación.



- ✓ Reducir presencia de sustancias químicas peligrosas; la aplicación de técnicas de ecodiseño es determinante en los materiales y productos utilizados a la vez que se mantiene los criterios técnicos de fabricación y de uso.
- ✓ Incrementar el contenido de material reciclado y permitir remanufacturación y reciclaje de alta calidad; las soluciones desarrolladas se caracterizan por ser productos en los que el hardware y la electrónica suponen un elemento clave. Esto componentes tienen un alto grado de valorización como residuo al final de su vida útil, por lo que, de media el 94% de los componentes en peso de los equipos pueden ser reutilizados o reciclados.
- ✓ Aumentar eficiencia energética y reducir la huella de carbono.

## Indra incorpora los principios de la economía circular en sus procesos y productos

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 los siguientes objetivos:

- ✓ Asegurar la salud y seguridad de los consumidores apoyado en su sistema de gestión de la calidad definido según los más altos estándares internacionales.
- ✓ 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
- ✓ Disminuir el uso de recursos a través de la aplicación de metodologías LEAN en el diseño y eliminar del uso de recursos de fuentes conflictivas tal y como se establece su en Política de Sostenibilidad.
- ✓ Reducción de la generación de residuos electrónicos y su gestión responsable mediante la aplicación de metodologías LEAN y apoyado en su sistema de gestión ambiental, así como, facilitar 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 y comprometerse con el desarrollo de tecnologías accesibles en el marco de sus programas de acción social.

En 2022 Indra ha puesto en marcha un plan para promover el Ecodiseño de sus productos. Como fase I del plan, se inició la implementación de un piloto para introducir técnicas de Ecodiseño en los radares, comenzando por el PSR2D NEO. El objetivo de estas técnicas es la reducción de los impactos ambientales de este radar a lo largo de su ciclo de vida, mejorando de forma continua su desempeño, sin disminuir la calidad y aplicaciones.

Para ello, se ha realizado una evaluación detallada a través de un ACV (Análisis de Ciclo de Vida) utilizando una metodología estandarizada, detectando y aplicando cambios sobre los aspectos de mejora que hagan que se reduzca su impacto ambiental, analizando la huella de carbono y otras categorías de impacto asociadas. De esta forma, se están seleccionado métodos y estrategias de Ecodiseño extrapolables a otras áreas y productos de la compañía.

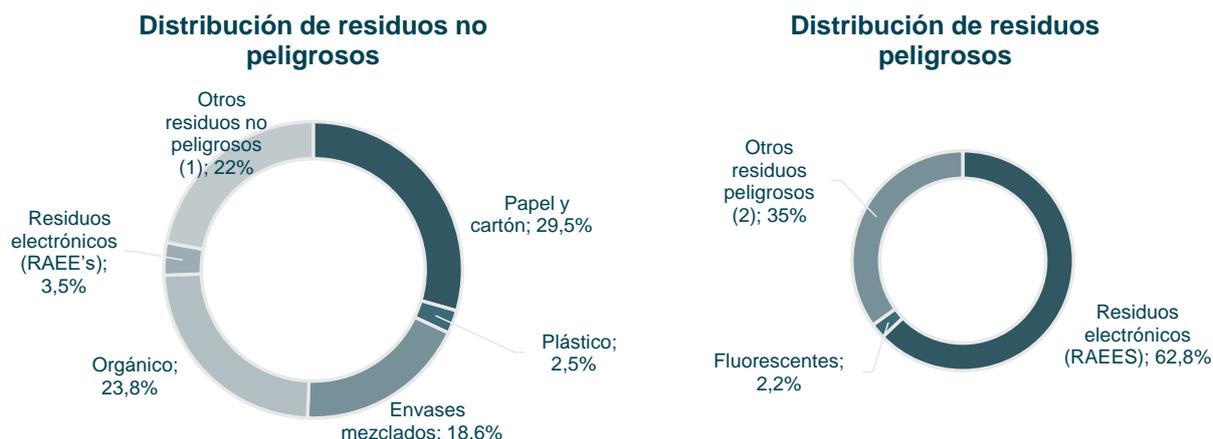
Adicionalmente, se están poniendo en marcha otras iniciativas dentro de los procesos de Ingeniería y Tecnología, para integrar criterios de sostenibilidad dentro del diseño y desarrollo.

- Actualización del catálogo de producto para la inclusión de atributos como consumo, vida útil y peso de los productos.
- Revisión y adaptación de los procedimientos de diseño, NPI (New Product Introduction) y Gate Reviews.
- Integración en la Herramienta de PLM (Product Lifecycle Management) para el cálculo automático de la huella ambiental.
- Campañas de formación y sensibilización.
- Comunicación y puesta en valor de los productos en los que ya se incorporan mejoras ambientales en el diseño.

En 2022 Indra ha culminado el proyecto de mejora y automatización del cumplimiento del Reglamento REACH sobre el uso de sustancias químicas y peligrosas. Para ello se han implementado herramientas internas que facilitan a los responsables de los proyectos realizar la trazabilidad de las sustancias prohibidas en los productos y componentes fabricados por Indra a través de la generación de alertas que avisan sobre la presencia de este tipo de sustancias.

La actividad de Indra no se caracteriza por generar un gran volumen de residuos. Los residuos peligrosos en los centros de producción, todos ellos certificados según la norma ISO 14001, suponen un 62% sobre el total de los residuos peligrosos generados en los centros de España, siendo los equipos eléctricos y electrónicos (RAEEs) los residuos más representativos. Indra apuesta por la economía circular y por el reciclaje y/o reutilización de todos los residuos generados por el grupo bajo los principios de prevención, preparación para la reutilización, reciclaje, y otras formas de valorización y eliminación.

Residuos no peligrosos (Kg)	<b>91%</b>
Residuos peligrosos (Kg)	<b>9%</b>



<sup>1</sup>Otros residuos no peligrosos: principalmente equipos desechados, metales y maderas

<sup>2</sup>Otros residuos peligrosos: principalmente productos de limpieza, lodos acuosos, baterías y absorbentes

La gestión de residuos peligrosos y no peligrosos se realiza por gestores autorizados en cumplimiento de las legislaciones medioambientales locales de cada geografía. Indra tiene como objetivo valorizar todos sus residuos y si es posible reciclar y recuperar el mayor porcentaje posible. Para ello se prioriza la contratación de gestores locales de residuos que maximicen los porcentajes de valorización y reciclaje del residuo.

El 89% de residuos a nivel global del Grupo proceden de las instalaciones ubicadas en España; dichos residuos son tratados por gestores de residuos autorizados siguiendo diversos métodos (reutilización, reciclaje, incineración o vertedero). De los residuos totales del Grupo, el 58% se han reciclado o reutilizado en centros de España<sup>10</sup>. En términos de emisiones, los residuos generados suponen menos de un 0,1% de las emisiones totales de la compañía

### Indra tiene como objetivo reducir los residuos peligrosos no valorizables en centros de producción un 20% en 2023 (18% en 2022)

El Plan Director de Sostenibilidad 2020-2023 de Indra contempla un objetivo de reducción de residuos peligrosos no valorizables en centros de fabricación del 20% para 2023.

En 2022 se han puesto en marcha diversas iniciativas en colaboración con los responsables de medio ambiente, calidad y servicios generales de los centros de producción con el fin de incrementar el porcentaje de valorización de residuos peligrosos.

Entre las iniciativas encaminadas a mejorar las tasas de recuperación de los residuos peligrosos destacan la valorización de los residuos con tasas de reciclado nulas (p.ej. escoria de estaño, lodos acuosos) o muy bajas (taladrinas y reveladores<sup>11</sup>), así como el análisis de los métodos de tratamiento de residuos por parte de los gestores. Como resultado de estas iniciativas el porcentaje de residuos peligrosos reciclados o reutilizados se ha incrementado hasta un 78% en 2022 (vs. 61% en 2020).

Los residuos peligrosos no valorizables generados en los diez centros de fabricación ubicados en España<sup>12</sup> se han reducido en un 18% respecto al porcentaje no valorizable generado en 2020.

Residuos peligrosos reciclados en centros de producción de España (Kg)

**78%**

### Indra tiene como objetivo eliminar los plásticos de un solo uso en sus oficinas

El Plan Director de Sostenibilidad también tiene entre sus objetivos la eliminación de plásticos de un solo uso en oficinas de España en 2023 y una eliminación progresiva a escala internacional para 2030.

<sup>10</sup> En España se reciclan o reutilizan un 65% de los residuos.

<sup>11</sup> La taladrina es un producto compuesto por agua y aceites que se utiliza como lubricante y refrigerante en procesos de fabricación de piezas.

<sup>12</sup> Centros de fabricación ubicados en España: Aranjuez, Torrejón, San Fernando, Bembibre, Ferrol, Fuente Álamo, Puerto de Santa María, Nave Lean, Sierra de Guadarrama y Nave de Simulación de Coslada (operativa desde septiembre de 2022)



Entre las medidas puestas en marcha hasta la fecha para eliminar el uso de plásticos destacan:

- En oficinas la sustitución en las cafeterías y *corners* de los plásticos de un solo uso por materiales más ecológicos como cubiertos en fibra de bambú (España, Brasil), tazas y vasos de porcelana o cartón (Colombia), jarras de cristal (Portugal, Italia) o envases para comida *take-away* de fibras compostables (España). También se está trabajando para sustituir las botellas de plástico de las máquinas de *vending* (España y Portugal). En España el agua envasada sólo se expende en formato PET 100% reciclable y también se ha realizado una adecuación de las fuentes de agua potable disponibles para garantizar el acceso en todos los centros.
- En centros de producción la racionalización del uso de plásticos en embalajes y su sustitución siempre que sea posible por otras alternativas no desechables.

### Colaboración en iniciativas a favor de la lucha contra el Cambio Climático y de la economía circular [GRI 301-1] [GRI 301-2] [GRI 301-3]



#### Cambio Climático

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

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



#### Economía circular

Desde 2021 Indra colabora, a través de su filial Minsait, con la [Fundación Ellen Mac Arthur](#), una entidad que tiene como objetivo promover la economía circular a través de herramientas y recursos al servicio de la sociedad y las empresas.

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

#### Adaptación al Cambio Climático

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

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

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



### Consumo de agua

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

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

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

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

### Biodiversidad y uso del suelo, emisiones atmosféricas y contaminación

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

Para Indra los impactos en biodiversidad y ecosistemas, emisiones atmosféricas y contaminación de suelos, aguas y acuíferos no han sido identificados como significativos. No obstante, las iniciativas implantadas en el marco del Plan Director de Sostenibilidad y el Sistema de Gestión Ambiental tienen impactos positivos en la prevención de la contaminación y la protección de la biodiversidad y los ecosistemas. Por ejemplo,

- Las medidas establecidas en los centros certificados ISO 14001 para evitar derrames y vertidos incontrolados y las formaciones y simulacros en pautas de actuación en caso de emergencia ambiental reducen significativamente el riesgo de contaminación de suelos y aguas evitando así efectos negativos sobre la biodiversidad y los ecosistemas.
- Indra debido a su actividad, la ubicación de sus centros y al Plan de Optimización de Espacios de Trabajo no realiza un uso intensivo del suelo por lo que su contribución a la degradación de suelo y ecosistemas es limitada.
- Asimismo, dadas las actividades que desarrolla el grupo no se utilizan sustancias que agotan la capa de ozono (SAO) ni se producen emisiones significativas de gases contaminantes a la atmósfera como dióxido de sulfuro (SO<sub>2</sub>), óxidos de nitrógeno (NO<sub>x</sub>) o partículas en suspensión.

Adicionalmente, Indra participa en actividades locales para proteger la biodiversidad. Estas iniciativas incluyen la participación en iniciativas de reforestación, la limpieza de entornos naturales o la recogida de plásticos. Para más información ver el anexo 11.6.

### Soluciones basadas en la naturaleza

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

Indra reconoce la importancia de la naturaleza en la lucha contra el cambio climático y el estrés hídrico. Por ello a través de las soluciones tecnológicas que desarrolla para sus clientes Indra contribuye a crear ecosistemas saludables, desarrollar infraestructuras integradas en la naturaleza y reducir el riesgo de desastres ambientales. En este sentido, cabe destacar las siguientes soluciones:

- Soluciones basadas en sensores (cámaras infrarrojas, radares y sensores meteorológicos) para monitorizar infraestructuras de hidrocarburos en medios acuáticos y detectar automáticamente posibles fugas.
- Sistemas anti-drones con capacidades de reconocimiento avanzadas para evitar falsos positivos en caso de aves.
- Radares 3D y cámaras de visión de espectro visible para detectar la trayectoria de las aves y evitar la colisión con los aerogeneradores de parques eólicos.
- Información e imágenes satelitales para la detección de riesgos climáticos.
- Soluciones digitales que permiten integrar la valoración del capital natural (biodiversidad, clima, agua y bienestar social) en la evaluación de los impactos operacionales de activos y negocios de las empresas.



## 5.4 Gestión ambiental

La Política de Sostenibilidad y la Política Ambiental Global del Grupo reflejan el compromiso con la protección del medio ambiente y la mejora continua y las prioridades estratégicas de Indra en esta materia.

La Política Ambiental se implementa a través del Sistema de Gestión Ambiental del grupo en base a los requisitos de la normativa ISO 14001 y del Reglamento Europeo EMAS.

Indra tiene como objetivo 2023 que el 100% de las principales instalaciones<sup>13</sup> de la empresa a nivel global estén certificadas o en proceso de certificación bajo la norma ISO 14001. A cierre de 2022, el 100% de los centros de fabricación en España y el 85% de las oficinas del grupo\* cuentan con esta certificación.

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.

Adicionalmente entre 2021 y 2022 la unidad de Medio Ambiente ha realizado un análisis de riesgos ambientales en dos centros con capacidad para más de 500 empleados ubicados en México y en Filipinas lo que supone incrementar el porcentaje de centros que cuentan con un análisis de riesgos ambientales hasta un 100%. En los análisis realizados en ambas geografías no se han identificado riesgos críticos en ninguno de los ámbitos considerados, entre otros: energía, agua, residuos, emisiones, vertidos, materias primas o seguridad industrial.

Oficinas ISO 14001 (\*) con más de 500 empleados

85%

Centros de fabricación ISO 14001 en España

100%

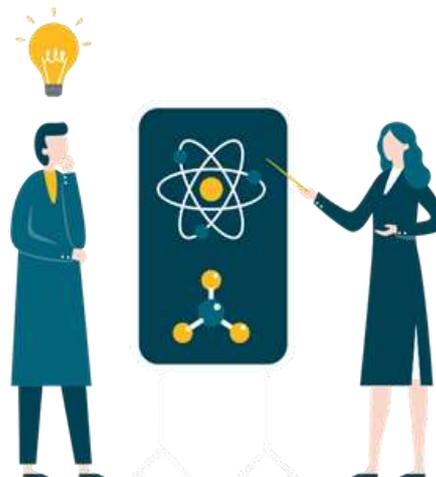
### Un 92% de los profesionales de España trabajan en centros con certificación ambiental ISO 14001

Durante 2022, Indra ha aprovechado la celebración de Días Mundiales y Días Internacionales a favor del medio ambiente, el agua, los océanos, el reciclaje o la biodiversidad para realizar iniciativas de sensibilización y concienciación entre sus profesionales en las principales geografías<sup>14</sup>.

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

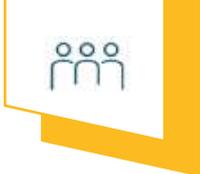
#### Uso de materiales [GRI 416-1]

En 2022 Indra ha culminado el proyecto de mejora y automatización del cumplimiento del Reglamento REACH sobre el uso de sustancias químicas y peligrosas. Para ello se han implementado herramientas internas que facilitan a los responsables de los proyectos realizar la trazabilidad de las sustancias prohibidas en los productos y componentes fabricados por Indra a través de la generación de alertas que avisan sobre la presencia de este tipo de sustancias.



<sup>13</sup> Las principales instalaciones son aquellas en las que se realizan actividades de producción o que tienen capacidad para más de 500 profesionales.

<sup>14</sup> España, Italia, Brasil, Colombia, México, Perú y Filipinas



# 6 Personas y talento

[GRI 2-7] [GRI 2-8]

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

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

## 6.1 Diversidad

### Estrategia de diversidad de Indra [GRI 405-1]

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

### Las cinco dimensiones de la diversidad en Indra

Métricas e iniciativas destacadas en 2022

 <p><b>Diversidad cultural</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Más de 120 nacionalidades</li> <li>✓ Semana de la diversidad cultural</li> </ul>	 <p><b>Diversidad funcional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Titulados de más de 100 carreras universitarias</li> <li>✓ Más de 300 habilidades técnicas</li> <li>✓ Campaña Sumando Capacidades</li> </ul>	 <p><b>Diversidad generacional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 27% empleados menores de 30 años y 16% mayores de 50</li> <li>✓ Programa Smart Start y programas de Mentoring</li> </ul>
 <p><b>Diversidad sexo-afectiva</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Adhesión a las Normas de Conducta de la ONU para combatir la discriminación del colectivo LGTBI</li> <li>✓ Club de Diversidad para el colectivo LGTBI+</li> </ul>	 <p><b>Diversidad de género</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 33% de mujeres en plantilla</li> <li>✓ 26% de mujeres en el equipo de dirección y gestión</li> <li>✓ Planes de Igualdad y protocolos de acoso sexual en España</li> </ul>	



Todas las empresas de Indra están cubiertas por el mismo Código Ético y de Cumplimiento Legal donde se recoge el rechazo a todo tipo de acoso y discriminación. Todas las relaciones de los profesionales de Indra se rigen por los principios de igualdad de oportunidades, diversidad, respeto a los demás y no discriminación por raza, sexo, religión, discapacidad, orientación sexual, origen, posición económica, nacimiento, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Los protocolos de género de la compañía pretenden asegurar condiciones de trabajo libres de acoso sexual y acoso por razón de sexo y establecen procedimientos específicos para poder realizar denuncias y reclamaciones.

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

En 2022 Indra ha acordado con los sindicatos los nuevos Planes de Igualdad que llevan anexo los Protocolos de acoso sexual y por razón de sexo en España<sup>15</sup>. Entre las medidas más destacadas están las relacionadas con la conciliación laboral y personal.

En México, más allá del compromiso recogido en las políticas correspondientes, durante 2022 ha impulsado la diversidad y el respeto a las personas a través de la iniciativa Hack Day para el fomento del talento STEM femenino.

En Perú, existe una Política de Prevención y Sanción del Acoso y Hostigamiento Sexual, así como protocolos ante hostigamiento sexual laboral. Durante 2022 se han desarrollado dos principales proyectos: el Convenio "Emprendimiento y Empleabilidad con Mujeres de Lima Metropolitana" en colaboración con la Cámara de Comercio de España en Perú y la ONG Cesal y, por otro lado, el proyecto "Mujeres en Red", una iniciativa en colaboración con Telefónica que busca incrementar la participación de la población femenina en estos sectores para acortar la brecha de género.

En Italia, la compañía ha creado un comité destinado a promover la igualdad de género en el país, donde actualmente trabajan más de 700 mujeres. En la última encuesta realizada entre sus profesionales en Italia, el 93,8% afirma que la cultura corporativa favorece la diversidad.

En su compromiso con la diversidad generacional, Indra ha desarrollado en España los programas "Top Senior" e "Indra Digital Voices" y en Brasil el "Programa 40+" apostando por el talento senior de la compañía. A través de estos programas los profesionales ponen en valor su conocimiento, fomentan su legado a las nuevas generaciones y potencian su formación con nativos digitales de la compañía.

### Distintivos obtenidos por las buenas prácticas en materia de diversidad

En 2022 por tercer año consecutivo Indra ha renovado su inclusión en el Bloomberg Gender-Equality Index gracias a su compromiso con la igualdad, la diversidad, el progreso de las mujeres y la transparencia en la información relativa a cuestiones de género. Destaca especialmente su posicionamiento en cuanto a la transparencia en la divulgación de sus políticas alcanzando el 98,51% muy por encima de la media de compañías que se sitúa en un 94%.

De igual modo, Indra cuenta con el Distintivo Igualdad en la Empresa, que concede el Gobierno español desde 2011, y forma parte del Chárter de Diversidad, de Fundación Diversidad.

En 2022, Indra ha recibido el premio Generación 2022, en la categoría Inside, por su gestión de la diversidad generacional a través de Top Senior. Asimismo, ha recibido la medalla de bronce en la categoría Achievement in Coaching and Mentoring en los premios Stevie Awards, por el programa de Indra Digital Voices, que promueve el mentoring inverso, donde los jóvenes mentorizan al más senior en el uso de las redes sociales con el objetivo de promover su marca personal.

Indra en Perú ha recibido un reconocimiento por formar parte de la primera promoción de empresas en hacer dos mediciones ELSA, una herramienta integral de diagnóstico e intervención que ayuda a las empresas a responder preventivamente a problemas de acoso sexual laboral.

---

<sup>15</sup> Indra Sistemas, Indra Corporate Services, Indra Factoría Tecnológica (IFT), ALG Global Infrastructure Advisors, Prointec, Indra soluciones tecnologías de la información (ISTI), Indra Holding Tecnologías de la Información, Indra producción software, Indra BPO Servicios, Indra BPO, Minsait Payment Systems, Indra Business Consulting (IBC), Sistemas Informáticos Abiertos (SIA), Paradigma y Flat 101 (a la espera de negociación con sindicatos).



## 6.2 Atracción

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

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

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

Adicionalmente, en 2022, Indra ha desarrollado en todas las geografías en las que opera, una nueva propuesta de valor junto con una nueva estrategia de posicionamiento de marca con el objetivo de consolidarse como marca empleadora. Entre las acciones realizadas este año destacan:

- Desarrollo de acciones emblemáticas, en forma de eventos, para conectar con el talento interno y externo, generando un impacto y experiencia del empleado diferencial: evento interno con una participación de 300 asistentes, 799 inscritos en la feria del empleo con un 70% de perfiles target o la celebración de Días Mundiales relacionados con ETF (Ada Lovelace, Ingeniería de Sistemas, Día del Futuro, Día de la Informática...), entre otros.
- Foco en acciones para poner en valor a los expertos de Indra, ayudándoles en su posicionamiento digital y haciéndoles partícipes y protagonistas de todas las iniciativas (podcasts, vídeos, eventos...)
- Apoyo en Colombia a la incorporación en el sector tecnológico de jóvenes y personas en riesgo de exclusión a través de los programas “Jóvenes Profesionales y Semillero Indra”, con los que la compañía ha abierto nuevas vacantes para impulsar la generación de empleo local cualificado y de calidad.

Plantilla total final

56.735

Nuevas incorporaciones

19.558

Porcentaje de mujeres sobre incorporaciones

34%

Profesionales con contrato fijo

93%

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

Indra en España lidera el ranking 2022 elaborado por el monitor de reputación Merco Talento como la compañía del sector de consultoría con mayor capacidad para atraer y retener talento en España. Este índice valora el grado de satisfacción de los empleados y también la percepción que tienen los grupos de interés sobre la gestión del talento por parte de la compañía.

#### Captación y desarrollo de jóvenes talentos

[GRI 401-1]

En España, Italia, Brasil, Colombia, México, Perú, Chile y Filipinas 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.

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

- Programa de gestión integral de la carrera para profesionales en sus dos primeros años en la compañía (*Smart Start*), contempla los procesos de formación, desarrollo, evaluación y progresión profesional. Como respuesta a las restricciones post-pandemia, Indra desarrollo herramientas para facilitar el *networking* entre los profesionales y la vinculación hacia sus compañeros y la compañía. En 2022 gracias al levantamiento de las medidas de contención de la Covid- 19 se han empezado a impulsar de nuevo iniciativas más presenciales.
- Adicionalmente, durante 2022 se ha diseñado el programa *Jumping Program*, un nuevo programa pensado para los profesionales que han finalizado su etapa en *Smart Start* o para nuevas incorporaciones donde se ofrece un plan de carrera definido, mayor *feedback* y una política de promoción y retribución alineada con el rendimiento.
- Nuevo proceso para la mejora de la experiencia de incorporación a la compañía (*Onboarding Experience*) para todos los perfiles profesionales (jóvenes y no jóvenes): entre 2019 y 2021 Indra transformó su proceso de



incorporación de profesionales para adaptarlo totalmente a entornos digitales. En 2022, estos procesos se han complementado con formatos más presenciales tras el fin de la Covid-19.

- 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 2022 más del 50% de las nuevas incorporaciones han sido profesionales de menos de 30 años

---

### Colaboración con el entorno educativo

En 2022, Indra en España ha creado el Engineering + Technology Campus, una iniciativa en colaboración con universidades (como la Universidad de Alcalá o la Politécnica de Madrid) y consultoras especializadas, con la que pretende acelerar el desarrollo de perfiles tecnológicos muy especializados, escasos y muy demandados en la actual batalla por el talento STEAM. Este Campus aprovechará el conocimiento único de los expertos de la compañía en ámbitos como radar, defensa electrónica, comunicaciones o tecnologías digitales para facilitar el crecimiento y actualización profesional de empleados de Indra, pero también de estudiantes, candidatos o clientes.

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

- En un evento digital único desarrollado en las plataformas online Titwch y Youtube Indra consiguió congrega a más de 700 jóvenes ingenieros para dar a conocer las últimas tecnologías disruptivas y los proyectos pioneros en el mundo del transporte y la defensa y, al mismo tiempo, compartir la trayectoria de profesionales y la cultura de la innovación, aprendizaje, impacto y diversidad de la compañía.
- Los talleres Conecta y Programa tu Desarrollo, del programa de orientación laboral de TI dirigido a estudiantes del Instituto Comercial de Linares (Chile), benefician a más de 200 alumnos de la especialidad de Programación y Conectividad y Redes de esta institución, que forma parte de la red de Liceos Bicentenario. El objetivo es hacer frente a la falta de profesionales en esta área que será fundamental de cara a la transformación digital del país.
- Indra ofrece a los estudiantes y titulados de la Universidad Carlos III de Madrid aprendizaje y retos continuos en proyectos únicos de ingeniería tecnológica, junto a algunos de los mayores expertos mundiales en soluciones para los sectores aeroespacial, de defensa y movilidad.

### Inclusión de profesionales con discapacidad

En España, Italia, Brasil, Chile y Filipinas, Indra cuenta con medidas específicas para facilitar la integración de las personas con discapacidad en la compañía. Por ejemplo, en España y Chile, Indra cuenta con una Política de inclusión laboral. A través de esta, la compañía se compromete a promover el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad, con el fin de obtener su inclusión social, contribuyendo al pleno disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación. La Política recoge igualmente los beneficios para los profesionales con discapacidad y sus familiares.

Asimismo, en España, la compañía ofrece plaza de garaje o línea ADSL en aquellos casos en los que el profesional sufre problemas de movilidad. Además, la compañía pone al servicio tanto de los profesionales con discapacidad como de sus familiares con discapacidad un servicio de asesoría y apoyo en la búsqueda de empleo.

El 95% de la superficie de los centros de trabajo<sup>16</sup> de Indra en España es accesible para personas con movilidad reducida, esto es, cumple la normativa del Código Técnico de la Edificación de Accesibilidad Universal<sup>17</sup> en gran parte de sus apartados. A nivel internacional se está realizando un análisis de la accesibilidad de los centros de trabajo que se espera finalizar en 2023. La mayoría de los grandes centros de la compañía dispone de las facilidades de acceso destinadas a personal de movilidad reducida. Con el fin de incrementar el porcentaje de centros accesible, las reformas y reestructuraciones de centros que se están haciendo o que se harán en un futuro implementarán medidas, siempre y cuando sea posible, para garantizar el acceso a personas con movilidad reducida.

En Italia se está trabajando en acuerdos con proveedores especializados en búsqueda y selección de perfiles para cumplir con sus objetivos de ampliación de plantilla a personas con discapacidad.

En Filipinas, los profesionales con capacidades diferentes son contratados en función de su capacidad para desempeñar la responsabilidad del puesto. De igual modo, se les incluye y tiene en cuenta a la hora de diseñar programas locales.

<sup>16</sup>Centros con al menos 50 puestos de trabajo.

<sup>17</sup> Código Técnico de la Edificación (CTE) aprobado por el Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, de las condiciones de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y la utilización de los edificios.



## 6.3 Empoderamiento

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

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

### La evaluación del profesional como base del modelo de desarrollo

La gestión del talento en Indra parte principalmente del modelo de evaluación (*Performance Experience*), que cuenta con distintas herramientas y procesos para valorar el desempeño, el cumplimiento de objetivos y el desarrollo del profesional. El modelo de evaluación permite la monitorización continua, ágil, multifuente y adaptada a cada negocio del desempeño de los profesionales.

El modelo tiene entre sus objetivos de fomentar los valores de colaboración, empoderamiento e innovación; aumentar la agilidad en la gestión de equipos; y contribuir al aprendizaje y la realización profesional:

- *Performance Talent*; valoración anual por parte del responsable jerárquico sobre el desempeño y evolución del profesional de acuerdo a su plan de carrera y rol para establecer las acciones necesarias para su crecimiento profesional.
- *Performance Project*; feedback más inmediato y cercano por parte del responsable del proyecto en el que participa el profesional.
- *Performance Goals*; medidor de cumplimiento de los objetivos del equipo de dirección y gestión, por ser los profesionales con más impacto en el alcance de los resultados económicos, estratégicos y comerciales de la compañía.
- Feedback 360º: responsables, colaboradores y pares aportan información sobre el desarrollo del profesional. Está dirigido a aquellos perfiles en los que por su grado de madurez esta solución les pueda resultar de mayor utilidad.
- *Young Talent*: los jóvenes talentos incluidos en el programa Smart Start disfrutaron de evaluaciones semestrales desde el momento de su incorporación y durante su participación en el programa.

El 89% de los profesionales tienen la posibilidad de participar en estos procesos de evaluación multidimensionales en los que intervienen diferentes evaluadores para ofrecer una visión más rica y objetiva sobre el desempeño del profesional. Estos procesos de evaluación multidimensional están asociados a distintos procesos de la compañía (p.ej. la evaluación por proyectos, evaluación anual) y también a distintos momentos en la carrera del profesional (p.ej. primeros 2 años en la compañía, equipo de dirección y gestión) lo cual asegura que los profesionales tengan una monitorización continua de su desempeño que les sirva para alcanzar su mejor desarrollo posible.

En 2022, Indra ha puesto en marcha el programa de Alto Potencial, donde se ha incluido el Feedback 360. Por ejemplo, en Colombia, gracias a esta nueva herramienta, todos los profesionales pueden conocer proactivamente y en tiempo real la opinión de las personas con las que trabajan diariamente, generando un input de valor añadido y con impacto real en la evolución y carrera de cada profesional.

### Entorno que fomenta el aprendizaje continuo

[GRI 404-1]

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

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

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

Este modelo ha permitido a Indra adaptarse a las nuevas tendencias de aprendizaje, ha facilitado el proceso de actualización de conocimientos clave para el desarrollo de nuestro negocio y ha sido capaz de avanzar en un contexto de trabajo en remoto y distribuido geográficamente.

Profesionales en un sistema de evaluación comparativo

98%

Profesionales promocionados (+6p.p vs. 2021)

28%

Mujeres promocionadas sobre el total de promocionados

28%

Horas de formación en total

+1M

Incremento en el gasto en formación por profesional (vs '21)

31%

De manera complementaria, algunas geografías como Filipinas o Colombia amplían esta formación a través de formación presencial o estudios de certificaciones específicas. Otro ejemplo es el de Brasil, donde la formación también se ampara en workshops sobre gestión de carrera, movilidad interna o de tendencias actuales como el Metaverso.

Adicionalmente, Indra cuenta con campus de formación técnica, donde imparten formación alineada con los perfiles de la compañía: Key People for Project, Key People for Product, Engaging Leaders programa, Lead your Growth, entre otros.



## Un modelo de formación flexible y dinámico

### Formación por proyecto

Orientada a que los profesionales adquieran las competencias técnicas y funcionales.

Responde a las necesidades específicas de las unidades de negocio.



### Programas especiales

Prepara a los profesionales que asumen nuevas responsabilidades en su rol y les ayuda a crear networking con sus peers.

Diseñada ad-hoc para diferentes colectivos, desde jóvenes talentos hasta el equipo directivo.

### Autoformación

Oferta formativa de libre acceso, colaborativa y de autoconsumo:

- Open University, plataforma online con cursos y contenidos en abierto.
- Udemey for Business, plataforma con +3.000 cursos especializados.

## Refuerzo de los programas especiales de formación en 2022

[GRI 412-2]

Para desarrollar programas especiales de formación, Indra, en España, Italia, Brasil, Colombia, México, Perú, Chile y Filipinas lleva a cabo análisis de las necesidades de formación de los empleados para crear itinerarios específicos de formación. Asimismo, los Gestores de Personas también disponen de una página comunitaria en línea en la que se comparten aprendizajes e información.

Profesionales formados en sostenibilidad

**+38.000**

En España, por añadidura, los programas especiales de formación se diseñan en colaboración con las más prestigiosas escuelas de negocio para facilitar que los técnicos, gerentes y directores de Indra puedan asumir nuevos roles con éxito.

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

En 2022, continuando con la filosofía de mejora continua, Indra ha lanzado tres cursos globales (Seguridad, Ética y Competencia y Desarrollo Seguro de Software) dirigidos todos los profesionales.

En 2021, Indra puso en marcha un plan de formación en sostenibilidad a nivel global que combina sesiones específicas y contenidos *online* en abierto para todos los profesionales, el cual ha seguido vigente durante 2022:

- Curso *online* de sostenibilidad: obligatorio para las nuevas incorporaciones y voluntario para el resto de profesionales. El objetivo es dar a conocer conceptos básicos en sostenibilidad, así como la respuesta de la compañía a los retos ESG a través del Plan Director de Sostenibilidad 2020-2023. Un 67% de la plantilla del grupo ha realizado este curso en 2022.
- Masterclass en sostenibilidad en el programa *Growing Together* y *New Director*: se han incluido sesiones específicas sobre sostenibilidad y estrategia en los contenidos dirigidos a técnicos, gerentes y directores.
- Contenidos en abierto en *Open University*: cinco cursos y más de diez vídeos temáticos a disposición de todos los profesionales sobre temas clave en sostenibilidad – Cambio Climático, economía circular, finanzas sostenibles, Derechos Humanos, diversidad e inclusión, diseño sostenible, cadena de suministro, entre otros.
- Plan de formación específico sobre principales *soft skills* a través de Udemey.



## Importancia del crecimiento profesional

El reconocimiento internacional a la gestión del talento ha sido respaldado también en 2022 por el ranking LinkedIn Top Companies 2022 de España, que ha situado a Indra en la segunda posición por segundo año consecutivo. Las posibilidades para progresar profesionalmente y adquirir nuevas habilidades en Indra, la calidad de la cultura corporativa y la conexión con los empleados, la estabilidad o la diversidad de género y perfiles de la plantilla han sido algunos de los aspectos valorados por LinkedIn.

Según los universitarios españoles, Indra es la mejor empresa de su sector para desarrollarse profesionalmente. Indra Ocupa el primer puesto en la categoría de consultoría del informe "Merco Talento Universitario España 2021/22".

## 6.4 Fidelización

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

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

Vacantes cubiertas con candidatos internos

**+500**

Mujeres en vacantes cubiertas internamente

**38%**

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

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

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

El desarrollo de los sistemas de información y la mayor disponibilidad de los datos han generado un cambio de paradigma en la gestión de las personas: un enfoque de la gestión del talento basado en los datos. Indra, como compañía tecnológica con un modelo de negocio asentado en el talento, apuesta por la aplicación de *People Analytics* en la gestión de sus profesionales. El objetivo es entender de forma analítica el comportamiento de las personas para desarrollar un modelo de gestión de talento mucho más analítico que permita la mejora de la experiencia del talento al tiempo que propicie mayor rigurosidad y capacidad de seguimiento.

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

- Cuadro de mando único, global, automatizado sobre Power BI con los indicadores críticos para la gestión del talento. Accesible para el equipo de Talento y el negocio, como herramienta clave para identificar áreas de acción / mejora y hacer seguimiento de las mismas: Evolución de plantilla, masa salarial unitaria, rotación, incorporaciones, necesidades abiertas.
- Con ello se realiza un seguimiento mensual de indicadores críticos en la gestión del talento que permite adoptar medidas correctivas en distintos ámbitos de manera ágil. Incluyendo medición de la absorción de los incrementos de masa salarial vía gestión de pirámide ("juniorización" y offshore principalmente), evolución del coste medio de reemplazo de la rotación no deseada por rol y el gap existente respecto a la plantilla actual (como dato para valorar la evolución del grado de inflación salarial en determinados roles y perfiles tecnológicos), ratios de rotación no deseada por segmento de negocio y tipología de perfil y su comparación con el sector, e incorporaciones mensuales por ámbito y reclutador.
- Identificación de *skills gap*, desarrollo y reciclaje profesional: gracias a *People Analytics* y mediante las denominadas "reglas de asociación", se identifican áreas de adquisición de conocimiento más afines a las capacidades actuales de los profesionales. Con esto, Indra consigue mejorar el proceso de asignación de perfiles a proyectos y las opciones de reciclaje hacia tecnologías afines con mayor demanda.
- Incorporación de análisis de datos en la determinación de objetivos de talento por unidad de negocio. En concreto objetivos referidos a la optimización de pirámide para la contención del crecimiento de la masa salarial unitaria. Para ello se aplican ratios históricos y de mercado que nos ayudan a definir las necesidades de incorporación de juniors para la mejora de la masa salarial en base a estadísticas de

rotación en el colectivo, ratios de promoción históricos, crecimiento deseado y objetivo de crecimiento en los ratios de "juniorización".

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

### Diagnóstico del grado de compromiso

En 2022 se realizó la encuesta de compromiso en España, Brasil, Colombia, México y Perú. Los resultados de la encuesta evidencian que un 78,7% de los profesionales de Indra, de acuerdo a la muestra consultada, tiene un elevado nivel de compromiso, sin diferencias significativas por géneros.

El desglose de resultados por género, geografía, grupo de edad y categoría profesional se encuentran disponibles en el anexo 11.6.

## El compromiso de los profesionales de Indra alcanzó el 78,7% según las encuestas realizadas en 2022

En 2021 Indra puso en marcha la Feedback Office, una herramienta de evaluación para realizar encuestas de ámbito global en formato multi-idioma que permita recoger *feedback* continuo de los profesionales sobre temáticas clave para la compañía.

### Retribución ajustada a las necesidades del profesional y orientada al corto, medio y largo plazo [GRI 401-2]

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

El paquete retributivo de Indra está compuesto por el salario fijo, parte del 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 el Grupo; y un sistema de retribución variable dirigido al 19% de los profesionales que persigue promover el cumplimiento de los objetivos contemplados en el *Performance Experience*.

### Ejemplos de retribución no monetaria en Indra



En España, la compañía ofrece un plan de retribución flexible que permite a todos los profesionales destinar parte de su retribución a asistencia sanitaria, transporte, guardería, planes de pensiones, formación y tarjetas restaurante, beneficiándose así de precios especiales y ventajas fiscales. En 2022, el 39% de la plantilla en España se acogió al citado plan. En otras geografías existen beneficios sociales que varían en función de las sociedades (p.ej. seguros, tarjetas restaurante, o vehículos de empresa).

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. La remuneración variable total de los directivos está vinculada a objetivos cualitativos en un porcentaje del 40% para los directivos de TI y del 20% para los de TyD.

El 10% de la remuneración variable a medio plazo de la alta dirección y otros directivos está vinculada a objetivos ESG.



## La remuneración variable de la alta dirección está vinculada a objetivos de sostenibilidad

Los objetivos de los consejeros ejecutivos para el año en curso se hacen públicos cada año, así como el porcentaje de consecución de los mismos en el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros del ejercicio cerrado.

### Brecha salarial [GRI 405-2]

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

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

Categoría laboral	Brecha salarial (%) (*)			Desigualdad salarial (%) (*)		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Dirección (**)	5,48	7,63	10,28	17	12	21
Gestión	4,05	3,80	3,54	8	8	9
Técnico	3,14	2,87	3,06	5	5	7
Soporte	3,12	3,55	2,49	27	26	27
Otras categorías (***)	N.A.	N.A.	N.A.	9	36	57
<b>Total</b>	<b>3,21</b>	<b>3,11</b>	<b>3,00</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>21</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 90%. Desigualdad salarial se calcula como  $(\text{salario medio hombres} - \text{salario medio mujeres}) / (\text{salario medio hombres})$ , sin tener en cuenta ningún otro factor que pueda incidir en la remuneración de una persona, tales como la ubicación geográfica o el departamento en el que trabaja. Para el cálculo se considera salario fijo y variable pagado. No se incluyen conceptos adicionales tales como: subsidios en efectivo, bonificaciones, incentivos a largo plazo, retribución basada en acciones, etc. Para más indicadores sobre remuneración desglosada por género y edad, consultar el capítulo de "Otros indicadores no-financieros". Alcance de los datos 97% de la plantilla total a cierre. (\*\*) Nota: los datos de brecha y de desigualdad salarial a nivel de dirección en 2022 han sufrido un incremento debido a la salida en 2022 de la Consejera Directora General de Minsait que en el caso de la brecha se comparaba con otros miembros del Comité de Dirección. Si esa salida no se hubiera producido los datos 2022 de brecha y desigualdad salarial en nivel de dirección serían de 7,8% y 15% respectivamente.

(\*\*\*) Nota: la desigualdad salarial en "otras categorías" en 2022 es consecuencia de la incorporación a la compañía de profesionales (p.ej. 194 personas de Teknatrans Consultores), así como de altas masivas de negocios como BPO (p.ej. 413 personas en Indra Colombia y 225 en Indra BPO México) implican cierta tardanza en la asimilación de los empleados a roles de la compañía. Dentro de estos colectivos (sobre todo adquisiciones) los salarios son muy heterogéneos.

## Brecha salarial del 1,92% en España en 2022

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.



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

- La estrategia de diversidad de género: tiene cuatro líneas de actuación, promover vocaciones tecnológicas entre las mujeres, incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de gestión de talento, asegurar una cultura inclusiva, e impulsar el talento femenino en roles clave.
- El desarrollo de políticas de conciliación: además de facilitar el equilibrio de la vida personal y profesional, estas políticas promueven la corresponsabilidad entre progenitores, ofreciendo las mismas medidas a hombres y mujeres; por ejemplo, la mejora en los permisos por nacimiento de hijo y baja paternal, la posibilidad de acompañar en visitas médicas a hijos y padres, etcétera.
- La formación y sensibilización: en 2022 Indra ha continuado llevando 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.
- En España los Planes de Igualdad de las principales sociedades están negociados con la mayoría de los representantes sindicales.
- En Colombia, a igualdad de condiciones se favorece la contratación de una mujer con el objetivo de impulsar la presencia femenina en el sector tecnológico.

---

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

---

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

Indra cuenta con herramientas, rankings y reconocimientos que le permiten monitorizar la percepción que los profesionales tienen sobre su desempeño.

En 2022 Indra ha conseguido ser por segundo año consecutivo la mejor empresa del Ibex 35 para trabajar en España. La compañía es la primera cotizada y la segunda a nivel nacional según el ranking “LinkedIn top Companies 2022” que identifica a las empresas que mejor impulsan el éxito profesional del talento a largo plazo.

Indra también se encuentra en el ranking “Las 100 empresas en las que mejor se trabaja en España” de Actualidad Económica y está certificada en 2022 como Great Place to Work en México, Colombia, Perú y Brasil por el trato a sus profesionales, su ética y su liderazgo internacional.

Indra y Minsait han renovado en 2022 el certificado de Top Employers Institute, que reconoce a las empresas que ofrecen mejor entorno de trabajo, obteniendo la máxima calificación en ambiente laboral, ética y valores, y notables progresos en aspectos relacionados con su atractivo.

Asimismo, Mutua Universal, mutua colaboradora con la Seguridad Social, ha reconocido a Indra en la categoría de Premio Institucional de los séptimos Premios Innovación y Salud, por su ambicioso programa de bienestar destinado a sus profesionales.

## 6.5 Seguridad, salud y bienestar

Indra tiene el compromiso estratégico 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. Este compromiso se recoge en las políticas de Prevención de Riesgos Laborales, en el Código Ético y de Cumplimiento Legal y en la Política de Sostenibilidad y se hace extensible a los proveedores y subcontratistas de la compañía a los que también aplica el Código Ético, así como la Política de Sostenibilidad para Proveedores. Para más información consultar el capítulo 7.8.

En España, Italia, Brasil, Colombia, México, Perú, Chile y Filipinas, Indra desarrolla anualmente un programa de formación en seguridad y salud. 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.

En 2022 en España se ha reforzado el curso en medidas de emergencia, ya que el modelo de trabajo en remoto ha afectado a la organización y al funcionamiento de los equipos de emergencia. La formación en medidas de emergencia ha permitido que todos los profesionales de Indra cuenten con una capacitación similar a la de los equipos de emergencia y la compañía pueda actuar adecuadamente en el caso de un incidente en las instalaciones.

Otro ejemplo es el de Filipinas donde destaca la formación en primeros auxilios y en SST para todos los empleados o Italia, donde también se ha reforzado durante 2022 la formación en primeros auxilios.



### Modelo de gobierno de la seguridad y salud

[GRI 403-1] [GRI 403-2] [GRI 403-3] [GRI 403-4] [GRI 403-7] [GRI 403-8] [GRI 403-9] [GRI 403-10]

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

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

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

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

En 2022, se ha identificado en Indra una enfermedad profesional (endémica de un país al que el profesional de Indra había viajado). 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 2022 se han contabilizado 129 accidentes de trabajo con y sin baja médica excluyendo accidentes 'in itinere'. Por áreas geográficas los accidentes se distribuyen entre 83 en España, 3 en Europa, 39 en América y 4 en AMEA. Todos los indicadores están disponibles en el Anexo 11.6 de este Informe. Además, durante 2022, 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.

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

Indra cuenta con 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 2022 no se ha llevado a cabo ningún acuerdo formal relevante con sindicatos sobre estas materias.

España, Brasil, Colombia, Chile y Perú cuentan con un Manual del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales. En España, tanto el Manual como el Procedimiento para la evaluación de riesgos y planificación de la acción preventiva en están disponibles para todos los profesionales a través de la intranet corporativa. Por otro lado, 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.

En Filipinas, Indra cumple los requisitos reglamentarios en materia de salud y seguridad en el trabajo tales como:

- Realización de reconocimientos médicos a los nuevos empleados y examen físico anual.
- Disponibilidad de kits de supervivencia en oficinas.
- Simulacros rutinarios de terremoto e incendio.

## Mejora de flexibilidad laboral

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

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

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 las normativas de los distintos países en cuanto a políticas internas. Por ejemplo, España, Italia, Brasil, Colombia, México, Perú, Chile y Filipinas tienen políticas de teletrabajo específicas, de desconexión digital o flexibilidad en el horario de trabajo.

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 Colombia existen salas de lactancia o, en España, existe la posibilidad de disfrutar de una excedencia para realizar una acción de voluntariado, días libres para exámenes u horas para acompañar al médico a familiares o personas dependientes. Además, la compañía tiene acuerdos con centros cercanos para el cuidado de niños.

En España, en la mayoría de sociedades del grupo Indra, todas las medidas que se aplican se recogen en los Planes de Igualdad<sup>18</sup> que mejoran los requerimientos legales, con bajas por nacimiento de hijos superiores a lo esperado por ley y mejora en los permisos retribuidos.

Entre las medidas de flexibilidad más destacadas de la compañía, se encuentra la política de flexibilidad horaria, disponible en la mayoría de los negocios y que permite a los profesionales disfrutar de un mejor equilibrio de la vida personal y profesional.

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

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



## En España los Planes de Igualdad firmados en 2022 recogen el compromiso con la flexibilidad y el bienestar laboral

En las sociedades ubicadas en España los Planes de Igualdad firmados en 2022 recogen el compromiso con la flexibilidad y el bienestar laboral. Estos planes contienen medidas de conciliación que aspiran a conseguir que los trabajadores realicen su actividad profesional y desarrollen su talento en el entorno laboral de manera plenamente compatible con su bienestar y desarrollo personal. Las medidas responden a las necesidades personales y del negocio, en un mundo global en el que el trabajo no es algo rígido, sino una actividad que permite, cada vez más, adaptar el espacio, el tiempo, la salud y las relaciones con la optimización de los resultados.

<sup>18</sup> Lista de empresas que tienen Plan de Igualdad en España : Indra Sistemas, Indra Corporate Services, Indra Factoría Tecnológica (IFT), ALG Global Infrastructure Advisors, Pointec, Indra soluciones tecnologías de la información (ISTI), Indra Holding Tecnologías de la Información, Indra producción software, Indra BPO Servicios, Indra BPO, Minsait Payment Systems, Indra Business Consulting (IBC), Sistemas Informáticos Abiertos (SIA), Paradigma y Flat 101 (a la espera de negociación con sindicatos)



A continuación, se desglosan algunas de las medidas de flexibilidad y bienestar laboral vigentes en las principales geografías de la compañía:

- En España flexibilidad en el horario de trabajo<sup>19</sup>, banda horaria flexible para entrada/salida y hora de la comida; programa de trabajo en remoto cuando entre el 40% y el 80% de las tareas del puesto de trabajo pueden ser realizadas a distancia. Asimismo, las empleadas embarazadas podrán disponer de teletrabajo a partir de la vigésimo cuarta semana del embarazo; flexibilidad para profesionales con familiares dependientes; jornada reducida entre lunes y jueves; facilidades a la maternidad y paternidad, cheques guardería como parte de la retribución flexible, plaza de aparcamiento para embarazadas, complemento a las prestaciones a la Seguridad Social por maternidad o paternidad hasta el 100% del salario desde el primer día de baja; permiso por cuidado del lactante más allá del mínimo exigido por ley a elegir para ambos progenitores hasta los nueve meses del bebé; permisos parentales retribuidos más allá del mínimo legal, con un permiso retribuido para la persona recién incorporada de una baja de maternidad o paternidad por nacimiento o adopción. La persona beneficiada puede disfrutar del permiso en la modalidad que mejor se ajuste a sus necesidades: (i) prolongar durante 15 días naturales<sup>20</sup> el permiso de maternidad o paternidad, o (ii) la opción de reducir la jornada al 50% y cobrar el 100% del salario durante los 30 días naturales<sup>21</sup> siguientes a la incorporación.
- En Italia más allá de las medidas de jornada reducida y facilidades a la maternidad y paternidad, destacan las siguientes medidas de conciliación y flexibilidad laboral; el 100% de los empleados se han acogido a la modalidad de teletrabajo flexible; existe flexibilidad horaria en el horario de entrada y salida con una política de flexibilidad que también recoge el derecho a la desconexión digital.
- En Colombia las medidas de conciliación y flexibilidad laboral promueven la calidad en el empleo, la flexibilidad espacial y temporal y beneficios para el empleado y su familia. Asimismo, Indra ha desarrollado una serie de medidas de conciliación basadas en ejes estratégicos que cumplan con unos objetivos de compromiso con el desarrollo del país y la promoción de la natalidad y maternidad como, por ejemplo, facilitando a las mujeres su conciliación estableciendo salas de lactancia o mediante la promoción de la flexibilidad horaria, donde no existe un horario específico con control de entrada y salida. Esta política recoge el derecho a la desconexión digital.
- En Perú los profesionales pueden disfrutar de una política de horario de verano y de una política de horario flexible donde cada gerente de proyecto podrá acordar con sus equipos jornadas flexibles de trabajo ajustando los horarios de ingreso y salida.
- En Chile las cuestiones relacionadas con flexibilidad laboral y conciliación están recogidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- En Filipinas existen acuerdos de trabajo flexible que permite a los profesionales trabajar a distancia en un modelo híbrido; prestación por maternidad a las empleadas y también a empleados varones cuyas mujeres estén embarazadas; prestaciones a familias monoparentales.

### Bienestar laboral

[GRI 403-6]

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

De igual modo, Indra en todas sus geografías busca formar, sensibilizar y hacer partícipes a sus profesionales sobre las condiciones de seguridad y salud laboral que son fundamentales para promover la prevención. Indra se compromete con el cumplimiento en esta materia y busca la mejora continua.

En España, Servicio de Prevención Mancomunado (SPM), entre otros recursos, es una herramienta significativa que da cobertura a más de 29.000 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.

<sup>19</sup> Aplica a Indra Sistemas, Indra Corporate Services, Indra Factoría de Software, Pointec, Indra Soluciones Tecnologías de la Información (ISTI), Indra Producción de Software (IPS), Minsait Payment Systems, Indra Holding Tecnologías de la Información, Sistemas Informáticos Abiertos (SIA), Indra Gestión de Usuarios. No aplica en Indra Business Consulting, Indra BPO, Indra BPO Servicios y ALG Global Infrastructure Advisors.

<sup>20</sup> En BPO y BPO Servicios son 10 días naturales.

<sup>21</sup> En BPO y BPO Servicios son 20 días naturales.

### Programa de bienestar [GRI 403-5]

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

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

El programa de bienestar cuenta con actividades relacionadas con el bienestar físico, emocional y/o financiero, accesible a todos los profesionales de manera online. Además, Indra ofrece servicios gratuitos como el servicio médico online a través de app, el gimnasio *online* o las apps de bienestar para que cada empleado pueda trabajar aspectos de su salud a reforzar o reequilibrar. En esta línea, durante 2022, se ha desarrollado un nuevo servicio de telemedicina en exclusiva para profesionales de Indra en el que se incluye videoconsultas de medicina general, nutrición y dietética, pediatría, psicología o entrenador personal.

En el pilar de bienestar financiero, Indra ofrece actividades mensuales sobre declaración de la renta, ahorros, vacaciones, asesoría legal, hipotecas, protección de riesgos y planificación financiera personal. Además, ofrece una oficina bancaria exclusiva que, entre otros beneficios, devuelve el 50% de los beneficios que genera el banco a los profesionales que tienen cuenta.

Adicionalmente, en el pilar de bienestar físico, Indra pone a disposición de sus trabajadores sesiones impartidas por expertos sobre alimentación sana, mantenerse en forma, cómo prevenir y gestionar enfermedades o cómo el deporte y el descanso impactan positivamente en la salud.

### Gestión de la salud mental [GRI 403-6]

A través del pilar de bienestar emocional, Indra, en España, Italia, Brasil, Colombia, México, Perú y Filipinas, ofrece actividades mensuales sobre gestión de uno mismo y de los que le rodean (hijos y personas a su cargo). Asimismo, mediante distintas sesiones mensuales enseña a sus trabajadores a gestionar el estrés con actividades como el *mindfulness* o el planeamiento estratégico en el desarrollo personal y pone a disposición de sus empleados servicios de escucha psicológica.

En España, Italia, Perú y Filipinas la compañía vigila la salud de sus profesionales a través de las evaluaciones de riesgos laborales y el programa de bienestar y, de una manera particular, a través de las iniciativas para promover el bienestar y la gestión del estrés.





## 6.6 Diálogo

[GRI 2-30] [GRI 402-1] [GRI 407-1]

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

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

La empresa es 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. Durante el ejercicio 2022 se han venido desarrollando las negociaciones del XVIII Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría de la que ha formado parte Indra como miembro de la mesa de negociación junto a las principales firmas de consultoría y tecnologías de la información y cuya firma y publicación se espera para el primer trimestre de 2023.

Indra también está inscrita en la Asociación de Metal de Madrid (AECIM) patronal del sector del metal de la Comunidad de Madrid encargada de negociar los convenios colectivos de industria y comercio del metal en Madrid.

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. Además, en la 16ª edición de Merco Talento, Minsait ha sido reconocida como la mejor consultora en España en materia de captación y retención de talento, por generar un entorno de trabajo óptimo para los profesionales, con una subida de 12 posiciones con respecto al año pasado.

---

### Un 99,5% de los profesionales cubiertos por instrumentos para salvaguardar sus derechos de forma colectiva

---

El 99,5% de los profesionales de la compañía tienen a su disposición instrumentos para salvaguardar sus derechos de forma colectiva, bien porque sus intereses son defendibles por uniones sindicales o representantes de los trabajadores o bien porque pueden estar amparados por convenios colectivos. De estos profesionales, el 75% de los profesionales se encuentran efectivamente cubiertos por convenios colectivos.

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

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

De igual forma, entre las medidas que la compañía toma para asegurar el escrupuloso respeto de sus normas de conducta y valores, el Canal Directo es el principal canal a disposición de todos los profesionales para la comunicación y denuncia de posibles incidentes en esta materia. Tal y como se describe en el capítulo 4.1 del presente Informe, durante 2022, el Canal Directo no recibió ninguna comunicación o denuncia por parte de los empleados en relación a sus derechos de libertad de asociación y negociación colectiva.

Para Indra es importante mantener una interlocución continua y transparente con los agentes sociales, haciéndoles partícipes de las directrices y la estrategia de la compañía. En caso de cambios importantes en las operaciones, se establecen los mecanismos necesarios para informar a los diferentes interlocutores sindicales con la debida antelación. En 2022 las condiciones para el traslado de profesionales entre centros de trabajo se han pactado con los interlocutores sindicales con el fin de garantizar el bienestar y protección de los derechos de los trabajadores. Adicionalmente Indra Sistemas mantiene reuniones trimestrales con los representantes de los trabajadores para facilitar el diálogo sobre las cuestiones más relevantes para los empleados.

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

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

### Acuerdos alcanzados con la representación legal de los trabajadores en materia laboral en 2022

El compromiso de la Compañía con la igualdad está recogido en el Código ético y de Cumplimiento Legal de la Compañía, así como en la Política de Diversidad y en los Planes de Igualdad. En 2022 Indra y la Representación Legal de los Trabajadores en España elaboraron conjuntamente los nuevos Planes de Igualdad para las compañías del grupo con el objeto de ahondar en los principios de igualdad de oportunidades, diversidad, respeto a las personas y no discriminación (por raza, sexo, orientación sexual, idioma, religión, discapacidad, orientación sexual, origen o cualquier otra condición o circunstancia personal o social).

Adicionalmente, se ha prestado especial atención a la conciliación entre la vida personal y la profesional, con el fin de hacer de Indra el mejor lugar para trabajar. Para Indra Sistemas, Paradigma y Prointec los Planes de Igualdad se han firmado con vigencia para cuatro años, en el resto de sociedades estarán vigentes hasta 2023.



### Otros acuerdos alcanzados con la representación legal de los trabajadores en 2022

Adicionalmente, en España, Indra Soluciones Tecnologías de la Información y la Representación Legal de los Trabajadores, conscientes de la evolución de la sociedad y el desarrollo tecnológico de las comunicaciones y de la necesidad de encontrar nuevos equilibrios entre el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y las posibles distorsiones que la permanente conectividad puede provocar, alcanzaron un acuerdo en materia de Desconexión Digital.

Dicho acuerdo define las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas para garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones de las personas empleadas, así como su intimidad y el desarrollo de su vida personal y familiar.

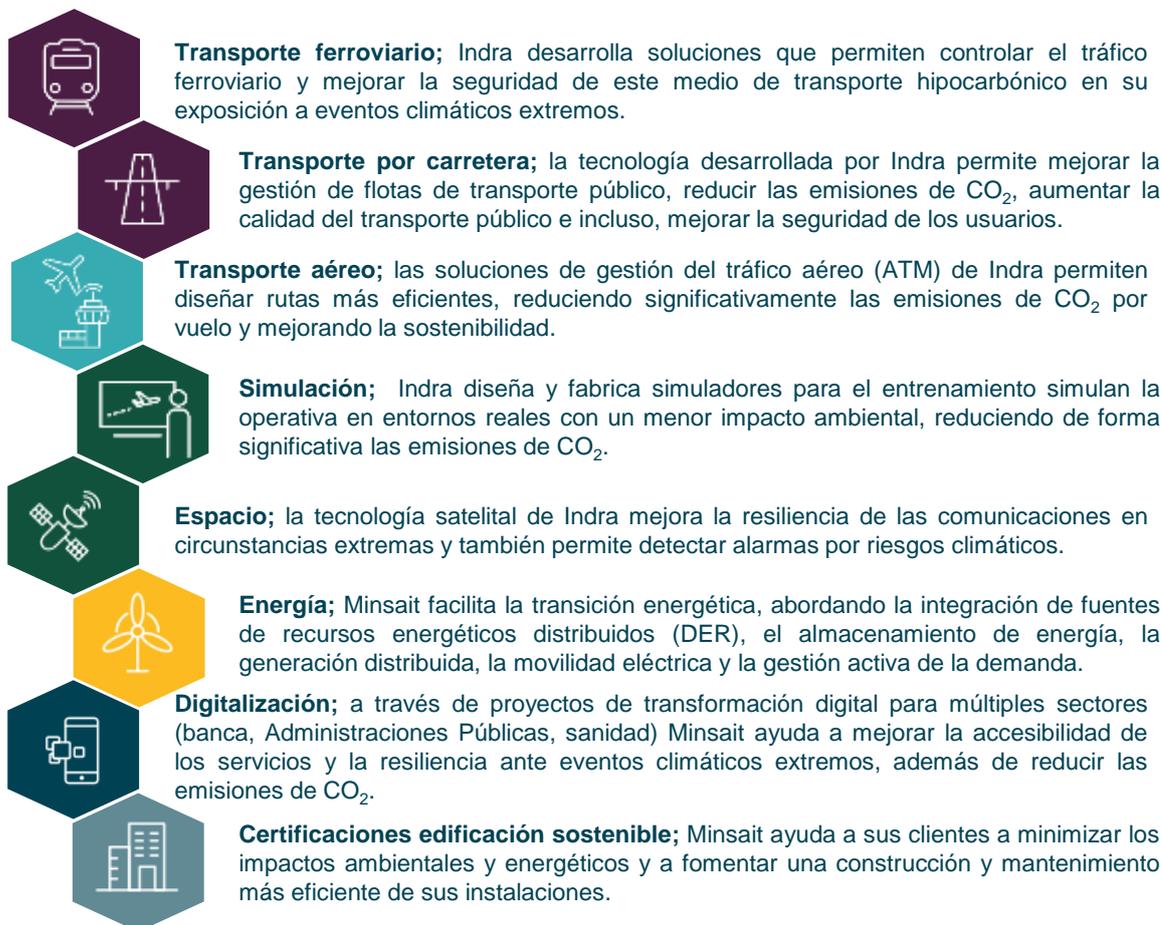
En Argentina, Chile y Brasil también se ha llegado a acuerdos para reflejar las cifras de inflación en la masa salarial.



## 7 Tecnología con impacto

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

### Contribución de Indra a la adaptación y mitigación del Cambio Climático



### 7.1 Análisis de aplicación de la Taxonomía de la UE

#### Contexto normativo

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

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

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



a una economía circular, prevención y control de la contaminación y protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas - y además cumple con las garantías sociales mínimas.

El Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 del 10 de diciembre establece los requisitos de reporte para las empresas respecto a las actividades sostenibles según la Taxonomía. En el primer ejercicio desde la entrada en vigor de este reglamento (ejercicio 2021) solo se exigía divulgar el porcentaje de ingresos, capex y opex vinculado a las actividades de la empresa consideradas elegibles, es decir, actividades que tienen potencial de contribución sustancial a los objetivos de adaptación y mitigación del Cambio Climático. En el ejercicio presente, se requiere también realizar un análisis completo de las actividades alineadas con la Taxonomía según los criterios técnicos de selección.

---

## En 2022 Indra ha realizado un análisis sobre la elegibilidad y alineación de su portfolio de actividades con los requisitos de la Taxonomía de la UE

---

En este contexto, Indra ha llevado a cabo en 2022 un análisis pormenorizado de su portfolio de actividades en relación a los requisitos de la Taxonomía, en la misma línea que el análisis realizado en el ejercicio anterior, en el que Indra se adelantó a las obligaciones de reporte sobre el grado de alineación de sus actividades. El análisis ha consistido en primer lugar, en un estudio del grado de elegibilidad de los productos y servicios de la compañía respecto a las actividades sostenibles de la Taxonomía y, posteriormente, del alineamiento de estas actividades con los criterios técnicos de selección definidos en el Reglamento Delegado y con las salvaguardas sociales.

El desarrollo de la Taxonomía, a fecha de marzo de 2023, todavía no es definitivo, ni en la vertiente climática ni en el resto de objetivos medioambientales y sociales. Está pendiente de publicación el Reglamento Delegado con los criterios técnicos para los objetivos ambientales restantes, así como la publicación de la Taxonomía Social para las actividades que contribuyen sustancialmente a los objetivos sociales. La compañía está realizando un seguimiento pormenorizado de los avances en el Reglamento de la Taxonomía del que se informa puntualmente a la Comisión de Sostenibilidad.

### Alcance del análisis

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

### Interpretación y aplicación del marco regulatorio de la Taxonomía en Indra

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

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

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

Además, para garantizar la consistencia entre los volúmenes de ingresos, capex y opex reportados a partir de la contabilidad analítica y la información contenida en las Cuentas Anuales se ha realizado una revisión cruzada entre ambas fuentes de información.



### Criterios contables utilizados como referencia

La proporción de actividades elegibles que se refiere el artículo 8, apartado 2, del Reglamento (UE) 2020/852 se ha calculado como "actividad elegible" = A/B

- Siendo A en cada caso:
  - Volumen de negocio; equivale a la parte del volumen de negocios neto derivado de productos o servicios - considerando los inmateriales – asociados con actividades económicas incluidas en el denominador, que cumple con los criterios de elegibilidad de la Taxonomía (ver capítulo 7.2)
  - Capex; equivale a la parte de las inversiones en activos fijos incluidas en el denominador que cumple con los criterios de elegibilidad de la Taxonomía (ver capítulo 7.2)
  - Opex; equivale a la parte de los gastos operativos incluidos en el denominador que cumple con los criterios de elegibilidad de la Taxonomía (ver capítulo 7.2)
- Siendo B en cada caso la información financiera de partida correspondiente tal y como se define a continuación:
  - Volumen de negocio; volumen de negocios neto como se define en el artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2013/34/UE. El volumen de negocios incluye los ingresos reconocidos con arreglo a la Norma Internacional de Contabilidad (NIC) 1, párrafo 82, letra a), adoptada por el Reglamento (CE) n.o 1126/2008 de la Comisión.
  - Capex; incluye la suma de las altas de las inversiones recogidas dentro del informe de Cuentas Anuales Consolidadas en la nota 6 "Inmovilizado Material" y en la nota 9 "Otros activos intangibles", dentro de los epígrafes "Aplicaciones informáticas" y "Gastos de desarrollo".
  - Opex; incluye la suma de las cifras de "Aprovisionamientos", "Gastos de Personal" y "Otros gastos de explotación" neto del importe de "Variación de existencias" y "Trabajos realizados por la empresa para su inmovilizado" procedentes todos ellos de la "Cuenta de Resultados Consolidada" recogida en las Cuentas Anuales Consolidadas.

La proporción de actividades alineable que se refiere el artículo 8, apartado 2, del Reglamento (UE) 2020/852 se ha calculado como "actividad alineable" = A/B

- Siendo A en cada caso:
  - Volumen de negocio; equivale a la parte del volumen de negocios neto derivado de productos o servicios, - considerando los inmateriales - asociados con actividades económicas incluidas en el denominador que cumple con los criterios de alineación de la Taxonomía. Esto es, contribuyen sustancialmente a un objetivo climático, no causan un daño significativo al resto de objetivos y cumplen con las salvaguardas sociales (ver capítulo 7.3)
  - Capex; equivale a la parte de las inversiones en activos fijos incluidas en el denominador que cumple con los criterios de alineación de la Taxonomía. Esto es, contribuyen sustancialmente a un objetivo climático, no causan un daño significativo al resto de objetivos y cumplen con las salvaguardas sociales (ver capítulo 7.3)
  - Opex; equivale a la parte de los gastos operativos incluidos en las cuentas de "Aprovisionamientos", "Gastos de Personal" y "Otros gastos de explotación" incluidos en el denominador que cumple con los criterios de alineación de la Taxonomía. Esto es, contribuyen sustancialmente a un objetivo climático, no causan un daño significativo al resto de objetivos y cumplen con las salvaguardas sociales (ver capítulo 7.3)
- Siendo B, la información financiera de partida correspondiente tal y como se define en el epígrafe anterior.

## 7.2 Actividades elegibles según la Taxonomía

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

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

Como resultado del análisis se ha identificado que las actividades de Indra consideradas elegibles según la Taxonomía se corresponden con las siguientes actividades contempladas en la taxonomía.

Volumen de negocios elegible	<b>90%</b>
Capex elegible	<b>89%</b>
Opex elegible	<b>90%</b>



Actividades con capacidad de contribuir sustancialmente a la mitigación del Cambio Climático	Actividades con capacidad de contribuir sustancialmente a la adaptación al Cambio Climático
<p>3.6. Fabricación de otras tecnologías hipocarbónicas (p.ej. tecnología para el control del tráfico aéreo ATM o la fabricación de simuladores)</p> <p>7.3. Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética (p.ej. inversiones realizadas por Servicios Generales para mejorar la eco-eficiencia de las instalaciones del grupo)</p> <p>9.3. Servicios profesionales relacionados con la eficiencia energética de los edificios (p.ej. actividad desarrollada desde la unidad de Edificación Sostenible de Minsait)</p>	<p>6.14. Infraestructura para el transporte ferroviario (p.ej. tecnología desarrollada por el área de Transportes para el sector ferroviario)</p> <p>6.15. Infraestructura que permita el transporte hipocarbónico por carretera y el transporte público (p.ej. tecnología desarrollada por el área de Transportes)</p> <p>6.3. Transporte urbano y suburbano, transporte de viajeros por carretera (p.ej. tecnología desarrollada el área de Transportes)</p> <p>8.2. Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática (p.ej. actividad desarrollada por Minsait en Tecnologías de la Información para diversos sectores)</p> <p>9.1. Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico sobre la adaptación al Cambio Climático (p.ej. actividad desarrollada por Prointec)</p>

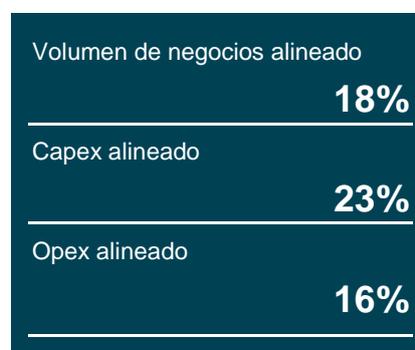
Las actividades consideradas como no elegibles son principalmente las actividades vinculadas a la fabricación de tecnología vinculada al negocio de Defensa y Seguridad (p.ej. FCAS, Eurofighter).

En el año 2022, los porcentajes de elegibilidad tanto del volumen de negocio (90%), como de capex (89%) y opex (90%) elegibles se mantienen en línea con las cifras del 2021 (88%; 88% y 90%, respectivamente).

### 7.3 Actividades alineadas con la Taxonomía

Indra ha realizado el análisis de alineación de sus actividades para los objetivos de mitigación y adaptación del Cambio Climático. El resultado general del análisis, expresado en términos de volumen de negocio, inversiones (capex) y gastos operativos (opex) de acuerdo a los criterios estipulados por los Reglamentos Delegados, muestra el grado de alineación adjunto.

Estos porcentajes representan la proporción de soluciones y servicios de Indra que contribuyen positivamente a los dos objetivos climáticos contemplados actualmente por los reglamentos de la Taxonomía, mitigación y adaptación al Cambio Climático. Esto no debe ser interpretado como que el resto de soluciones y servicios de Indra estén causando impactos negativos, sino que, a efectos de los objetivos climáticos, no realizan una contribución significativamente positiva.



Para evaluar la alineación de las actividades con los criterios técnicos del Reglamento Delegado, Indra ha analizado las soluciones representativas de cada grupo de actividades elegibles con el objetivo de verificar si cumplen o no con los criterios de alineación de la Taxonomía, esto es, contribuyen sustancialmente a un objetivo climático, no causan un daño significativo al resto de objetivos y cumplen con las salvaguardas sociales.

A nivel corporativo, gracias a la política de Derechos Humanos y el cumplimiento del marco regulatorio en los distintos países en que opera las actividades de Indra cumplen con los requisitos mínimos de salvaguardas sociales.

Un porcentaje de las soluciones y tecnologías desarrolladas por Indra contribuyen sustancialmente a la consecución de los objetivos de adaptación y mitigación del cambio climático establecidos en la Taxonomía de la UE, es decir, están alineadas con esta. Entre estas actividades se encuentran soluciones de ambas divisiones. Algunos ejemplos de estas soluciones incluyen:

- Transporte y Defensa: sistemas de gestión de tráfico aéreo (ATM) que habilitan la optimización de rutas; sistemas de ayuda a la explotación (SAEs) que mejoran la eficiencia de la gestión de flotas; sistemas de seguridad de la red ferroviaria, sistemas inteligentes de peaje free Flow que contribuyen a la mejora del tráfico



por carretera y a la reducción de emisiones; soluciones de comunicaciones satelitales que aumentan la resiliencia de las comunicaciones ante eventos climáticos; herramientas de observación de la Tierra que permiten obtener datos para evitar riesgos climáticos, simuladores que evitan emisiones innecesarias en procesos de entrenamiento.

- Minsait: tecnologías para la digitalización de procesos y migración de datos a cloud que permiten una infraestructura más segura y accesible en caso de eventos climáticos extremos, proyectos para el establecimiento de ciudades inteligentes y climáticamente neutras, celebración de procesos electorales online, soluciones para la monitorización de los sistemas de generación de energía, etc.

En 2022, los ingresos elegibles ascendieron a 3.447,6 M€ (90%), de los que 686,2 M€ (18%) se consideran medioambientalmente sostenibles de acuerdo con la Taxonomía. Se corresponden principalmente con ingresos procedentes de las soluciones tecnológicas para la gestión eficiente del tráfico aéreo (ATM), para el transporte ferroviario, para el transporte vial, simuladores, digitalización y energías renovables. El KPI de elegibilidad de ingresos del ejercicio 2021 fue del 88%, en línea con el porcentaje del año 2022.

En cuanto a los capex elegibles, en el año 2022 ascendieron a 48,4 M€ (89%), de los que 12,7 M€ (23%) se consideran medioambientalmente sostenibles de acuerdo con la Taxonomía. El KPI de elegibilidad de capex del ejercicio 2021 fue del 88%, en línea con el porcentaje del año 2022.

Por último, en el año 2022, los opex elegibles ascendieron a 3.193,5 M€ (90%), de los que 580,6 M€ (16%) se consideran medioambientalmente sostenibles de acuerdo con la Taxonomía. El porcentaje de elegibilidad se mantiene en línea con el del año 2021 (90%).

### Cumplimiento de los criterios técnicos de selección

Para cada una de las actividades identificadas como elegibles se han evaluado los criterios técnicos de contribución sustancial y de 'No causar un perjuicio significativo' de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento. Además, se ha comprobado el cumplimiento de las garantías mínimas sociales a nivel de grupo.

Las actividades identificadas bajo este epígrafe según el Anexo I del Reglamento Delegado 2021/2139 se corresponden con las definiciones que la Taxonomía de la Unión Europea ha definido para las mismas y cumplen tanto los criterios técnicos de selección como los criterios de 'No causar un perjuicio significativo' establecidos para las mismas.

A continuación, se hará una exposición no exhaustiva del cumplimiento de los criterios técnicos de selección para las principales actividades alineadas con los objetivos de mitigación y adaptación del Cambio Climático identificadas por Indra.





## Contribución sustancial a la mitigación del Cambio Climático

Actividad desarrollada por Indra	Macro sector según el Reglamento de la Taxonomía	Actividad de mitigación definida según el Reglamento de la Taxonomía
Automatización ATM iTEC	3. Fabricación	3.6 Fabricación de otras tecnologías hipocarbónicas
	<p><b>Crterios técnicos de selección:</b> La actividad económica consiste en la fabricación de tecnologías que se dirigen a reducir sustancialmente las emisiones de GEI durante el ciclo de vida.</p> <p>Indra es el proveedor tecnológico de la Alianza iTEC<sup>22</sup> en la construcción del Cielo Único Europeo. Las soluciones de Gestión de Tráfico Aéreo (ATM) que Indra desarrolla en el marco de esta alianza permiten la optimización de rutas de vuelo, reduciendo el tiempo de vuelo y el uso de combustible y, por tanto, reducen las emisiones de CO2 del sector aéreo. En concreto, Eurocontrol estima que el uso de soluciones para gestionar el tráfico aéreo de manera colaborativa en zonas <i>Free Route Airspace</i> (FRA) pueden llegar a suponer una reducción de hasta: 1.000 millones de millas náuticas, 6 millones de toneladas de combustible y 20 millones de toneladas de CO2.</p>	
Simulación	3. Fabricación	3.6 Fabricación de otras tecnologías hipocarbónicas
	<p><b>Crterios técnicos de selección:</b> La actividad económica consiste en la fabricación de tecnologías que se dirigen a reducir sustancialmente las emisiones de GEI durante el ciclo de vida.</p> <p>Indra fabrica simuladores que permiten realizar actividades de formación, entrenamiento o simulacros en entornos virtuales de alta precisión con las que se consigue la reducción de emisiones de CO2 y la reducción de otros impactos ambientales que se producirían con la realización de estos ejercicios en entornos reales. En concreto los simuladores de vuelo de Indra reducen sustancialmente las emisiones GEI del sector de la aviación en las actividades de formación y entrenamiento de pilotos de aeronaves. Los simuladores permiten repetir las operaciones hasta conseguir una ejecución perfecta sin necesidad de consumir el combustible que conllevaría realizar tales ensayos en un entorno real. Por ejemplo, en el caso del helicóptero H175 esto supondría ahorrar más de 340 litros de combustible por hora de vuelo (considerando un tanque con capacidad de 2.067 kg y una autonomía de 6h 9min a una velocidad media de 155 km/h.). Los simuladores utilizan principalmente electricidad como fuente energética, lo que supone una reducción significativa de las emisiones en comparación con los combustibles (principalmente queroseno) utilizado en aviación debido a que la electricidad (en España) tiene un factor de emisión menor al del queroseno (0,259 kgCO2/kWh vs. 3,179 kgCO2/kg queroseno).</p>	
Control de tráfico con peaje <i>Free Flow</i>	3. Fabricación	3.6 Fabricación de otras tecnologías hipocarbónicas
	<p><b>Crterios técnicos de selección:</b> La actividad económica consiste en la fabricación de tecnologías que se dirigen a reducir sustancialmente las emisiones de GEI durante el ciclo de vida.</p> <p>Las soluciones de peaje <i>Free Flow</i> de Indra permiten el pago automático de los peajes sin necesidad de detener los vehículos, mejorando la fluidez del tráfico y reduciendo el tiempo en circulación, lo que reduce el consumo de combustible y por tanto las emisiones de CO2. Según datos de Ferrovial, la utilización de peajes <i>Free Flow</i> supone una mejora significativa frente a los peajes tradicionales ya que permiten la reducción de emisiones GEI entre un 10% y un 30%, al evitar las emisiones asociadas a la parada y arranque de los vehículos.</p>	
Medidas de eficiencia energética (eco-eficiencia) en instalaciones de Indra	7. Actividades de construcción de edificios y promoción inmobiliaria	7.3. Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética
	<p><b>Crterios técnicos de selección:</b> La actividad consiste en una de las siguientes medidas individuales a) incorporación de aislamiento a los componentes del cerramiento existentes; b) sustitución de las ventanas existentes por ventanas energéticamente eficientes nuevas; c) sustitución de las puertas exteriores existentes por puertas energéticamente eficientes nuevas; d) instalación y sustitución de fuentes luminosas energéticamente eficientes; e) instalación, sustitución, mantenimiento y reparación de sistemas de calefacción, ventilación y aire acondicionado y de calentamiento de agua, incluido el equipo relacionado con los servicios de calefacción urbana, con tecnologías de alta eficiencia; f) instalación de aparatos de cocina y agua sanitaria de bajo consumo de agua y energía que cumplan con las especificaciones técnicas establecidas.</p> <p>Las iniciativas identificadas por Indra están principalmente relacionadas con las inversiones (capex) realizadas para modernizar la climatización de las instalaciones logrando una mayor eficiencia energética. Entre ellas el uso de fuentes luminosas más eficientes o la sustitución de sistemas de calefacción, ventilación o refrigeración por otros más eficientes, entre otros.</p>	

<sup>22</sup> iTEC es una alianza formada por siete de los principales proveedores de servicios de navegación aérea (ANSP) de Europa –DFS (Alemania), ENAIRE (España), NATS (Reino Unido), LVNL (Países Bajos), AVINOR (Noruega), PANSO (Polonia) y Oro Navigacija (Lituania)– que gestionan algunos de los espacios aéreos más complejos y concurridos del mundo.



Actividad desarrollada por Indra	Macro sector según el Reglamento de la Taxonomía	Actividad de mitigación definida según el Reglamento de la Taxonomía
Consultoría técnica para la implementación y certificación en edificación sostenible	<b>9. Actividades profesionales científicas y técnicas</b>	<b>9.3 Servicios profesionales relacionados con la eficiencia energética de los edificios</b>
	<b><u>Criterios técnicos de selección:</u> La actividad es una de las siguientes: a) consultas técnicas relacionadas con la mejora de la eficiencia energética de los edificios; b) auditorías energéticas y evaluaciones de la eficiencia de los edificios acreditadas; c) servicios de gestión de la energía; d) contratos de rendimiento energético; e) servicios energéticos prestados por empresas de servicios energéticos.</b>	
	Indra cuenta, a través de su filial Minsait, con una unidad experta en la realización de actividades de consultoría técnica para crear espacios de trabajo con menor impacto ambiental a través de la implementación y obtención de certificaciones en edificación sostenible (p.ej. certificaciones LEED, BREEAM). Gracias a las mejoras implantadas con el asesoramiento de Minsait, los edificios y zonas comunes consumen entre un 35% y un 45% menos de energía y alcanzan ahorros de casi un 40% en el agua de grifo. Las actividades de consultoría técnica incluyen entre otras la elaboración de propuestas de planes de acción y la implantación en el edificio de las medidas necesarias para la obtención de la certificación (p.ej. propuesta e implantación de medidas de ahorro energético) el seguimiento, la medición y la optimización del desempeño energético y la realización de formaciones en materia de sostenibilidad y eficiencia energética.	

### Contribución sustancial a la adaptación al Cambio Climático

Actividad desarrollada por Indra	Macro sector Taxonomía	Actividad de adaptación definida según el reglamento de la Taxonomía
Transporte ferroviario y sistemas operacionales, safety	<b>6. Transporte</b>	<b>6.14 Infraestructura para el transporte ferroviario</b>
	<b><u>Criterios técnicos de selección:</u> La actividad económica ha aplicado soluciones físicas y no físicas («soluciones de adaptación») que reducen sustancialmente los riesgos climáticos físicos más importantes que son materiales respecto a esa actividad.</b>	
	Indra desarrolla e implanta soluciones de sistemas operacionales y safety para el sector ferroviario que mejoran el uso de los recursos, la planificación de las necesidades y el control del tráfico, y que contribuyen a la modernización de los sistemas de seguridad de la infraestructura ferroviaria. Todo ello contribuye a la mejor adaptación de la infraestructura necesaria para el transporte ferroviario ante eventos climáticos extremos, a los que está muy expuesto este sector - tal y como determinó el Grupo de Trabajo de Necesidades de Adaptación al Cambio Climático de la red troncal de infraestructuras de transporte en España de Ministerio de Fomento de España. Por ejemplo, sistemas como el Indra Rail TMS implantado en Irlanda permiten una mejor gestión de la red ferroviaria utilizando la digitalización, el CiberRail IoT, el ERTMS satelital, el Big Data o la Inteligencia Artificial con el propósito de convertir el tren en el centro de la nueva movilidad. Indra Rail TMS permite adaptar la oferta de transportes a la demanda real y a las necesidades de los usuarios, mejorar la experiencia del viajero, optimizar la capacidad de las infraestructuras y los servicios, así como su mantenibilidad, fomentando el desarrollo de la automatización y una movilidad más inteligente, sostenible, colaborativa y accesible, a la par que segura y resiliente ante fenómenos climáticos extremos.	
Transporte por carretera y sistemas de control de tráfico inteligentes ITS y enforcement	<b>6. Transporte</b>	<b>6.15 Infraestructura que permita el transporte hipocarbónico por carretera y transporte público</b>
	<b><u>Criterios técnicos de selección:</u> La actividad económica ha aplicado soluciones físicas y no físicas («soluciones de adaptación») que reducen sustancialmente los riesgos climáticos físicos más importantes que son materiales respecto a esa actividad.</b>	
	Las soluciones de sistemas de tráfico inteligentes de Indra como el pÓrtico Único, las soluciones de Vehículo Conectado, el sistema de detección de vehículos con alta ocupación basado en IA o la Detección Automática de Incidentes basada en tecnología de dispositivos laser LIDAR permiten la modernización de los sistemas actuales de gestión del tráfico, lo que contribuye a la mejor adaptación de este medio de transporte ante el cambio climático. Con las nuevas tecnologías es posible conocer el estado de las carreteras en tiempo real, y replanificar rutas en caso de incidentes no esperados. Las soluciones de <i>enforcement</i> contribuyen a la mejora del cumplimiento de las normas de circulación. A través de la digitalización de procesos, las unidades de control de tráfico pueden mantener su funcionamiento de forma remota incluso en el caso de que se produzcan eventos climáticos extremos.	



Transporte urbano/interurbano y sistemas de ayuda a la explotación	<b>6. Transporte</b>	<b>6.3 Transporte urbano y suburbano, transporte de viajeros por carretera</b>
	<p><b>Criterios técnicos de selección:</b> La actividad económica ha aplicado soluciones físicas y no físicas («soluciones de adaptación») que reducen sustancialmente los riesgos climáticos físicos más importantes que son materiales respecto a esa actividad.</p> <p>Las soluciones para transporte urbano e interurbano desarrolladas por Indra, como los Sistemas de Ayuda a la Explotación (SAE) facilitan una mejor gestión del transporte público, permitiendo planificar rutas, detectar problemas e incidencias en las mismas (p.ej. cortes de carretera por lluvias torrenciales) y replanificarlas. De esta manera, la tecnología desarrollada por Indra para la gestión del transporte urbano e interurbano contribuye a que este medio de transporte se adapte ante las situaciones derivadas de los incidentes ocasionados por el cambio climático.</p>	
Espacio: soluciones de comunicación satelital, geolocalización y observación de la Tierra	<b>8. Información y comunicación</b>	<b>8.2 Programación consultoría y otras actividades relacionadas con la informática</b>
	<p><b>Criterios técnicos de selección:</b> La actividad económica ha aplicado soluciones físicas y no físicas («soluciones de adaptación») que reducen sustancialmente los riesgos climáticos físicos más importantes que son materiales respecto a esa actividad.</p> <p>Las soluciones desarrolladas por Indra en el ámbito del Espacio (p.ej.: comunicaciones satelitales, geolocalización y observación de la Tierra) contribuyen a una mayor resiliencia y, por lo tanto, a una mejor adaptación frente al cambio climático de diversas actividades. La utilización de infraestructuras espaciales (satelitales) que no se ven afectadas por el cambio climático permite dar soporte tecnológico a las telecomunicaciones y también proporciona información satelital relevante sobre la Tierra que permite detectar posibles riesgos consecuencia del cambio climático ayudando a la toma de decisiones. Este tipo de soluciones contribuyen, entre otros, a mejorar las comunicaciones en lugares poco accesibles, a conseguir una mayor eficiencia y sostenibilidad en la planificación de rutas y a mejorar la eficiencia de actividades primarias tradicionales (p.ej.: agricultura de precisión).</p>	
Soluciones para el sector Energía: Onesait Phygital Grid, Onesait Flexibility, Onesait Metering	<b>8. Información y comunicación</b>	<b>8.2 Programación consultoría y otras actividades relacionadas con la informática</b>
	<p><b>Criterios técnicos de selección:</b> La actividad económica ha aplicado soluciones físicas y no físicas («soluciones de adaptación») que reducen sustancialmente los riesgos climáticos físicos más importantes que son materiales respecto a esa actividad.</p> <p>A través de la digitalización e introducción de nuevas tecnologías como la IA, los Asistentes Virtuales o Machine Learning en los procesos operacionales, las soluciones de Energía desarrolladas por Minsait permiten, entre otros beneficios, reducir costes, mejorar la calidad e incrementar la eficiencia de los procesos y sistemas de la red eléctrica. Asimismo, la sensorización permite la supervisión centralizada de la red eléctrica y un mantenimiento más efectivo y adaptado a posibles consecuencias del cambio climático: detectando de forma automática problemas y necesidades de mantenimiento y favoreciendo una actuación más rápida en caso de averías (p.ej. derivadas de eventos climáticos extremos).</p>	
Digitalización: Onesait Banking Platform, migración a cloud y sistemas de gestión para las Administraciones Públicas	<b>8. Información y comunicación</b>	<b>8.2 Programación consultoría y otras actividades relacionadas con la informática</b>
	<p><b>Criterios técnicos de selección:</b> La actividad económica ha aplicado soluciones físicas y no físicas («soluciones de adaptación») que reducen sustancialmente los riesgos climáticos físicos más importantes que son materiales respecto a esa actividad.</p> <p>Las soluciones de digitalización y migración a cloud permiten disponer de aplicaciones para la gestión de procesos e infraestructuras de datos más resilientes ante eventos climáticos extremos. De este modo, contribuyen a la reducción de los riesgos derivados de los eventos climáticos extremos, permitiendo que las empresas y Administraciones Públicas puedan continuar con de sus actividades en caso de evento climático extremo. Por ejemplo, Indra ha contribuido a la creación de plataformas que permiten acceder remotamente a los servicios ofrecidos por los bancos (como préstamos online) o a los servicios ofrecidos por las Administraciones Públicas (p.ej. a través de la creación de sistemas de soporte a la Administración Judicial Electrónica).</p>	
Smart cities	<b>8. Información y comunicación</b>	<b>8.2 Programación consultoría y otras actividades relacionadas con la informática</b>
	<p><b>Criterios técnicos de selección:</b> La actividad económica ha aplicado soluciones físicas y no físicas («soluciones de adaptación») que reducen sustancialmente los riesgos climáticos físicos más importantes que son materiales respecto a esa actividad.</p> <p>Las soluciones de Smart Cities permiten digitalizar y centralizar la información de las ciudades (p.ej.: de los servicios públicos, necesidades energéticas, etc.) contribuyendo a una mejor gestión por parte de las autoridades y una mayor accesibilidad para los ciudadanos. Con todo ello, también se consigue una mejor adaptación al cambio climático de las ciudades, al permitir acceder a información o realizar trámites online, incluso en caso de eventos climáticos extremos que impidieran o dificultasen los desplazamientos de los ciudadanos.</p>	



## Cumplimiento de los criterios DNSH

A continuación, se detallan el cumplimiento de los criterios de No Causar Daño Significativo más relevantes para las actividades de Indra. En el análisis realizado se ha estudiado el cumplimiento de todos los criterios DNSH de aplicación a cada actividad.

- **No Causar Daño Significativo a la adaptación al cambio climático (sólo para las actividades de contribución sustancial a la mitigación del cambio climático):** el principio de no causar un daño significativo a la adaptación al cambio climático requiere identificar y evaluar los riesgos climáticos físicos asociados a la actividad de Indra a través de la consideración de escenarios climáticos, con el objetivo de identificar y aplicar soluciones de adaptación que reduzcan sustancialmente los riesgos materiales identificados. Indra ha analizado los riesgos físicos del cambio climático utilizando proyecciones climáticas que abarcan los escenarios RCP2.6 (aumento de temperatura a final de siglo que no supera los 2°C) y RCP 8.5 (el incremento de la temperatura a final de siglo se sitúa en torno a los 4°C) y considerando horizontes temporales a 2030, 2040 y 2050. La identificación de los riesgos climáticos se describe en el capítulo 5.2 del presente informe.
- **No Causar Daño Significativo al uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos:** el consumo de agua de Indra se debe principalmente al uso sanitario. La compañía no realiza vertidos a cauces naturales o marinos que puedan causar perjuicio o impacto negativo significativo. El agua consumida está destinada al consumo de agua sanitaria.
- **No Causar Daño Significativo hacia una economía circular:** el 91% de los residuos generados por Indra se corresponden a residuos no peligrosos, en su mayoría papel y cartón (29%), residuos orgánicos (24%) y envases (19%). Indra mantiene acuerdos contractuales para la recogida de residuos con gestores autorizados y realiza un control adecuado de los residuos. Para más información consultar el apartado 5.3 del presente informe.
- **No Causar Daño Significativo a la protección y recuperación de la diversidad y los ecosistemas:** las actividades desarrolladas por Indra, en general, no causan un impacto ambiental significativo, por lo que no están sujetas a la realización de una evaluación de impacto ambiental. Asimismo, la actividad de Indra no está ubicada en zonas sensibles en cuanto a diversidad (Red Natura 2000, lugares Patrimonio Mundial y Áreas Claves para la Biodiversidad) por los que se no se causa un perjuicio significativo a ninguna de ellas.
- **No Causar Daño Significativo a la prevención y control de la contaminación:** las soluciones tipo software, al no requerir soporte físico, no utilizan ni incorporan ninguna de las sustancias detalladas en las normativas detalladas en el apéndice C del Reglamento Delegado (UE) 2021/2139. Adicionalmente, a nivel grupo, Indra se compromete con el cumplimiento de la normativa sobre uso de sustancias peligrosas, expresándolo tanto en los Términos y Condiciones de Compras como en la Política de Sostenibilidad con Proveedores.

## Salvaguardas mínimas sociales

Para considerar una actividad económica como medioambientalmente sostenible, esta debe ser llevada a cabo de conformidad con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos de la ONU.

Indra cuenta con procesos de Debida Diligencia, políticas y mecanismos corporativos que reflejan el compromiso de la compañía con el respeto de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y con los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos.

Asimismo, dispone también de políticas y procedimientos en materia de competencia, anticorrupción, conflictos de interés, y responsabilidad fiscal, entre otros, para reforzar el compromiso del Grupo en materia de derechos sociales.

Entre los códigos y políticas corporativas que contribuyen a las salvaguardas mínimas sociales cabe destacar:

- Política de Sostenibilidad. Ver capítulo 3.3.
- Código Ético y de Cumplimiento Legal y Canal Directo. Ver capítulo 4.1.
- Debida Diligencia, Política de Derechos Humanos y Modern Slavery Statement. Ver capítulo 4.2.
- Política de Sostenibilidad con Proveedores. Ver capítulo 7.8.

Teniendo en cuenta los aspectos mencionados en los apartados anteriores, Indra está implementando todos los requisitos necesarios para cumplir con los tres niveles de criterios técnicos vinculados a los objetivos de mitigación y adaptación al cambio climático para las actividades reportadas.

En el Anexo 11.5 del presente informe se puede consultar el detalle sobre la elegibilidad y alineación de las actividades de Indra con la Taxonomía de la UE de acuerdo a la plantilla incluida en el Anexo II del Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de divulgación.



## 7.4 Innovación con foco en la sostenibilidad

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

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

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

Los objetivos del modelo de innovación de Indra son:

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

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

El modelo de innovación cuenta con las certificaciones de las normas de calidad europea CEN/TS 16555-1 *Innovation Management System* y la nueva norma española UNE 166002:2021 Gestión de la I+D+i a través de AENOR. En 2022 se han renovado satisfactoriamente estas certificaciones asociadas a un total de 23 centros hasta cubrir el 95% del esfuerzo de innovación de la compañía.

El modelo de innovación está detallado en la [web corporativa](#) y sus objetivos están recogidos en la Política de I+D+i de la compañía.

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

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

Con 312 millones de euros dedicados al I+D+i en 2022, Indra es una de las empresas españolas y de su sector en Europa que más invierte en innovación. En el sector de *Software and Computer Services*, que incluye 97 compañías, mantiene el segundo puesto como compañía española y la séptima posición europea. La compañía ostenta un papel de liderazgo en algunas de las más innovadoras iniciativas nacionales y europeas que diseñarán las futuras tecnologías de nueva generación para los diferentes sectores.

También en 2022 Indra ha sido reconocida por ATCA (Air Traffic Control Association) y CANSO (Civil Air Navigation Services Organisation) con el Premio Maverick a los mayores logros en innovación, colaboración, resiliencia y sostenibilidad en la gestión del tráfico aéreo por el uso innovador de torres remotas digitales en el aeropuerto de Budapest Ferenc Liszt en los peores momentos de la pandemia por Covi-19.

Inversión en I+D+i sobre ventas	<b>8,1%</b>
Proyectos de I+D+i en colaboración	<b>+130</b>
Profesionales dedicados a tiempo completo a actividades de I+D+i en España	<b>+3.800</b>
Porcentaje de mujeres entre los profesionales dedicados a actividades de I+D+i	<b>30%</b>
Acuerdos de colaboración con universidades y centros de investigación	<b>+900</b>



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

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

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

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

### Iniciativa Innovators: *Think the unthinkable*

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

Profesionales que han participado en Innovators 2022 (nº)

**+11.400**



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. En caso de que se apruebe su plan de negocio, se dota a las iniciativas elegidas de los medios necesarios para su desarrollo hasta convertir la idea en un producto que forme parte de la oferta de Indra.

La edición de 2022 se ha enfocado en retos críticos para la sociedad y el futuro en sectores clave para Indra.

### Retos de Innovators 2022

<p>Nuevos modelos de <b>atención a la ciudadanía</b> en las Administraciones Públicas</p>	<p>Nuevas soluciones para una <b>movilidad conectada y autónoma</b></p>	<p>Casos de uso habilitados por el <b>5G</b></p>	<p>Casos de uso de <b>Inteligencia Artificial en Defensa</b></p>	<p>Soluciones para gestionar nuestra <b>identidad en el Metaverso</b></p>	<p><b>Prototipos de código</b> para interactuar y visualizar la información</p>
					<p><b>Nuevas soluciones y oportunidades de negocio alineadas con Indra y Minsait</b></p>

En 2022 más de 11.400 profesionales de 36 países presentaron más de 280 propuestas innovadoras.

Las tres propuestas ganadoras plantearon soluciones para el sector de defensa con un simulador de amenazas a radares; para el sector energético con un proyecto orientado al modelado y análisis de redes de distribución eléctrica inteligente y sostenible; y para el sector seguridad, mejorando las capacidades de reconocimiento de amenazas por parte de los sistemas anti-drones para evitar falsos positivos en caso de aves.

Adicionalmente los profesionales de Indra eligieron premiar la propuesta de uso de la Social Media Intelligence para proteger a los menores de los usos negativos de las redes sociales a través de la monitorización de comportamientos anómalos.



## Programas europeos de investigación e innovación

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

Durante 2022 Indra ha continuado participando muy activamente tanto en diferentes programas de investigación e innovación, como en el ecosistema europeo de I+D+i.



Indra ha sido la primera empresa española y segunda europea más destacada en el programa de innovación **Horizonte 2020**. Indra ha sido la compañía española con mayor retorno económico obtenido liderando el sector del Transporte Inteligente, Ecológico e Integrado, participando en cerca de un centenar de proyectos de I+D+i.

Indra también participa en **Horizonte Europa**, el nuevo Programa Marco de Investigación e Innovación (I+i) de la Unión Europea para 2021-2027 liderando proyectos innovadores que dan respuesta a las prioridades de actuación de la UE como la transición ecológica y la transición digital y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Destaca la participación de Indra en el programa **Connecting Europe Facility** con proyectos orientados al desarrollo de redes transeuropeas de alto rendimiento, sostenibles y eficientemente interconectadas en los ámbitos de transporte, energía y servicios digitales.



**OMICRON:** Indra lidera este proyecto orientado a asegurar el buen estado de las carreteras y reducir los accidentes mediante la digitalización de las infraestructuras.



**SPACEWAYS:** Indra utilizará su amplia experiencia en la Gestión del Tráfico Aéreo (ATM, *Air Traffic Management*) para desarrollar recomendaciones y directrices para la Comisión Europea de aplicación a la Gestión del Tráfico Espacial (STM, *Space Traffic Management*).

## 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 3 JU:** Indra es una de los miembros fundadores de este macro programa de innovación, dotado con un presupuesto de más de 1.600 millones de euros hasta 2030, que impulsa un Cielo Digital Europeo más digital, sostenible, conectado y accesible para todos los usuarios del espacio aéreo.

Dentro del programa SESAR, el proyecto **ECHOES**, co-liderado por Indra, persigue revolucionar el sector de la navegación aérea utilizando tecnología espacial para hacerlo más sostenible y alcanzar el objetivo de descarbonización fijado para 2050 y para prestar un servicio de mayor calidad en zonas que no se pueden cubrir con los actuales sistemas terrestres.

**Alianza ITEC:** Indra forma parte de la Alianza iTEC integrada por los principales proveedores de servicios de navegación europeos. En 2022 Indra presentó en el World ATM Congress 2022 sus progresos en el desarrollo del sistema de Control de Tráfico Aéreo clave para la construcción del Cielo Único Europeo.



## Innovación en Transporte: digitalización y sostenibilidad

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



**Europe's Rail:** Indra es uno de los 25 miembros fundadores del mayor programa de innovación ferroviaria de Europa que con un presupuesto de 1.200 millones de euros tiene como objetivo impulsar la digitalización y sostenibilidad del sector. Como parte de la Europe's Rail Joint Undertaking, Indra desarrollará a gran escala nuevas soluciones digitales y sostenibles que sitúen al tren en el centro de la nueva movilidad verde



**R3CAV** (*Robust, Reliable and Resilient Connected and Automated Vehicle for people transport*): Financiado con fondos "Next Generation EU" este proyecto promovido por Indra desarrolla tecnología para la creación de futuros vehículos autónomos y conectados y aborda los retos de la movilidad sostenible. Indra lidera los desarrollos de infraestructura conectada para el nuevo vehículo autónomo.

### 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 del mayor programa europeo de defensa cuyo objetivo es desarrollar la próxima generación de sistemas aéreos de combate, entre los que destacan el FCAS y el EuroDron. En la Fase 1B del programa Indra tiene prevista una contratación superior a los 600M€ para ejecutar en los próximos tres años y establecerá las bases para la Fase 2, de otros tres años, que dará continuidad al programa hasta 2029 y finalizará con pruebas en vuelo mediante demostradores funcionales.



**Fondo Europeo de la Defensa (EDF):** Indra es una de las tres compañías europeas con mayor participación en el nuevo Fondo Europeo de la Defensa. Asegura su presencia en 19 proyectos que suponen el 60% de los 1.200 millones comprometidos por la UE. El liderazgo de Indra destaca en su papel de coordinador en el proyecto EU-GUARDIAN que transformará la ciberdefensa mediante la aplicación de inteligencia artificial para detectar y responder a ciberataques. Otros proyectos decisivos para la compañía serán MDOC, que abordará el desarrollo de nubes de combate para operaciones multidominio, y ARTURO, para la evolución de la siguiente generación de radares que darán respuesta a las nuevas amenazas.

En el ámbito terrestre, Indra multiplicará las capacidades de los blindados de nueva generación dentro del consorcio FAMOUS-2, aportará sistemas clave para vehículos no tripulados en el proyecto COMMANDS y con ACHILE contribuirá a dotar a los soldados de nuevos sensores que potencien sus capacidades.

Indra también participará en el desarrollo de los buques del futuro, a través del proyecto EDINAF, así como en una larga lista de proyectos para vigilancia espacial, seguridad y resiliencia de las comunicaciones por satélite, aplicación de tecnologías cuánticas y proyectos de eficiencia e independencia energética, entre otros.

### Innovación en Sostenibilidad: biodiversidad y transformación digital

**enerTIC Awards:** tres proyectos de Indra resultaron galardonados en los premios 2022 por su compromiso con la sostenibilidad. El proyecto Reads para la evaluación de impactos en el capital natural; la solución de detección de avifauna para preservar aves protegidas en parques eólicos; y el proyecto de transformación digital del Ayuntamiento madrileño "Madrid Multicloud".





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

[GRI 416-1]

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

Los sistemas integrados de gestión de calidad de Indra dan cobertura a proyectos y servicios que representan el 91% de las ventas del grupo repartidas en 50 sociedades en 16 países incluyendo las principales geografías de la compañía: España, Italia, Brasil, Colombia, México, Perú y Filipinas. Más de 28.000 profesionales ubicados en 75 centros de trabajo participan activamente en la gestión de la calidad de Indra.

### Sistemas integrados de gestión de calidad ISO 9001:2015

**91%**  
Ventas

**~28.000**

**Profesionales**  
En 175 centros de trabajo  
de 16 países

**50**

**Sociedades**

Argentina, Australia, Brasil, Chile,  
Colombia, EEUU, España, Filipinas,  
Italia, México, Panamá, Perú, Portugal,  
Reino Unido República Checa y  
Uruguay



### Certificaciones de las actividades de transporte, defensa y aeroespacial



Ferrovionario  
▪ ISO 22163,  
IRIS



Defensa  
▪ PECAL/AQA  
P 2110-2310  
▪ PECAL  
2210



Aeroespacial  
▪ UNE 9100  
▪ UNE 9110  
▪ EN 9110 y  
EN 9120



Mantenimiento  
▪ PERAM  
145, EASA  
145c

### Certificaciones de las actividades de desarrollo de software y pruebas

- TMMi nivel 3 para pruebas de software e ingeniería, en 5 países.
- CMMi nivel 3 y nivel 5 para desarrollo de software en Minsait en 9 y 5 países respectivamente.
- CMMi nivel 3 para desarrollo de software en el mercado de Transportes y el área de Simulación y Automatización de Defensa
- CMMi nivel 3 para desarrollo de software en las áreas de Radars, C2I, Digital Labs y Centros de Desarrollo Software
- CMMi nivel 5 para desarrollo de software en ATM, en I&T Operaciones de CES, Comunicaciones.

### Auditorías de calidad

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

- Auditorías externas: en 2022 se realizaron 44 auditorías externas contando las realizadas por entidades acreditadas e independientes para obtener una certificación y las realizadas por solicitud de clientes como práctica habitual dentro de sus procesos de homologación o por requisitos contractuales. Hay que destacar que Indra a su vez también realiza auditorías a sus proveedores y subcontratistas para garantizar la calidad de los productos y servicios suministrados a los clientes (ver apartado 7.9).
- Auditorías internas: en 2022 el equipo de calidad efectuó 307 auditorías internas sumando las realizadas a operaciones de negocio y las orientadas a asegurar la calidad y la eficacia de los procesos del Sistema de Gestión de Calidad.

### Condiciones de seguridad y salud de los productos

[GRI 417-1]

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



## 7.6 Satisfacción de cliente

El departamento de Calidad Corporativa es el encargado de monitorizar el nivel de satisfacción de los clientes y reportarlo internamente a los órganos de gobierno de la compañía. Para garantizar que la opinión de los clientes llega de la forma apropiada a los órganos de gobierno, el departamento de Calidad Corporativa, enmarcado en la Dirección de Servicios y Medios Corporativos, es independiente estructuralmente de las líneas de negocio de Indra.

El departamento de Calidad Corporativa monitoriza las necesidades y opiniones de los clientes a través de dos canales fundamentalmente, la encuesta anual de satisfacción y las quejas y reclamaciones reportadas a los responsables de proyecto.

En términos generales, estos canales permiten monitorizar los principales riesgos y oportunidades en la relación de Indra con sus clientes, tales como los asociados a la calidad de los servicios, la calidad de la atención o el contexto competitivo, entre otros.

Los resultados de estos dos canales se presentan tanto a la Comisión de Sostenibilidad como al propio Consejo de Administración. Los resultados de la encuesta y los registros asociados a las quejas y reclamaciones son presentados al menos con una periodicidad anual.

De cara a la implantación de las necesarias medidas de mejora, el departamento de Calidad Corporativa extiende a las unidades operativas de Indra las principales conclusiones obtenidas de estos procesos. En concreto, Indra cuenta con los siguientes mecanismos:

- Comité de voz: organismo constituido en los mercados de Transporte y Defensa de Indra, para la monitorización del nivel de satisfacción de clientes y la definición de iniciativas de mejora. El Comité está compuesto por Calidad, Desarrollo de Negocio de los mercados de Transporte y Defensa, Asesoría Jurídica, Control de Gestión, Operaciones, Transformación Operativa y Riesgos Globales.
- Comités de Minsait: con la Dirección de Operaciones Minsait, con un seguimiento trimestral de las quejas y reclamaciones de clientes y con la Dirección de los mercados y verticales, de acuerdo a los hitos del proceso de Encuesta anual de satisfacción.

### Gestión de quejas y reclamaciones

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

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

En 2022 se registraron 32 quejas y reclamaciones de clientes de las cuales un 78% fueron quejas y un 22% reclamaciones. En su conjunto el 69% se cerraron en 2022 y el resto se encuentran en proceso de gestión.

### Implantación de medidas de mejora

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

Como parte de este proceso de mejora continua, y como consecuencia del *feedback* recibido por parte de los clientes a través de la encuesta de satisfacción y el canal de quejas y reclamaciones, a lo largo de 2022, Indra ha implantado diferentes mejoras que pretenden incidir en la satisfacción de sus clientes, como, por ejemplo:

- Establecimiento de reuniones periódicas con clientes relevantes.
- Establecimiento de planes de acción en aquellos clientes donde se ha considerado necesario.
- Establecimiento de órganos de puesta en común del proceso de experiencia de cliente similares a Comité de Voz en Geografías.
- Implementación del Cuadro de Mando de Calidad en los mercados de Tráfico y Defensa de quejas y reclamaciones y no conformidades que se hará extensivo también a Minsait a principios de 2023.
- Mejoras en los Informes de Reporting a la Dirección.
- Identificación y medición de los costes de Calidad y No Calidad con la definición de una matriz de impacto económico que establece la correlación entre los orígenes/causas y las consecuencias/tipologías en función del ciclo de vida del producto.



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

El análisis de doble materialidad realizado anualmente por la compañía, y que se describe más ampliamente en el anexo 11.2 del presente informe, identifica la seguridad de la información y la privacidad de datos como el asunto de sostenibilidad más relevante de la compañía. Esto refleja el nivel de criticidad de la información que gestionan los sistemas y tecnologías que Indra ayuda a implantar, así como su importancia para clientes y usuarios finales.

Por este motivo, Indra ha desarrollado distintas políticas y procedimientos que regulan internamente la ciberseguridad y la privacidad. Aunque los sistemas de gestión específicos relacionados con seguridad de la información y privacidad de datos se describen a continuación en el presente capítulo, cabe destacar que, a modo general, los compromisos de Indra en esta materia están contemplados en su código Ético y de Cumplimiento Legal y la Política de Derechos Humanos. De esta manera, Indra reconoce que la seguridad y la privacidad de los datos del conjunto de los grupos de interés con los que se relaciona forman parte de sus derechos humanos fundamentales y, por lo tanto, la compañía asume su obligación de respetarlos y promoverlos.

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

[GRI 418-1]

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

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

Incidentes de ciberseguridad con impacto crítico

0

Porcentaje de profesionales formados en seguridad de la información y protección de datos

95%

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

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

Los reportes a los órganos de gobierno competentes permiten un seguimiento del riesgo de seguridad de la información y de privacidad como parte de los principales riesgos de la compañía. Los miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento han sido designados atendiendo a su experiencia en gestión de riesgos financieros y no financieros. En concreto, su presidenta, Virginia Arce, cuenta con una dilatada experiencia en el ámbito de auditoría, específicamente para compañías del sector de Telecomunicación, Media y Tecnología, para las que los riesgos de ciberseguridad son altamente relevantes.

### Gestión de la seguridad de la información

Indra ha desarrollado un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, certificado bajo la norma ISO 27001, cuyo alcance cubre sociedades que representan el 93% de las ventas de la compañía y que están ubicadas en España, Brasil, México, Colombia, Perú, Italia, Portugal y Filipinas. El sistema se encarga de definir, implantar y mejorar los controles y procedimientos que permitan minimizar y gestionar los riesgos en los procesos internos de la compañía; en la operación diaria; en el desarrollo y ejecución de proyectos, programas y servicios; así como en la gestión de los clientes.



---

## 93% de las ventas en sociedades con certificación de Seguridad de la Información ISO 27001

---

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

- Gobierno de Seguridad de la Información, que vela por la correcta coordinación y organización de la seguridad de la información a todos los niveles.
- Marco normativo de Seguridad de la Información, aplicable a todos los mercados y departamentos de la compañía, así como a todas las compañías, sedes y filiales de Indra, y de obligado cumplimiento por todo el colectivo Indra. La [Política de Seguridad](#) de la Información, disponible públicamente (junto a la [Política de Privacidad](#)), establece los principios fundamentales para lograr los objetivos de confidencialidad, disponibilidad e integridad.
- Concienciación y formación continua en Seguridad de la Información para todos los profesionales de la compañía. Indra también ofrece formación en ciberseguridad a sus proveedores, asociada a los hallazgos realizados durante las auditorías.
- Tecnología y controles de seguridad destinados a la preservación de la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad tanto de la Información como de los recursos.
- Auditorías y seguimiento del cumplimiento. Se realizan a través de las auditorías internas, los procesos de control de seguridad y redes, los procesos de auditorías de vulnerabilidades técnicas de plataformas y aplicaciones, los procesos de validación de las arquitecturas de seguridad antes de la conexión de plataformas a la red de Indra, y los procesos de monitorización continua. Adicionalmente, también se realizan auditorías externas de verificación del cumplimiento de las regulaciones y estándares internacionales aplicables, así como de los requisitos exigidos en esta materia por los clientes. Como ejemplo están las auditorías de la norma ISO 27001 realizadas por AENOR, las auditorías financieras y del Sistema de Control Interno de la Información Financiera (SCIIF) y las auditorías TIC. Adicionalmente, Indra lleva a cabo a una muestra de 25 de sus proveedores críticos por el uso de información de la compañía. Para aquellos en los que se identifica algún tipo de deficiencia en su gestión de la seguridad de la información, Indra realiza unas recomendaciones de mejora, basadas en una Guía Básica de Ciberseguridad basada en los principios y recomendaciones del INCIBE<sup>23</sup>. A posteriori Indra realiza el seguimiento del cumplimiento de las recomendaciones y, en su caso, un posible incumplimiento podría llevar asociado el bloqueo o reemplazo del proveedor.

Adicionalmente, para asegurar la robustez de la gestión de seguridad de la información, Indra dispone de un plan de contingencia y de continuidad de negocio certificado bajo la norma ISO 22301. Esta certificación implica que Indra cuenta con el modelo de gobierno, las estrategias y las soluciones de recuperación necesarias para hacer frente a distintos escenarios disruptivos, como ciberataques, catástrofes naturales, pandemias o conflictos armados, entre otros. El plan de contingencia y continuidad de negocio se somete a pruebas periódicas. Este plan, regulado en la normativa interna de la compañía, se ha traducido a lo largo de 2022 en diversos ejercicios en los que se han simulado fallos técnicos, ataques maliciosos y otros posibles eventos que pudieran amenazar la continuidad de los servicios de la compañía.

Para asegurar la adecuada aplicación de esta estrategia y garantizar la ciberresiliencia de la compañía, Indra realiza con carácter periódico (al menos, en promedio, una vez al semestre), el testeado de sus sistemas de seguridad de la información, a través de:

- Ciberejercicios que incluyen ataques dirigidos, Roleplays, simulación de incidentes de seguridad con la finalidad de entrenar e incrementar las capacidades en defensa y resiliencia frente a ataques o situaciones de riesgo inminente.
- Dinámicas entre los equipos del Red Team y el Blue Team que tienen como finalidad evaluar la efectividad de nuestra capacidad de respuesta frente amenazas, basados en las tácticas y técnicas del marco metodológico internacional MITRE ATTCK<sup>24</sup>.
- Tests de intrusión cuya finalidad es identificar posibles debilidades de seguridad.

---

<sup>23</sup> Instituto Nacional de Ciberseguridad de España

<sup>24</sup> El marco MITRE ATT and CK es una base de conocimientos y un modelo seleccionados para el comportamiento del adversario cibernético que refleja las diversas fases del ciclo de vida del ataque de un adversario y las plataformas a las que se sabe que se dirigen.



## Protección de datos

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

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

Indra es una empresa B2B, por lo que el tratamiento que realiza de los datos personales de los clientes que representan a las entidades jurídicas con las que mantiene una relación mercantil no admite tratamientos ulteriores, siendo por lo tanto innecesario el uso de datos personales para fines secundarios. Adicionalmente, en relación con los usuarios que se ponen en contacto con la compañía a través de la página web, el aviso legal sobre privacidad reconoce que el suministro de información sobre productos y servicios es la finalidad principal de la información recogida y no se realiza ningún otro uso de dicha información que pueda considerarse como finalidad secundaria. Este principio se complementa con el de “minimización de datos” en virtud del cual Indra recaba sólo la información mínima y necesaria para el contacto con otras entidades mercantiles. Únicamente con este fin, Indra mantiene un registro de los usuarios de la página web que han contactado con la compañía, almacenando únicamente la mínima información necesaria (dirección de correo electrónico, dirección IP y contenidos de la consulta realizada) en cumplimiento de la legislación. Dicha información no se utiliza para ningún otro propósito secundario, dado que la relación de Indra con los usuarios de su web no es de prestación de servicios, y por tanto, no se dan casos en los que se solicite la transferencia de estos datos a otros proveedores de servicios.



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

## Cultura de seguridad de la información

Durante 2022, se ha continuado con las actividades enfocadas a aumentar el grado de concienciación y cultura de seguridad en la compañía. Así, a los cursos de seguridad, y protección de datos personales y privacidad de obligada realización para todos los profesionales de la compañía e incluidos en el plan de *onboarding*, se ha incorporado un nuevo curso anual obligatorio basado en un decálogo de problemáticas de seguridad más frecuentes, facilitando así la información y pautas de actuación concretas para las situaciones de riesgo más habituales en la compañía.

Adicionalmente, todos los profesionales de la compañía tienen a su disposición un itinerario de cursos de seguridad, en el que, de forma voluntaria, pueden inscribirse y realizar las formaciones que crean necesarias, entre las que se incluyen cursos específicos de Esquema Nacional de Seguridad, Desarrollo seguro, Seguridad avanzado, conocimiento de políticas de Seguridad de la Información y Privacidad y Marco Normativo de Seguridad de la Información de Indra, así como el acceso a otros cursos y materiales disponibles para su autoformación en materias más específicas. De igual manera, con el fin de fomentar la sensibilización en todos los ámbitos se ha realizado también formación específica en materia de seguridad de la información a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento del Consejo.

## Iniciativas de mejora en seguridad de la información impulsadas en 2022

En 2022 se ha continuado el Plan de Transformación de Seguridad de la Información iniciado en 2020. Durante este ejercicio cabe destacar las siguientes iniciativas en cada una de las cinco líneas de actuación:

- La mejora de la seguridad en las operaciones: mediante la segmentación, adaptación y evolución de la gestión de la seguridad en operaciones específicas, de acuerdo a la criticidad de las operaciones y los requisitos de clientes y auditorías externas.
- La mejora del gobierno de seguridad de la información; Indra ha trabajado para reforzar la gestión de la seguridad de la información en todo el alcance de sus operaciones, mediante la mejora de las medidas específicas para todas las empresas del grupo y para los proveedores y terceros que usan información para Indra.



- La mejora en la securización de procesos clave de la compañía: mediante el refuerzo de las herramientas para conocer la exposición del perímetro público y de los controles de seguridad en entornos multicloud, o de la supresión de protocolos inseguros de conexión a los sistemas corporativos, entre otros.
- Mejora tecnológica y del modelo de gestión y servicios: mediante la implantación del concepto de redes Zero Trust, un sistema de bastionado de dispositivos, el establecimiento de un sistema para la información clasificada basado los requisitos del Centro de Ciberseguridad Nacional de España (CCN) o la adaptación de las herramientas de detección temprana de incidentes y ataques a la metodología MITRE ATTCK.
- Actitud y uso responsable: Indra ha trabajado en mejorar la concienciación y sensibilización de sus profesionales y en fomentar un uso más responsable mediante simulaciones de ataques de phishing y ciberejercicios, que ha llevado a una mejora de la resistencia, de acuerdo a las mediciones realizadas por el Instituto Nacional de Ciberseguridad de España (INCIBE).

### Reclamaciones por privacidad y medidas adoptadas

En 2022, Indra Sistemas S.A. fue objeto de una reclamación de privacidad tramitada ante la Autoritat Catalana de Protecció de Dades, en el marco de un servicio ejecutado para un cliente. El incidente que motivó la reclamación fue subsanado en horas y no supuso una fuga de datos sensibles que afectase de una manera significativa a la intimidad de los individuos, ni daño directo para el cliente, ni para la correcta ejecución del proyecto.

En respuesta a esta reclamación Indra puso en marcha los procedimientos aplicables a este tipo de situaciones atendiendo a las solicitudes de las autoridades competentes en tiempo y forma y revisando los procesos existentes para asegurar que incorporan las medidas de respuesta y prevención para evitar este tipo de situaciones. Como resultado de la reclamación Indra fue sancionada con el pago de una multa de 23.000 euros que ya han sido abonados.

Indra continúa implementando medidas que desde el punto de vista de protección de datos permitan garantizar la seguridad y el correcto desarrollo de sus servicios para clientes.

## 7.8 Gestión sostenible de la cadena de suministro

Indra es consciente de la importancia de su cadena de suministro en el cumplimiento de sus objetivos, tanto por su presencia internacional como por el impacto y volumen que supone en su cifra de negocio. El Código Ético y de Cumplimiento Legal y la [Política de Sostenibilidad para Proveedores](#) aprobada por el Consejo recogen los principios que guían los procesos de compras y que están incluidos en los Términos y Condiciones de Compras de todos los pedidos y disponibles tanto en el Portal del Proveedor como en la página [web corporativa](#).

La Dirección de Compras del grupo tiene como misión fijar la estrategia y procedimientos, y realizar la supervisión de la compra de servicios y productos, cumpliendo con los objetivos estratégicos establecidos por el Consejo de Administración. La estrategia de compras tiene como cometido la integración efectiva de las cuestiones ambientales, sociales y de buen gobierno (ESG) en el proceso de gestión de la cadena de suministro del grupo.

Compromisos de Indra con la cadena de suministro:

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

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

Periódicamente Indra realiza una identificación de sus proveedores críticos en términos de volumen de facturación, criticidad de los suministros, tipos de riesgos asociados o nivel de dependencia del proveedor. En términos generales, dada la actividad de la compañía, los suministros más críticos para Indra son los relacionados con la subcontratación de la producción, la compra de equipos y los componentes eléctricos y electrónicos.

Durante el proceso de compras, Indra garantiza la evaluación de riesgos de los proveedores. Se analizan en particular los siguientes riesgos: riesgo crediticio, de fraude, ciberseguridad, ética, ESG, recursos humanos y riesgo fiscal.

El volumen de compras a proveedores del grupo guarda relación directa con la presencia local y los proyectos que Indra realiza en esos países y es consistente con su práctica de promover la relación con proveedores locales.

A través del análisis específico en materia de riesgos ESG con proveedores se pretende determinar los impactos sobre el desarrollo sostenible que Indra genera en su cadena de suministro, así como identificar los posibles riesgos operacionales, legales o reputacionales derivados de la relación con proveedores.





### Gestión sostenible de la cadena de suministro

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

Indra tiene la responsabilidad de motivar a sus proveedores para mejorar sus desempeños éticos, sociales y ambientales. Para ello Indra cuenta con un modelo específico de gestión de proveedores en el que ha integrado principios ESG a lo largo de todas sus fases.

En la fase de homologación se realiza una evaluación inicial que autoriza al proveedor a prestar servicios o suministrar productos a Indra. El 100% de los proveedores deben pasar por esta fase. Indra verifica que sus proveedores están alineados con las políticas, códigos y principios de actuación del grupo. Los requisitos para la homologación de proveedores en función de su criticidad son:

- ✓ Aceptación del Código Ético y de Cumplimiento Legal
- ✓ Cumplimiento de la legislación aplicable en el país del proveedor
- ✓ Evidencia de una situación financiera estable y ausencia de riesgo crediticio
- ✓ Riesgo reputacional
- ✓ Desempeño en materia de sostenibilidad
- ✓ Responsabilidad civil (para determinadas contrataciones)

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.

En 2022 la dirección de Compras ha iniciado el proceso de implantación de un modelo global de evaluación de proveedores en materia de sostenibilidad adaptado a la presencia global del grupo Indra y organizado en torno a los ejes ESG de la sostenibilidad. La evaluación del proveedor mide su desempeño en los siguientes aspectos: gestión de riesgos derivados del cambio climático, debida diligencia de Derechos Humanos, gestión del talento, seguridad de la información y privacidad, etc. Los proveedores críticos adicionalmente deben aportar evidencias y documentación acreditativa de sus afirmaciones y desempeño. En las tres dimensiones se valora la información ambiental (políticas y sistema de gestión, Huella de Carbono), social (Derechos Humanos y prácticas laborales) y de gobierno (ética y cumplimiento, seguridad de la información).

Proveedores críticos evaluados con criterios ESG

**70%**

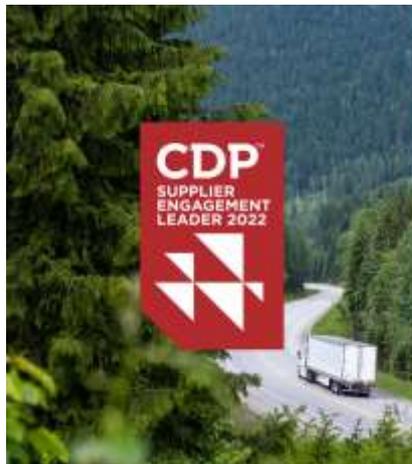
Volumen de compras en países con nivel de desarrollo avanzado (SDG Index Score)

**97%**

A cierre de 2022, el 70% de los proveedores críticos del grupo han sido evaluados según los criterios de sostenibilidad establecidos por Indra. De los proveedores críticos evaluados un 66% supera el nivel de sostenibilidad considerado adecuado (más de 51 puntos de los 100 posibles).

El objetivo de la evaluación ESG de proveedores no es sólo poder seleccionar a los proveedores que demuestren un mejor desempeño en sostenibilidad sino también motivar a los proveedores a mejorar su perfil ESG mejorando su competitividad.

Para conocer el nivel de riesgo que la compañía asume a través de su cadena de suministro por el contexto país en el que operan sus proveedores Indra utiliza el SDG Index Score<sup>25</sup> que evalúa aspectos como la paz, la prosperidad, el cuidado de las personas o del planeta. El 97% del volumen de compras que realiza Indra a proveedores directos procede de países con un nivel avanzado<sup>26</sup> en materia de desarrollo sostenible.



### Como Supplier Engagement Leader

Indra trabaja con sus proveedores para extender las medidas medioambientales a su cadena de suministro

Periódicamente el proceso de compras es auditado internamente. Las recomendaciones y oportunidades de mejora que surgen durante estas revisiones son analizadas y puestas en marcha, haciéndose un seguimiento periódico del grado de implantación de las mismas, con el objeto de mantener una mejora continua en los procesos. En las auditorías realizadas en 2022 no se han detectado debilidades significativas.

<sup>25</sup> El SDG Index Score es un índice sintético elaborado por Bertelsmann Stiftung, la Sustainable Development Solutions Network y Cambridge University Press que mide el nivel de progreso de cada país en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

<sup>26</sup> Un nivel avanzado en el SDG Index Score significa tener una puntuación de más de 70 puntos sobre 100.



## Requisitos sociales y en materia de Derechos Humanos para proveedores

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 los Términos y Condiciones Generales de compras.

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. Adicionalmente desde 2021 Indra cuenta con una Política de Sostenibilidad para Proveedores que también es de obligado cumplimiento para los proveedores y que se encuentra incluida en los Términos y Condiciones Generales de compras.

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.

En 2022 no se ha identificado ninguna contratación con proveedores en la que se hayan generado incidentes relacionados con los derechos de libertad sindical, negociación colectiva, empleo de mano de obra infantil o trabajo forzado o no consentido, ni se tiene constancia de que se hayan recibido denuncias por los motivos señalados. Tampoco se ha detectado ningún proveedor con un impacto social negativo significativo.

En 2022 se registraron cinco comunicaciones sobre proveedores a través del canal de denuncias habilitado al efecto (Canal Directo). Todas se investigaron y no se confirmaron hallazgos en ninguna. Para más información consultar el capítulo 4.1.

## Formación a proveedores en Huella de Carbono

En 2022 el equipo de Medio Ambiente realizó por primera vez en España una serie de sesiones de formación en Huella de Carbono con un subconjunto de proveedores críticos de Indra seleccionados por su intensidad de emisiones. Los más de 100 proveedores convocados representaban más del 15% de las emisiones totales por compras de Indra. El contenido de las sesiones se centró en explicar los principios básicos para el cálculo de la Huella, la importancia del seguimiento de las emisiones de CO<sub>2</sub>, las futuras exigencias normativas en esta materia, así como cómo reportar las emisiones a través de la plataforma que Indra tiene habilitada para sus proveedores. Gracias a esta iniciativa se ha incrementado un 143% la información ESG y de Huella de Carbono disponible sobre los proveedores asistentes a las sesiones.

## Responsabilidad con los proveedores

Indra está comprometida con el sostenimiento de su cadena de suministro y con el desarrollo del tejido productivo y local social. Por este motivo, la compañía contempla condiciones basadas en:

- Mantenimiento de periodos de pago dentro de los límites legales de país y que, en ningún caso, sean abusivos hacia el proveedor.
- Mantenimiento de relaciones estables que permitan a sus proveedores tener visibilidad a largo plazo del nivel de actividad y tener seguridad financiera y económica.
- Contratación de proveedores locales siempre que sea posible.

## Cadena de suministro: compras a proveedores locales

[GRI 204-1]

En 2022 Indra ha realizado pedidos<sup>27</sup> a más de 6.600 proveedores homologados en más de 87 países por valor de 1.843 millones de euros. A través de las compras a proveedores locales, Indra contribuye al desarrollo y crecimiento del tejido empresarial de sus comunidades locales. En 2022, el 77% 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, esto supone el 85% del total de proveedores homologados. Los elevados volúmenes de compras locales del grupo constituyen un motor de crecimiento para las geografías en las que Indra desarrolla su actividad, favoreciendo el desarrollo empresarial, industrial y social de las mismas, mediante la creación de empleo en las empresas proveedoras de productos y servicios.

Proveedores locales (nº)

85%

Proveedores tipo PYME en España

71%

<sup>27</sup> Los datos de proveedores representan el 91% de las compras totales del Grupo, excluyendo las compras procedentes de sociedades que no utilizan el modelo de compras corporativo, entre ellas Indra Navia, Avitech e Indra USA, estando previsto que Avitech se incorporen en 2023.



# 8 Sociedad y compromiso con las comunidades locales

## 8.1 Inversión social y voluntariado

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

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



En 2022, la inversión en acción social de Indra ha disminuido un 26% respecto a 2021 como consecuencia del incremento de compras a Centros Especiales de Empleo y mayor número de personas con discapacidad en la plantilla de la compañía, en aplicación de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad.

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





### Desarrollo de tecnologías accesibles

Como compañía tecnológica, Indra entiende que tiene una capacidad diferencial para resolver los problemas de las personas con discapacidad a través de la tecnología, así como reducir la brecha digital en el acceso a la tecnología y los servicios que puedan ir asociados a este colectivo. En 2022, además de promover la tecnología inclusiva, Indra ha impulsado, junto a la Fundación FDI y HandsOn Spain, la segunda convocatoria de la lanzadera de emprendimiento Ventures4inclusión abierta a proyectos innovadores basados en tecnología presentados por personas con discapacidad o entidades sociales sin ánimo de lucro que faciliten la inserción laboral de este colectivo.

### Fomento de vocaciones STEM

En muchos de los mercados en los que opera Indra 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 el sector.

Para ello, Indra busca promover la presencia de mujeres con discapacidad en puestos de trabajo STEM colaborando otro año más en la tercera edición de la Iniciativa Radia. Actualmente, solo uno de cada seis especialistas TIC incorporados al mercado laboral son mujeres. A este dato se une además la circunstancia de la discapacidad, que dificulta la inclusión de las mujeres en el ámbito de la educación superior y el empleo. Por eso el propósito del programa Radia es ofrecer formación y trabajo que incluya a más mujeres con discapacidad en el sector digital, reconociendo tanto el valor de sus contribuciones como su talento, algo esencial para construir una sociedad digital inclusiva, competitiva y dinámica.

### Mejora del medio ambiente

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

Indra realiza actividades de voluntariado dirigidas a la conservación y restauración de ecosistemas y, al mismo tiempo, a la integración social de personas en riesgo de exclusión social. En 2022 en colaboración con la Fundación FDI (Fundación para el Fomento del Desarrollo y la Integración) se ha realizado en España una acción de reforestación que ha contado con la participación voluntaria de cerca de 280 profesionales de Indra, más de 200 personas con discapacidad intelectual de 10 entidades sociales de distintas provincias y especialistas en protección del entorno natural.

### Apoyo a colectivos en riesgo de exclusión e infancia

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

Junto con la Cruz Roja, Indra apoya en la formación y tareas escolares de niños de Educación Primaria y Secundaria en España para prevenir el riesgo de exclusión social y asegurarles un futuro más exitoso.

Adicionalmente, Indra ha reforzado su compromiso social colaborando con la Fundación CEOE con Digitalización Sostenible y proporcionando portátiles a la organización sin ánimo de lucro Labdo.

### 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 2022, Indra ha seguido fomentado la participación de sus empleados en diferentes iniciativas solidarias con el fin de ayudar a los colectivos más vulnerables. Estas iniciativas se han llevado a cabo a través de distintas acciones como: *Delivery Solidario*, con la entrega de alimentos en Navidad a más de 60 familias y personas usuarias de comedores sociales en situación de vulnerabilidad; el apoyo a los afectados por la erupción del volcán de La Palma con Cruz Roja o el apoyo a los afectados por la guerra de Ucrania con World Central Kitchen.



### Voluntariado en 2022

- ✓ Más de 5.400 horas de voluntariado
- ✓ 10.600 beneficiarios directos y más de 51.000 indirectos
- ✓ Más de 40 entidades colaboradoras



## 9 Relación con grupos de interés

[GRI 2-29]

### 9.1 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 grupos de interés.

Grupo de interés	Resumen del compromiso asumido en la política	Capítulos del informe en los que se describen los progresos realizados
<b>Accionistas e inversores</b>	<p>Garantizar los derechos de los accionistas.</p> <p>Garantizar la representación de los intereses de todos los accionistas.</p> <p>Asegurar la diversidad en los órganos de gobiernos.</p>	<p>3.2 Modelo de negocio y estrategia</p> <p>9.2 Accionistas e inversores</p>
<b>Clientes</b>	<p>Garantizar la seguridad y los máximos estándares de calidad.</p> <p>Gestionar los proyectos de manera responsable.</p> <p>Facilitar la comunicación de los clientes con la compañía.</p> <p>Garantizar la protección de los datos.</p>	<p>7.8 Seguridad de la información, privacidad y protección de datos</p> <p>7.6 Diseño y fabricación de productos y servicios con criterios ESG</p>
<b>Profesionales</b>	<p>Fomentar la creatividad y la innovación.</p> <p>Integrar laboralmente y desarrollar a los profesionales.</p> <p>Promover la estabilidad laboral.</p> <p>Promover la seguridad, salud y bienestar.</p> <p>Ampliar los canales de comunicación con profesionales.</p> <p>Garantizar los derechos de dialogo social y negociación colectiva.</p>	<p>6 Personas y talento</p> <p>9.1 Compromisos y canales de diálogo con los grupos de interés</p>
<b>Proveedores</b>	<p>Integrar principios de responsabilidad y sostenibilidad en la gestión de la cadena de suministro.</p> <p>Mantener los estándares de respeto a los Derechos Humanos.</p> <p>Tratar de manera justa e imparcial a los proveedores y promover la contratación local.</p> <p>Aplicar procesos de debida diligencia en la relación con terceros.</p>	<p>4.2 Principios Rectores de Empresa y Derechos Humanos</p> <p>7.9 Gestión sostenible de la cadena de suministro</p>
<b>Comunidades locales</b>	<p>Desarrollar soluciones que favorezcan el desarrollo de una sociedad más integradora.</p> <p>Impulsar vocaciones STEM.</p> <p>Promover la participación de los empleados.</p> <p>Desarrollar actividades fiscales en un marco de ética, transparencia e integridad.</p>	<p>3.2 Modelo de negocio y estrategia</p> <p>4.3 Fiscalidad responsable</p> <p>6.2 Atracción</p> <p>8.1 Inversión social y voluntariado</p>
<b>Fundaciones y Sociedad en general</b>	<p>Asumir un compromiso contra el Cambio Climático.</p> <p>Minimizar el impacto ambiental de las instalaciones, las operaciones, y las soluciones y servicios.</p> <p>Incorporar principios de economía circular.</p> <p>Colaborar en programas de acción social en beneficio de la Sociedad.</p>	<p>5 Planeta y Cambio Climático</p> <p>9.3 Asociaciones y fundaciones</p>



Grupo de interés	Resumen del compromiso asumido en la política	Capítulos del informe en los que se describen los progresos realizados
<b>Ecosistemas del emprendimiento</b>	Fomentar el intraemprendimiento para estimular la generación de ideas innovadoras. Creación de lanzaderas de emprendimiento para grupos vulnerables para dotarles de herramientas para su integración. Reducir la brecha digital en el acceso a la tecnología y servicios.	7.4 Innovación con foco en la sostenibilidad 11.6 Tabla de indicadores de sostenibilidad- Sociedad- Iniciativas de Tecnologías accesibles y sociales
<b>Universidades y centros de investigación</b>	Estimular la innovación como respuesta a los retos de sostenibilidad presentes y futuros. Colaboración con proyectos de investigación de tecnologías accesibles e integradoras. Acelerar el desarrollo de perfiles tecnológicos muy especializados.	7.4 Innovación con foco en la sostenibilidad 11.6 Tabla de indicadores de sostenibilidad- Sociedad- Iniciativas de Tecnologías accesibles y sociales 6.2 Atracción

### 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.

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

#### Leyenda

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



## 9.2 Accionistas e inversores

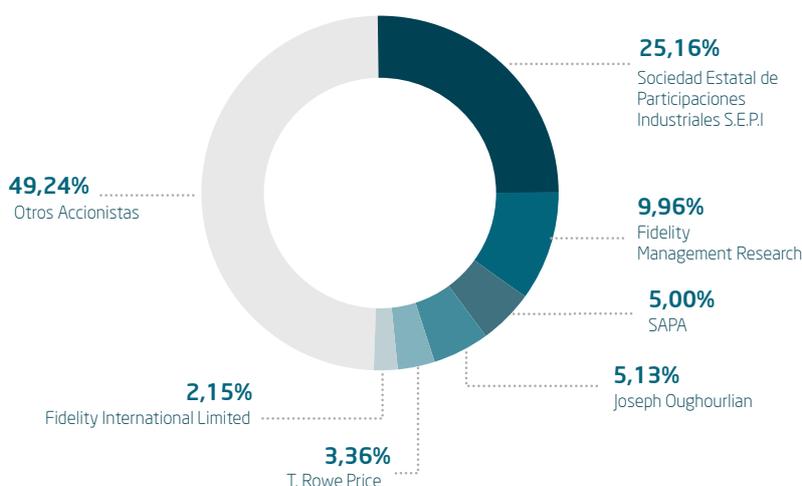
### Estructura de la propiedad

[GRI 2-9]

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 2022, según el registro de la [página oficial de la CNMV](#).



*Fuente: web corporativa de Indra, datos actualizados a 31/12/2022. Respecto a la posición de D. Joseph Oughourlian, se hace constar que un 3,24% de su participación es titularidad directa de Amber Capital Investment Management ICAV – Amber Global Opportunities Fund, que es un fondo gestionado por Amber Capital UK LLP, entidad que tiene la facultad discrecional de ejercer los derechos de voto. La participación restante (1,89% del capital social) es titularidad de otros fondos gestionados por las sociedades gestoras Amber.*

El 22 de febrero de 2022 el Consejo de Ministros anunció su autorización a SEPI para comprar un 10% adicional del capital de Indra, lo que elevaría su participación hasta el 28%. En dicha comunicación a la CNMV, la SEPI manifestó que esta decisión responde al compromiso del Estado con la compañía que ha asumido retos de especial trascendencia para los intereses nacionales (FCAS) y de sus aliados más cercanos, y al propósito de dotar a la sociedad de estabilidad accionarial.

El 16 de septiembre de 2022 el Consejo de Ministros anunció su autorización a la inversión extranjera conjunta de las empresas Amber Capital UK, LLP (Reino Unido) y Amber Capital Italia SGR, S.P.A. (Italia), en la sociedad española Indra Sistemas S.A., hasta alcanzar conjuntamente una participación en acciones, u otros instrumentos financieros que tengan acciones de ésta como valor subyacente, representativas del 9,99% de su capital social.

### 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, sin más excepción a esta regla que aquellos casos en que la Ley exija otro tipo de mayorías.

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



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

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

Los dos canales básicos de acceso a información para los accionistas son la página web de la compañía, en particular en su sección de [Accionistas e Inversores](#), y la [Oficina del Accionista](#). Dentro de la sección de Accionistas e Inversores, la subsección de Gobierno Corporativo incluye amplia información sobre las Juntas Generales de Accionistas de la compañía, incluyendo los medios de participación, 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, cada Junta General de Accionistas es retransmitida en directo a través de la página [web de Indra](#). Tras finalizar la Junta, una grabación de la sesión se pone a disposición pública en la página [web de Indra](#). Por otro lado, durante la celebración de cada Junta General de Accionistas, la Oficina del Accionista sigue a disposición de los accionistas como punto de acceso a la compañía para los accionistas.

### Modelo de relación

Corresponde al Consejo de Administración la más alta supervisión de la información suministrada a los accionistas, a los inversores institucionales y a los distintos grupos de interés, así como de la actividad de contacto y comunicación con los mismos, tutelando, protegiendo y facilitando el ejercicio de sus derechos e intereses en el marco de la defensa del interés social, todo ello de conformidad con los siguientes principios generales: i) Transparencia y veracidad de la información; ii) Igualdad de trato en la difusión de la información; iii) garantía de accesibilidad a la información por parte de todos los públicos a los que va dirigida mediante la utilización de instrumentos de información adecuados. iv) Cumplimiento de lo previsto en la Ley, normativa interna de la Sociedad y recomendaciones en materia de Gobierno Corporativo, así como con los principios de cooperación y transparencia con las autoridades, organismos reguladores y administraciones competentes.

De conformidad con la Recomendación 4 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, la sociedad cuenta con una Política de comunicación con accionistas, inversores institucionales, asesores de voto (proxy advisors) y otros grupos de interés y de criterios de comunicación de la información Financiera, no financiera y corporativa

En dicha política, entre otros aspectos, se regulan los diferentes canales de comunicación e información al público y mercados en general, siendo los principales:

- La Junta General de Accionistas, principal cauce de participación de los accionistas de Indra.
- Comunicaciones a la CNMV y otros organismos reguladores a través de las cuales se pone en conocimiento del mercado la información que, conforme a la legislación vigente, tiene el carácter de privilegiada o relevante.
- Web corporativa, principal canal de comunicación e información con los accionistas, inversores institucionales, asesores de voto y con los mercados en general.
- Reuniones periódicas informativas (roadshows) con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto
- *Conference calls* y *webcasts* por los que Indra presenta los resultados trimestrales a inversores y analistas.
- [Oficina del accionista](#): canal a disposición de todos los accionistas para dar respuesta a sus preguntas y necesidades de información.
- Revista del Accionista: medio de comunicación digital dirigido especialmente a los accionistas minoristas.
- Medios de Comunicación y redes sociales de amplísima aceptación y distribución, presencia y seguimiento en la Unión Europea. Dicha difusión se realiza siguiendo las recomendaciones y criterios de la CNMV en la materia.

## 9.3 Asociaciones y fundaciones

[GRI 2-28] [GRI 415-1]

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

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

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



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

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

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

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

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 2022, 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	ITS España - Foro de Nuevas Tecnologías en el Transporte
ASD – Aerospace and Defence Industries Association of Europe	MAFEX - Asociación Ferroviaria Española
CANSO – Civil Air Navigation Services Organisation	TEDAE - Asociación Española de Tecnologías de Defensa, Seguridad, Aeronáutica y Espacio
	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	Plataforma Española de Acción Climática
Pacto Mundial	OECC – Oficina Española de Cambio Climático
Forética	Fundación Ellen Mac Arthur
Fundaciones y asociaciones orientadas a la relación con estados extranjeros	
Fundación Consejo España-Australia	Fundación Consejo España-Estados Unidos
Fundación Consejo España-Brasil	Fundación Consejo España-India
Fundación Consejo España-China	Fundación Consejo España-Perú
Fundación Consejo España-Colombia	Fundación Iberoamericana Empresarial



En 2022 Indra ha realizado una contribución total de 1.557.231 euros (1.717.605 euros en 2021) a asociaciones y organizaciones relacionadas con la influencia política e institucional. A continuación, se detallan las contribuciones más significativas.

Contribuciones más significativas en euros (no exhaustivo)			
<u>ASD</u>	78.746	<u>AEC</u>	43.600
<u>TEDAE</u>	76.188	<u>Cámara de Comercio de España</u>	65.000
<u>EOS</u>	14.520	<u>Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)</u>	25.000
<u>UITP</u>	24.950		
<u>UNIFE</u>	13.390		

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

## 9.4 Índices y analistas ESG

En 2022 Indra ha sido seleccionada como segundo año consecutivo como empresa líder mundial de sostenibilidad del sector *IT Services*, tras lograr la mejor puntuación global en el índice *Dow Jones Sustainability Index (DJSI) World*. La compañía lidera la dimensión social del sector y logra la máxima calificación de su sector en los criterios de innovación, privacidad, reporte social y ambiental, prácticas laborales, atracción del talento, estrategia climática, relaciones institucionales, estrategia fiscal y ciudadanía corporativa.

Tras 17 años de permanencia ininterrumpida en el índice, mantener el liderazgo por segundo año es un reconocimiento de primer nivel al compromiso de Indra por mejorar su desempeño económico, social y medioambiental, contribuyendo mediante la tecnología a la Agenda 2030 y potenciando su impacto positivo en las personas y el planeta. Estos resultados ponen en valor el esfuerzo continuado de la compañía por posicionar la sostenibilidad en el centro de su estrategia y su propósito.

En 2022 Indra ha sido conseguido situarse entre las empresas líderes en la lucha contra el Cambio Climático por el *Carbon Disclosure Project (CDP)* formando parte de la A List. La clasificación de Indra está muy por encima de la media del sector (C). Este reconocimiento es un espaldarazo a la estrategia medioambiental de la compañía que integra completamente en la gestión de la compañía los riesgos y las oportunidades del Cambio Climático. Indra ha obtenido la mejor valoración en cuestiones como el modelo de gobierno para temas climáticos, objetivos de reducción de emisiones y en su inventario de Huella de Carbono.

Otros índices como FTSE4Good y la agencia de calificación MSCI-ESG también han reconocido las prácticas de Indra en materia de sostenibilidad como muy superiores a las de la media del sector.

Adicionalmente Sustainalytics ha mejorado en 2022 la calificación de riesgo ESG de Indra que sigue estando en un nivel de riesgo bajo (12,9) situándose en el percentil 3 del sector *Software and Services* y en el percentil 4 del sub-sector *IT Consulting*.

En 2022 Indra también ha repetido en el Índice Bloomberg de Igualdad de Género por tercer año consecutivo y ha renovado también la certificación como empresa *Top Employer* a la que se suma también Minsait. Estas distinciones reconocen las buenas prácticas de Indra y de Minsait en la gestión del talento y en particular el compromiso del grupo con la igualdad de género.



## Presencia destacada en los principales índices ESG



FTSE4Good

### Nº1 del sector en DJSI World en 2021 y 2022

#### 89 puntos de valoración global

En 2022 Indra es por **segundo año consecutivo líder del sector IT Services** logrando la mejor puntuación del sector en la dimensión económica y de gobierno obteniendo la **máxima puntuación** posible (100 puntos) en lo criterios que valoran prácticas de **lobby**, estrategia **fiscal**, **innovación**, reporte **ambiental** y reporte **social**.

### Calificación AA del sector en MSCI-ESG

#### Calificación AA

MSCI-ESG ha otorgado a Indra una puntuación de AA. Esta es la **segunda mejor puntuación que otorga este índice**, lo que muestra el esfuerzo de la empresa en materia de sostenibilidad y transparencia. Destacan por encima de la media el desempeño en ética y transparencia fiscal.

### Top 11% del sector en Ftse4Good

#### 4,2 puntos de valoración global

Indra cuenta con la **máxima calificación** posible en las categorías de **Cambio Climático**, **estándares laborales y cadena de suministro**, y en el **pilar de Gobierno** (gestión de riesgos, gobierno corporativo y anti-corrupción).

## Participación en evaluaciones específicas sociales y ambientales



### Nivel "avanzado" en reporte a Pacto Mundial

Indra es **miembro desde 2004** del Pacto Mundial y anualmente comunica el progreso sobre los 10 principios del Pacto utilizando el formato "avanzado".



### Miembro del Bloomberg Gender Equality Index

Indra es una de las únicas 18 compañías españolas que forman parte del **Bloomberg Gender-Equality Index (GEI)**. Este índice distingue a las compañías que destacan con respecto a la promoción de la igualdad y a la transparencia de los datos reportados.



### Empresa Top Employer

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



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



La compañía ha recibido una calificación **A List** por su estrategia de **Cambio Climático** en 2022, lo que supone ser reconocida como empresa líder en la lucha contra el Cambio Climático.



Indra tiene un rating de **riesgo ESG bajo** según Sustainalytics.



## 10 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 efectivamente se produzcan y/o tengan impacto potencial sobre los objetivos de negocio.

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

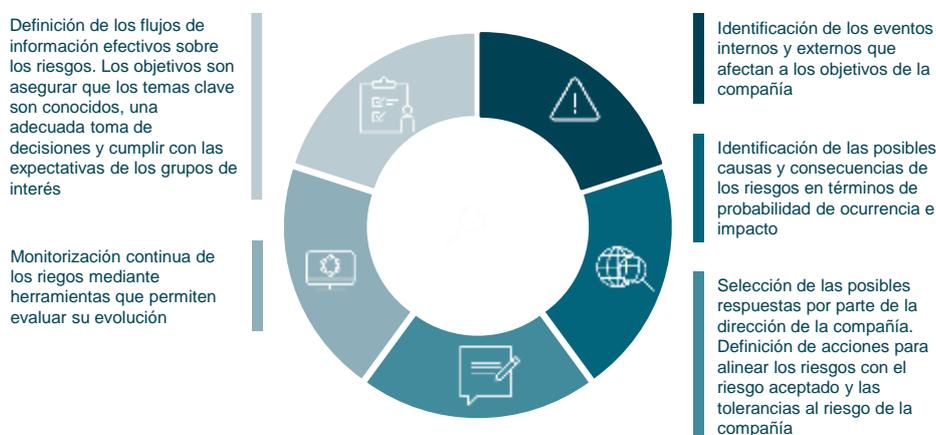
### Políticas y procedimientos de gestión de riesgos

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

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

En 2022 Indra ha renovado la certificación de Gestión de Riesgos de acuerdo a la norma ISO 31000 con AENOR, lo que pone de manifiesto que el Sistema de Control y Gestión de Riesgos de la compañía cumple con los principios, procesos y las mejores prácticas de gobierno así como la integración efectiva de la gestión del riesgo en las actividades del grupo y la especial consideración de las perspectivas extra financieras relacionadas con el desempeño en materia ESG y de Cambio Climático en el proceso de gestión de los factores externos e internos de riesgo.

### Proceso de Gestión de Riesgos



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

En línea con esta adaptación constante, Indra actualiza de forma periódica la Política de Control y Gestión de Riesgos, aprobada por el Consejo de Administración en 2016. La última revisión ha tenido lugar en 2022 y está disponible en la página [web](#). La Política se complementa con políticas y procedimientos destinados a los principales procesos de Indra. También estos se revisan y actualizan periódicamente para garantizar el cumplimiento de la normativa aplicable y las mejores prácticas en la gestión de riesgos.



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

- Política de Control y Gestión de Riesgos
- Manual y procedimientos de Gestión de Riesgos
- Criterios de gestión de riesgos
- [Código Ético y de Cumplimiento Legal](#)
- Programa de Prevención de Riesgos Penales
- Programa de Prevención de Riesgos de la Competencia
- [Políticas y procedimientos para la Continuidad del Negocio](#) y la [Seguridad de la Información y Privacidad y Protección de Datos](#)
- 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
- 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”](#)
- Reglamento del Comité de Ofertas

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

### Modelo de las tres líneas implantado para la gestión de riesgos



\*Excepto la Unidad de Riesgos Globales, que reporta directamente al Consejo de Administración y a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento

**Aseguramiento externo**  
Auditores externos, reguladores y supervisor, entre otros



## Integración de la cultura de gestión de riesgos

Tomando como referencia el marco del *Enterprise Risk Management, Integrating with Strategy and Performance* (ERM 2017) de COSO<sup>28</sup>, que incide específicamente en la importancia de la cultura y el enfoque a principios, la integración de los fundamentos de gestión de riesgos en la cultura de Indra se basa en los siguientes pilares:

- **Identificación, evaluación, seguimiento y reporte de los riesgos:** la Unidad de Riesgos Globales de Indra involucra a las distintas unidades de operaciones y corporativas en la revisión y actualización periódica (al menos una vez al año) del catálogo y mapa de riesgos de la compañía. Los riesgos globales de la compañía se identifican a través de análisis específicos de fuentes reconocidas, documentos internos y entrevistas con empleados clave. Asimismo, periódicamente realiza seguimiento de los riesgos y acciones de mitigación que, al igual que el Mapa de Riesgos, es reportado a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento para apoyar en la función de supervisión de riesgos. Además, Indra cuenta con comités formales de identificación de riesgos, donde los empleados pueden identificar proactivamente y reportar riesgos potenciales desde la fase de oferta del proyecto. Dichos riesgos quedan documentados en las herramientas corporativas. Indra cuenta con herramientas de gestión para que se puedan identificar riesgos y cuantificar desde el inicio al cierre del proyecto, y proponer medidas de mitigación. Por último, se realizan comités de seguimiento de proyectos donde se identifican y analizan riesgos relacionados con las operaciones de la compañía.
- **Divulgación y formación:** los valores clave (contenidos en la definición de cultura), se comunican activamente a todos los profesionales de Indra a través de los distintos canales a disposición de la compañía, incluidos los cursos de inducción para las nuevas incorporaciones, o la intranet corporativa. Durante 2022, la Unidad de Riesgos Globales ha llevado a cabo acciones de cultura a través de la actualización de criterios de gestión de riesgos; y de la difusión del mapa de riesgos y de la función de riesgos al Comité de Dirección y a la Alta Dirección de las principales geografías en las que opera la compañía, como Italia, Brasil, Chile, Colombia, México o Perú. Como parte del proceso anual de elaboración del Plan de Formación de Indra, la compañía identifica las necesidades formativas, incluidas las que puedan estar asociadas con la gestión de riesgos. En 2022, a través de su Plan de Formación, Indra desarrolló formaciones específicas en ámbitos relevantes como gestión de personas, prevención en riesgos laborales, ciberseguridad, gestión de proyectos, gestión de ofertas, gestión fiscal y ética y cumplimiento. A través de estos cursos, la compañía incide en riesgos tales como la retención de talento, la seguridad y salud, la seguridad de la información y privacidad, el cumplimiento de hitos del proyecto, el cumplimiento en materia fiscal, competencia, la corrupción y el soborno.
- **Selección y evaluación de desempeño:** los perfiles profesionales de los puestos en Indra, y en particular los del equipo de gestión; y la evaluación de desempeño anual están articulados en torno a los valores clave de la compañía, y que integran los principios de gestión de riesgos.
- **Remuneración e incentivos financieros:** el sistema de la remuneración de la compañía está alineado con los principios de gestión de riesgos. Al más alto nivel de la organización, la determinación de la remuneración de los consejeros ejecutivos y altos directivos de Indra incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados de gestión desfavorables, tal y como se reconoce en la [Política de Remuneraciones](#). La remuneración variable de los responsables de los departamentos relacionados con la gestión de los riesgos de la compañía (por ejemplo, el departamento de cumplimiento, prevención de riesgos laborales, seguridad de la información...) está asociada a la adecuada gestión, divulgación e integración de los riesgos en el conjunto de la compañía.

En el capítulo 7.5 del presente informe se describen las medidas para integrar la gestión de riesgos en el desarrollo de productos y servicios.

---

<sup>28</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.



## 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 las dificultades para controlar la inflación en la UE y la polarización geopolítica y en consecuencia reversión de la globalización.

### Inflación elevada en Europa por un periodo prolongado

#### Descripción

Un 67% de los ingresos de la compañía proceden de Europa (un 50% de España). Durante 2022 estas geografías se han visto especialmente afectadas por un elevado nivel de inflación iniciado por la emergente recuperación económica post-covid ya a finales de 2021 y agravado por la crisis energética provocada por la invasión de Rusia a Ucrania en 2022 y que se ha trasladado al conjunto de la economía por el aumento de los costes industriales y de transporte. Aunque desde julio de 2022 se ha iniciado una tendencia a la baja de la inflación, en España ésta persiste en niveles sin precedentes desde 1992. Además, las políticas monetarias del Banco Central Europeo para frenar la inflación, a través de subidas de los tipos de interés, están aumentando el coste de la deuda, la capacidad para acometer inversiones, y desincentivando el consumo en la economía. Aunque en 2022 parte de estos impactos han podido verse mitigados por aspectos como la vigencia de deuda a interés fijo o el mantenimiento de los niveles salariales, si la elevada inflación persiste terminará afectando a los costes de personal y los costes financieros de la compañía cuando tenga que realizar las revisiones salariales anuales y la revisión de su estructura y acuerdos de deuda y financiación. Por lo tanto, el riesgo es que la situación de elevada inflación y elevados tipos de interés se prolongue o se combine con la ralentización de la actividad económica.

#### Impacto sobre Indra

Indra está expuesta a este riesgo por su fuerte presencia en Europa y, particularmente, España. También por su uso intensivo de talento (y el riesgo de inflación salarial asociada) y por la necesidad de acometer inversiones para mantener la competitividad tecnológica en sus negocios de Transporte y Defensa y Tecnologías de la Información. Si Indra no consigue repercutir esa inflación en costes a sus clientes, se traduciría en una reducción de la rentabilidad y capacidad de inversión de la compañía. Adicionalmente, medidas como la contención salarial, podrían traducirse en un aumento de la rotación y una pérdida de productividad. Por último, si el incremento de tipos de interés se mantiene en el tiempo, se trasladará al coste de la deuda. En resumen, una inflación sostenida en el tiempo podría afectar a la capacidad de innovación y de ejecución de los proyectos en curso y futuros, la calidad de los productos y servicios y, en términos generales, a la competitividad de la compañía.

#### Medidas de mitigación

En términos generales, las políticas de eficiencia operativa (Plan de Transformación Operativa de Minsait, Margin Boost en Transporte y Defensa, Lean Making o automatización de las pruebas, entre otras) que Indra lleva implementando en los últimos años deberían permitir absorber una parte de los sobrecostes asociados a la inflación. No obstante, la compañía prevé medidas específicas si el riesgo persiste en el tiempo, tales como:

- Mantener la estrategia de optimización del coste de la deuda, mediante la diversificación de las fuentes.
- Aplicar medidas de contención salarial compensadas por otras medidas de “salario no retributivo” relacionadas con la flexibilidad y la conciliación para mitigar el posible impacto en rotación.
- Balancear las cargas de trabajo entre los distintos países en los que opera Indra, mediante un mayor uso de la producción deslocalizada que se apoye más en ubicaciones en la que la inflación ha sido menor y que presentan una ventaja en costes respecto a Europa.



## Polarización geopolítica y en consecuencia reversión de la globalización

### Descripción

Pasado más de un año del inicio de la invasión de Ucrania por Rusia y sin vistas de una resolución a corto plazo, el conflicto corre el riesgo de que se perpetúe y se convierta en endémico. La UE y otros países occidentales continúan con su escalado de sanciones. El aislamiento de Rusia con occidente está haciendo que refuerce sus relaciones con terceros, como China. Esto puede hacer que se terminen formando dos bloques fuertemente enfrentados en términos geopolíticos y un escalado del conflicto en términos comerciales, económicos o militares. En este contexto, los países están crecientemente preocupados por asegurar su independencia y soberanía en ámbitos como la energía, las materias primas la tecnología o la industria. Los problemas en el mercado de la energía, en las cadenas de suministro globales y en las barreras a la exportación (por el mayor proteccionismo de los países) podrían perpetuarse y agravarse.

### Impacto sobre Indra

En el negocio de TyD, es importante garantizar el suministro a precios estables de materias primas (principalmente metales) y componentes tecnológicos (semiconductores, componentes electrónicos, etc.), necesarios para la fabricación de productos. Al mismo tiempo, muchos de los proyectos de TyD se ejecutan bajo el modelo de exportación (mediante el desplazamiento de equipos para la implantación). El incremento de la polarización geopolítica y el proteccionismo podrían llevar a una reducción de las ventas de Indra, un aumento de los costes de suministro o retrasos en la producción.

### Medidas de mitigación

Las principales medidas de mitigación implementadas por Indra son:

- Diversificación de la cadena de suministro.
- Adecuada planificación del stock de materiales para la producción. La compañía monitoriza constantemente la situación de las cadenas de suministro, y ante un potencial deterioro se incrementan las reservas de materiales mediante la anticipación de compras para evitar que ocurran rupturas en el abastecimiento.
- Desarrollo de capacidades locales en los distintos países en los que opera la compañía mediante el establecimiento de alianzas con socios locales o la transferencia de conocimiento o tecnológica.





### Impacto del conflicto en Ucrania sobre la actividad de Indra

La invasión de Ucrania por parte del ejército ruso ha tenido amplias repercusiones económicas durante el ejercicio 2022, dando lugar a un escenario de desaceleración y elevada inflación, particularmente en Europa, que se ha ido agravando a lo largo del año.

El conflicto apenas ha tenido impacto directo sobre la actividad de Indra, que no cuenta con presencia local permanente ni sociedades de implantación radicadas en los países en conflicto (entendiendo como tales Rusia, Ucrania y Bielorrusia). En el resto de Europa del Este Indra tiene escasa presencia (menos del 1% de los profesionales sobre el total de la plantilla a cierre 2022\*). La prioridad para Indra ha sido garantizar la seguridad de los profesionales que desarrollan su actividad en países cercanos al conflicto. Desde Seguridad Corporativa de Indra se está dando un seguimiento específico a la situación en estas geografías y, aunque se trata de un escenario altamente improbable, existen planes de evacuación para el personal local en caso de que fueran necesarios.

A nivel energético, como consecuencia del conflicto y de la escasez de gas natural procedente de Rusia, se ha producido un cambio en el mix energético europeo. Sin embargo, los objetivos climáticos de Indra no se han visto afectados por esta situación. España y Portugal - que representan el 87% del consumo de electricidad del Grupo - se benefician de su condición de isla energética y cuentan con un mix energético en gran medida independiente de los hidrocarburos rusos (\*\*). Indra continúa por tanto su plan de transición energética con objetivos basados en la ciencia (SBT), apostando por el uso de energías renovables (100% en España e Italia y 88% a nivel global) y por la implementación de medidas de eficiencia energética con más de 1m EUR invertidos en España en 2022.

Para más información consultar las Cuentas Anuales Consolidadas 2022, Nota 2.

(\*) Nota: Bulgaria, República Checa, Eslovaquia, Estonia, Letonia, Lituania, Moldavia, Polonia y Rumanía

(\*\*) Nota: en enero de 2022, sólo representaban el 2% de las importaciones de petróleo y el 6% de las de gas según datos de la Corporación Española de Reservas Estratégicas de Productos Petrolíferos. Además, desde mediados de 2021, España ha reducido a la mitad sus importaciones.



# Anexos



## 11 Anexos

### 11.1 Sobre este informe

[GRI 2-2] [GRI 2-3] [GRI 2-4]

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 en materia de información no financiera y diversidad, el presente Informe de Sostenibilidad y Estado de Información no Financiera forma parte del Informe de Gestión Consolidado de Indra y sociedades dependientes, correspondientes al ejercicio 2022. Está sometido a los mismos criterios de aprobación, depósito y publicación que dichos informes y ha sido sometido a verificación por un prestador independiente de servicios de verificación. En particular, el Informe ha sido formulado por el Consejo de Administración junto con el Informe de Gestión en su sesión del 27 de marzo de 2023, con la recomendación favorable de la Comisión de Sostenibilidad y la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

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.

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 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 2022 hace referencia al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022, siendo la fecha del último informe publicado la de marzo de 2022.

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

- Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Para dar respuesta a esta Ley se han utilizado los estándares GRI seleccionados.
- De conformidad con los *GRI Standards* para la elaboración de Informes de Sostenibilidad del *Global Reporting Initiative* (GRI).
- Artículo 8, apartado 2, del Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 (Taxonomía de la UE) que exige que las empresas no financieras divulguen información sobre la proporción del volumen de negocios, las inversiones en activos fijos y los gastos operativos («indicadores clave de resultados») de sus actividades relacionadas con activos o procesos vinculados a actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles en relación con los objetivos de mitigación y adaptación al Cambio Climático.
- Directrices UE 2017 /C125/01 sobre la presentación de informes no financieros (Metodología para la presentación de información no financiera).
- Las recomendaciones del *Task Force on Climate related Financial Disclosure* (TCFD) para el análisis de los riesgos y oportunidades del cambio climático, así como el suplemento publicado el 20 de junio de 2019 a las Directrices UE sobre la información relacionada con el cambio climático (Suplemento del clima).

La tabla con los contenidos de la Ley 11/2018 (anexo 11.8) y la tabla con los indicadores GRI (anexo 11.7) indican la localización exacta de la información –ya sea la/s página/s del informe, la referencia a la tabla de indicadores de sostenibilidad (anexo 11.6) y/o la URL de la referencia externa– o los motivos que justifican su omisión.

La información económica, social y medioambiental recogida a lo largo de los distintos capítulos del informe y, en particular, en la Tabla de indicadores de sostenibilidad del anexo 11.6, ha sido verificada externamente por un tercero independiente. El alcance, la descripción del trabajo y las conclusiones de esta verificación se encuentran en el Informe de Verificación de Deloitte.

La información presentada comprende todas las sociedades en las que Indra tiene el control financiero, esto es, aquellas en las que la participación es superior al 50%, excepto en aquellos casos en los que se indica lo contrario. Para conocer la relación completa de compañías que integran Indra a 31 de diciembre de 2022 se puede consultar el Informe de Cuentas Anuales Consolidadas 2022.

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 2022 con los años anteriores.
- Fiabilidad: como parte del compromiso de Indra con la fiabilidad de la información reportada, esta ha sido verificada externamente por un tercero independiente.
- Puntualidad: Indra publica anualmente desde 2003 informes en materia de sostenibilidad.

## 11.2 Análisis de “doble” materialidad

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

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

En los últimos años, Indra ha venido realizando una adaptación progresiva a los nuevos requisitos metodológicos para los análisis de materialidad impuestos por las nuevas versiones de los estándares GRI (en particular el estándar GRI 3) y los borradores disponibles de los Estándares de Reporte de Sostenibilidad Europeos (ESRS) de EFRAG. En concreto, desde 2020, Indra ha venido analizando los asuntos materiales desde una óptica del impacto que generan sobre el conjunto de grupos de interés, y de los efectos financieros (en términos de ingresos y costes) que presentan para la empresa, de forma bastante alineada con el nuevo concepto de “doble materialidad” desarrollado por EFRAG.

Adicionalmente, y con el objetivo de profundizar sobre la perspectiva de la materialidad de impacto, en 2021 Indra realizó y amplió un estudio de impacto para cuantificar y monetizar la contribución que realiza como corporación y a través de su oferta de soluciones y servicios al desarrollo sostenible.

En 2022, Indra ha actualizado su análisis de doble materialidad, profundizando en la aplicación de los requisitos de EFRAG. Para realizar el análisis de “doble” materialidad, Indra llevó a cabo el siguiente proceso:

1. Identificación de asuntos potencialmente relevantes. Como en años anteriores, Indra interpreta como “asuntos” todos aquellos aspectos que tienen significado para la compañía desde un punto de vista de los impactos (positivos y negativos) que genera sobre las personas y el medio ambiente, y los riesgos y oportunidades que su entorno de operaciones presenta para Indra. Todo esto, teniendo en cuenta una perspectiva de cadena de valor, en la que tiene en cuenta tanto operaciones propias como su relación con otros socios de negocio. En este sentido, para identificar los asuntos potencialmente relevantes, se utilizaron las siguientes fuentes de información:
  - Análisis de materialidad de Indra de 2021.
  - Normas y estándares de reporte: la Ley 11/2018 de España en materia de información no financiera y diversidad, los *Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (GRI)*, y el *materiality map del Sustainability Accounting Standard Board (SASB)*.
  - Analistas de inversión ESG: ISS-Oekom, DJSI, FTSE4Good, VigeoEiris y MSCI-ESG.
  - Informe de Riesgos Globales del World Economic Forum (WEF).
2. Priorización externa de acuerdo con estándares de reporte y analistas de inversión ESG: Indra utiliza estos prescriptores externos como aproximación indirecta a las perspectivas del conjunto de grupos de interés con los que se relaciona. Esta hipótesis está basada en que estas instituciones han desarrollado su priorización de asuntos a partir de consultas a grupos de interés y la involucración de expertos.
  - 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 and IT Services”.
  - Analistas de inversión ESG: se han utilizado las ponderaciones otorgadas para cada uno de los criterios de evaluación utilizados por cada uno de los analistas para el sector en el que clasifican a Indra.
3. Priorización interna a partir de consultas a directivos: a través de un cuestionario se ha preguntado a 178 directivos que constituyen una muestra representativa de las actividades de la compañía, tanto a nivel corporativo como de áreas de negocio o geografías, sobre su percepción respecto a los aspectos relativos a la importancia de cada uno de los asuntos ESG potencialmente relevantes identificados: el impacto en el negocio y el impacto en las personas y el planeta. Este enfoque supone una mejora significativa con respecto al año anterior, con un incremento muy relevante de la muestra de directivos consultada (178 este año frente a 38 el año anterior). Esto ha permitido a Indra hacer un análisis de materialidad específico por cada uno de los países relevantes en los que opera, en línea con los nuevos requisitos de EFRAG.
4. Perspectiva de la doble materialidad: la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) introdujo en 2019 la perspectiva de la doble materialidad, que significa que las compañías deben reportar cómo afectan los temas de sostenibilidad al negocio y sobre el impacto de la actividad de la compañía en las personas y el planeta. La propuesta de Estándares de Reporte de Sostenibilidad Europeos (ESRS) aprobados por EFRAG desarrollan en sus estándares ESRS 1 y ESRS 2 la metodología y los requisitos de reporte asociados a la materialidad.
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, incluyendo la Ley 11/2018 y los estándares GRI.

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

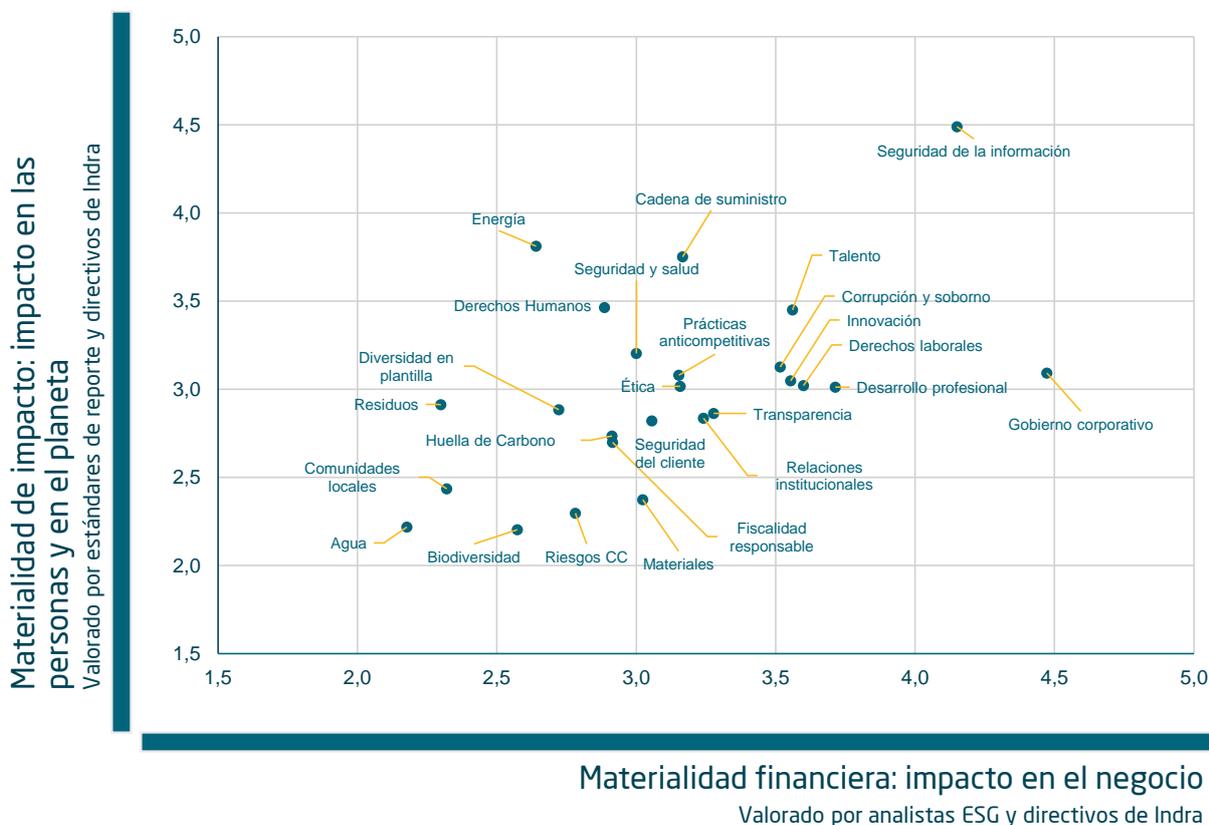
Este año, Indra ha realizado análisis específicos de materialidad en los principales países en los que opera (España, Brasil, México, Colombia, Perú, Italia y Filipinas). Aunque se producen pequeñas variaciones en la priorización entre estos países, en términos generales, en todos los casos se coincide en señalar los asuntos relacionados con seguridad de la información, talento (incluido derechos laborales y desarrollo profesional), gobierno corporativo e innovación como los más relevantes para la compañía.

Este análisis de materialidad fue presentado a la Comisión de Sostenibilidad, dependiente del Consejo de Administración de Indra, en su sesión de noviembre de 2022, con el objetivo de asegurar que la priorización de asuntos queda debidamente integrada en el proceso de toma de decisiones al más alto nivel de la organización.

Asimismo, el departamento de sostenibilidad de Indra, responsable de la elaboración del análisis, ha mantenido reuniones con los responsables de los distintos departamentos de gestión de la compañía para trasladarles los resultados del análisis. Estas reuniones, incluyeron una sesión de trabajo con el departamento de riesgos para integrar el análisis de materialidad en la gestión general de riesgos de la compañía.

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

### Matriz de Materialidad 2022



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

## Asunto material

### Gobierno

**Seguridad de la información y privacidad;** algunas de las soluciones de Indra van dirigidas a la gestión de infraestructuras críticas (Transporte, Energía, Defensa...) o implican la gestión de datos clave de las personas (sanidad, servicios financieros, procesos electorales...). El Sistema de Gestión de Seguridad de la Información de Indra, certificado bajo la norma ISO 27001, se encarga de definir, implantar y mejorar los controles y procedimientos más eficaces que permitan minimizar y gestionar los riesgos en los procesos internos de la compañía, en la operación diaria, en el desarrollo y ejecución de proyectos, programas y servicios, así como en la gestión de los clientes. Para más información consultar el capítulo 7.7.

**Gobierno corporativo;** aunque el proceso de toma de decisiones es igualmente importante en todo tipo de organizaciones, aquellas que, como Indra, son grandes compañías cotizadas están expuestas a un nivel de exigencia mayor por parte del regulador y el mercado de capitales. Así por ejemplo, Indra tiene que dar respuesta a las exigencias en materia de gobierno corporativo impuestas por la Ley de Sociedades de Capital en España, las recomendaciones de Buen Gobierno para Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) en España, analistas e inversores internacionales o *proxy advisors*, entre otros muchos agentes. Por ello, la compañía vigila que su normativa interna esté permanentemente adaptada a las mejores prácticas internacionales y faciliten un proceso de toma de decisiones ágil y eficaz, en favor del conjunto de grupos de interés con los que se relaciona. Para más información consultar el capítulo 3.4.

**Corrupción y soborno;** en el curso habitual de sus negocios, Indra entabla relaciones con numerosos grupos de interés en su papel de clientes, proveedores o socios. En estas relaciones Indra rechaza la corrupción y cualquier práctica ilegal y adopta el compromiso de cumplir con la legalidad. El Código Ético y de Cumplimiento Legal de la compañía define qué se entiende por corrupción y soborno, incluyendo asimismo las bases de la política anticorrupción. Para más información consultar el capítulo 4.1.

**Derechos humanos;** la compañía utiliza como referencia los marcos internacionales en materia de Derechos Humanos, entre ellos la Carta Internacional de Derechos Humanos, los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, de los que Indra es firmante desde 2004, y los Principios Rectores de las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU. Indra se compromete a impulsar la responsabilidad y el respeto a los Derechos Humanos en todas las actuaciones de la compañía, evitando infringir los derechos de terceros y abordando los impactos potenciales adversos que puedan derivar de su actividad. Para más información consultar el capítulo 4.2.

### Personas

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

**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 360° en el que cada persona puede formarse donde, como y cuando quiera a través de las herramientas que ofrece *Open University*, la universidad corporativa de Indra. Para más información consultar el capítulo 6.3.

**Condiciones y derechos laborales;** como compañía de servicios basados en la tecnología, Indra es una compañía intensiva en personal, por lo que salvaguardar sus derechos laborales básicos resulta clave para la compañía. Indra cumple con el contenido normativo de los Convenios Colectivos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva. Interactúa, por tanto, con los representantes de los trabajadores en la compañía, dándoles espacio para el diálogo y la adopción de acuerdos. Para más información consultar el capítulo 6.6.

## Planeta

**Energía;** el sector de Tecnologías de la Información hace un uso intensivo de electricidad asociado al consumo energético de los equipos informáticos y centros de proceso de datos. Por lo tanto, asegurar la mayor eficiencia en los procesos y los equipos, y la integración de energías renovables resulta clave para mitigar los impactos sobre el cambio climático y, al mismo tiempo, para reducir los costes energéticos de la compañía. Por ello, Indra mantiene una filosofía de mejora continua en la optimización de su infraestructura tecnológica, los procesos y cultura de la compañía. En 2021, Indra decidió migrar a la *cloud* sus principales centros de proceso de datos, vigila que sus equipos informáticos cuenten con certificaciones energéticas y promueve un uso responsable de la tecnología entre sus profesionales. Para más información consultar el capítulo 5.3.

## Impacto

**Innovación;** como empresa que opera en sectores muy competitivos con un alto componente tecnológico, la innovación es uno de los pilares del modelo de negocio de Indra. La innovación implica desarrollar nuevas capacidades para mejorar las actividades relacionadas con el diseño, el desarrollo y la implementación de sistemas y procesos. Indra incluye entre las actividades de innovación la investigación, el desarrollo de nuevos productos y la mejora continua de productos existentes. Para más información consultar el capítulo 7.4.

**Cadena de suministro;** la gestión de proveedores tiene como objetivo disponer de los mejores proveedores a través de procedimientos que garanticen la transparencia y la igualdad de condiciones para los diferentes ofertantes. La relación de Indra con su cadena de suministro se basa en los compromisos de independencia, transparencia y cumplimiento, y creación de valor a largo plazo. Para más información consultar el capítulo 7.8.

Finalmente cabe destacar que, entre 2021 y 2022, Indra realizó un análisis de impacto tanto de las externalidades corporativas como las asociadas a sus soluciones y servicios. Este análisis permitió obtener una medición objetiva y monetizada de los asuntos materiales de Indra que generan un impacto en las personas y el medio ambiente.

## 11.3 Principales marcas

[GRI 2-6]

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

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

Por otro lado, Indra agrupa bajo la marca Minsait todos sus negocios de Tecnologías de la Información, usando el endoso “An Indra Company”. Minsait se caracteriza por la creación de soluciones con impacto para impulsar la 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.



This composite image highlights the company's business segments. The left side is dedicated to 'Transporte y Defensa', described as a global provider of solutions in specific market segments. It features three sub-segments: 'Defensa y Seguridad' (Envisioning a safer tomorrow), 'Tráfico Aéreo' (Creating skies together), and 'Transportes' (Unlocking life in motion). The right side focuses on 'Tecnologías Digitales y de la Información', positioning the company as a leader in digital transformation and IT in Spain and Latin America through its Minsait subsidiary. It features the 'minsoit' logo, the tagline 'Mark making the way forward', and the phrase 'An Indra company'.

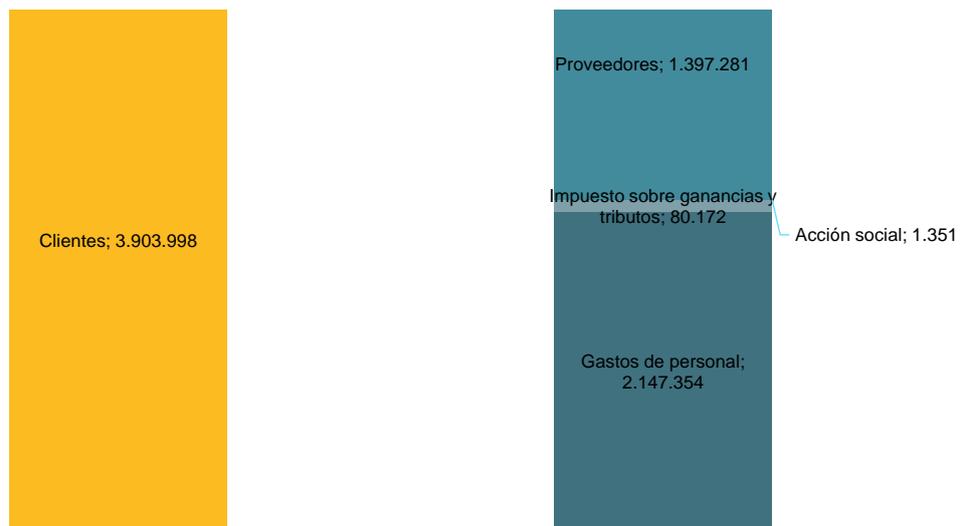
## 11.4 Modelo de creación de valor: valor económico generado, distribuido y retenido

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

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

El valor económico generado incluye los ingresos ordinarios y otros ingresos ascendiendo a 3.904 millones de euros, correspondientes al ejercicio 2022. Por otro lado, el valor económico distribuido ascendió a 3.669 millones de euros en 2022 y se corresponde con: los gastos de personal; los impuestos sobre ganancias devengados y tributos; la inversión en acción social; los gastos de proveedores incluyendo consumos y otros aprovisionamientos y otros gastos de explotación restando inversiones en acción social y tributos; financiadores que incluye el resultado financiero y el resultado de sociedades valoradas por el método de participación. El valor económico retenido por la compañía es el resultado de restar a los ingresos los gastos de personal, los impuestos sobre ganancias y tributos, la acción social, gastos en proveedores y en financiadores.

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



Nota: cifras en miles de euros

## 11.5 Taxonomía de la UE

### Volumen de negocios

Actividades económicas	Código(s)	Ventas absoluto		Proporción Ventas		Contrib. sustancial		Criterios DNSH						Garantías mínimas			Categoría (actividad facilitadora/transición)		
		M€	%	%	%	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Uso sostenible y protección de recursos hídricos y marinos	Transición hacia una economía circular	Prevención y control de la contaminación	Protección y recup. de la biodiversidad y los ecosistemas	S/N	S/N	S/N		S/N	S/N

#### A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA

##### A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (alineadas)

Fabricación de otras tecnologías hipocarbónicas	3.6	163,22	4,24	4,24	-	N.A.	S	S	S	S	S	S	S	4,24	N.A.	F
Infraestructura para el transporte ferroviario	6.14	54,68	1,42	-	1,42	S	N.A.	S	S	S	S	S	S	1,42	N.A.	F
Infraestructura que permita el transporte hipocarbónico por carretera y transporte público	6.15	62,29	1,62	-	1,62	S	N.A.	S	S	S	S	S	S	1,62	N.A.	F
Transporte urbano y suburbano, transporte de viajeros por carretera	6.3	8,20	0,21	-	0,21	N.A.	N.A.	N.A.	S	S	N.A.	S	S	0,21	N.A.	F
Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética	7.3	0,00	0,00	0,00	-	N.A.	S	N.A.	N.A.	S	N.A.	S	S	0,00	N.A.	F
Programación consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	8.2	391,63	10,17	-	10,17	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	S	S	10,17	N.A.	F
Servicios profesionales relacionados con la eficiencia energética de los edificios	9.3	6,27	0,16	0,16	-	N.A.	S	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	S	S	0,16	N.A.	F
<b>Volumen de ventas activ. medioamb. sost. (A.1)</b>		<b>686,29</b>	<b>17,82</b>	<b>4,40</b>	<b>13,42</b>									<b>17,82</b>	<b>-</b>	

##### A.2. Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (no alineadas)

Fabricación de otras tecnologías hipocarbónicas	3.6	287,01	7,45													
Infraestructura para el transporte ferroviario	6.14	0,00	0,00													
Infraestructura que permita el transporte hipocarbónico por carretera y transporte público	6.15	0,00	0,00													
Transporte urbano y suburbano, transporte de viajeros por carretera	6.3	0,00	0,00													
Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética	7.3	0,00	0,00													
Programación consultoría y otras actividades	8.2	2.423,17	62,92													
Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades [...]	9.1	51,20	1,33													
Servicios relacionados con la eficiencia energética	9.3	0,00	0,00													
<b>Volumen de ventas de actividades elegibles pero no medioamb. sost. (A.2)</b>		<b>2.761,38</b>	<b>71,70</b>													
<b>Total (A.1 + A.2)</b>		<b>3.447,68</b>	<b>89,52</b>											<b>89,52</b>	<b>N.A.</b>	

#### B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA

<b>Volumen de ventas de actividades no elegibles</b>	403,71	10,48
<b>Total (A+B)</b>	<b>3.851,39</b>	<b>100,00</b>

En los apartados 7.1 a 7.3 está el detalle sobre el análisis realizado para determinar las actividades elegibles y alineadas con la Taxonomía.

## CAPEX

Actividades económicas	Código(s)	Contribución sustancial		Criterios DNSH									Garantías mínimas			Categoría (actividad facilitador/transición)
		CapEx absoluto	Proporción CapEx	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Uso sostenible y protección de recursos hídricos y marinos	Transición hacia una economía circular	Prevención y control de la contaminación	Protección y recup. de la biodiversidad y los ecosistemas	Porcentaje de volumen de CapEx alineado con la taxonomía 2022	Porcentaje de volumen de CapEx alineado con la taxonomía 2021	Porcentaje de volumen de CapEx alineado con la taxonomía 2022		
		M€	%	%	%	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	%	%	F/T	

### A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA

#### A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (alineadas)

Fabricación de otras tecnologías hipocarbónicas	3.6	4,70	8,60	8,60	-	N.A.	S	S	S	S	S	S	8,60	N.A.	F
Infraestructura para el transporte ferroviario	6.14	2,16	3,94	-	3,94	S	N.A.	S	S	S	S	S	3,94	N.A.	F
Infraestructura que permita el transporte hipocarbónico por carretera y transporte público	6.15	0,40	0,74	-	0,74	S	N.A.	S	S	S	S	S	0,74	N.A.	F
Transporte urbano y suburbano, transporte de viajeros por carretera	6.3	0,58	1,06	-	1,06	N.A.	N.A.	N.A.	S	S	N.A.	S	1,06	N.A.	F
Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética	7.3	1,34	2,45	2,45	-	N.A.	S	N.A.	N.A.	S	N.A.	S	2,45	N.A.	F
Programación consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	8.2	3,17	5,80	-	5,80	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	S	5,80	N.A.	F
Servicios profesionales relacionados con la eficiencia energética de los edificios	9.3	0,39	0,72	0,72	-	N.A.	S	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	S	0,72	N.A.	F
<b>Volumen de Capex de activ. medioamb. sost. (A.1)</b>		<b>12,74</b>	<b>23,31</b>	<b>11,77</b>	<b>11,54</b>								<b>23,31</b>	<b>N.A.</b>	

#### A.2. Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (no alineadas)

Fabricación de otras tecnologías hipocarbónicas	3.6	2,21	4,04												
Infraestructura para el transporte ferroviario	6.14	0,00	0,00												
Infraestructura que permita el transporte hipocarbónico por carretera y transporte público	6.15	0,00	0,00												
Transporte urbano y suburbano, transporte de viajeros por carretera	6.3	0,00	0,00												
Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética	7.3	11,54	21,10												
Programación consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	8.2	21,91	40,07												
Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades [...]	9.1	0,00	0,00												
Servicios profesionales relacionados con la eficiencia energética de los edificios	9.3	0,00	0,00												
<b>Volumen de Capex de actividades elegibles pero no medioamb. sost. (A.2)</b>		<b>35,65</b>	<b>65,21</b>												
<b>Total (A.1 + A.2)</b>		<b>48,39</b>	<b>88,52</b>										<b>88,52</b>	<b>N.A.</b>	

### B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA

<b>Volumen de Capex de actividades no elegibles</b>		<b>6,29</b>	<b>11,48</b>												
<b>Total (A+B)</b>		<b>54,68</b>	<b>100,00</b>												

En los apartados 7.1 a 7.3 está el detalle sobre el análisis realizado para determinar las actividades elegibles y alineadas con la Taxonomía.

## OPEX

Actividades económicas	Código(s)	Contribución sustancial				Criterios DNSH						Garantías mínimas			Categoría (actividad facilitadora/transición)
		Opex absoluto	Proporción Opex	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Uso sostenible y protección de recursos hídricos y marinos	Transición hacia una economía circular	Prevención y control de la contaminación	Protección y recup. de la biodiversidad y los ecosistemas	%	%	%	

## A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA

## A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (alineadas)

Fabricación de otras tecnologías hipocarbónicas	3.6	123,61	3,49	3,49	-	N.A.	S	S	S	S	S	S	3,49	N.A.	F
Infraestructura para el transporte ferroviario	6.14	49,64	1,40	-	1,40	S	N.A.	S	S	S	S	S	1,40	N.A.	F
Infraestructura que permita el transporte hipocarbónico por carretera y transporte público	6.15	55,01	1,55	-	1,55	S	N.A.	S	S	S	S	S	1,55	N.A.	F
Transporte urbano y suburbano, transporte de viajeros por carretera	6.3	10,04	0,28	-	0,28	N.A.	N.A.	N.A.	S	S	N.A.	S	0,28	N.A.	F
Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética	7.3	0,00	0,00	0,00	-	N.A.	S	N.A.	N.A.	S	N.A.	S	0,00	N.A.	F
Programación consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	8.2	336,83	9,50	-	9,50	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	S	9,50	N.A.	F
Servicios profesionales relacionados con la eficiencia energética de los edificios	9.3	5,55	0,16	0,16	-	N.A.	S	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	S	0,16	N.A.	F
<b>Volumen de Opex de activ. medioamb. sost. (A.1)</b>		<b>580,68</b>	<b>16,38</b>	<b>3,65</b>	<b>12,73</b>								<b>16,38</b>	<b>N.A.</b>	

## A.2. Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (no alineadas)

Fabricación de otras tecnologías hipocarbónicas	3.6	237,43	6,70												
Infraestructura para el transporte ferroviario	6.14	0,00	0,00												
Infraestructura que permita el transporte hipocarbónico por carretera y transporte público	6.15	0,00	0,00												
Transporte urbano y suburbano, transporte de viajeros por carretera	6.3	0,00	0,00												
Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética	7.3	0,00	0,00												
Programación consultoría y otras actividades	8.2	2.329,68	65,72												
Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades [...]	9.1	45,77	1,29												
Servicios profesionales relacionados con la eficiencia energética de los edificios	9.3	0,00	0,00												
<b>Volumen de Opex de actividades elegibles pero no medioamb. sost. (A.2)</b>		<b>2.612,88</b>	<b>73,71</b>												
<b>Total (A.1 + A.2)</b>		<b>3.193,56</b>	<b>90,10</b>										<b>90,10</b>	<b>N.A.</b>	

## B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA

<b>Volumen de Opex de actividades no elegibles</b>	351,06	9,90
<b>Total (A+B)</b>	<b>3.544,62</b>	<b>100,00</b>

En los apartados 7.1 a 7.3 está el detalle sobre el análisis realizado para determinar las actividades elegibles y alineadas con la Taxonomía.

## 11.6 Tabla de indicadores de sostenibilidad

## Governance

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Ética y cumplimiento</b>					
Comunicaciones a través del Canal Directo (nº)	307	407	371	396	470
Consultas (nº)	183	270	276	293	369
Irregularidades (nº)	124	137	95	103	101
Empleados que han recibido formación en ética y cumplimiento (nº) (*)	38.396	47.849	21.251	50.965	55.270
(*) Nota: para más información sobre la formación en ética y cumplimiento, consultar el capítulo 4.1 del presente informe.					
<b>Empleados formados en Código Ético por categoría y por género (h/m) (nº) (*)</b>					
(*) Nota: los datos de empleados formados en Código Ético desglosados por categoría y género se corresponden a 54.691 empleados que suponen un 96% del perímetro de reporte.					
Dirección	391   85	408   90	409   90	411   84	387   79
Gestión	2.678   863	2.841   928	2.865   991	2.903   1.041	3.129   1.109
Técnico	20.017   9.559	20.663   10.310	18.872   8.739	22.543   10.323	24.870   10.907
Soporte	2.101   1.473	6.510   4.435	5.143   4.130	6.031   4.773	5.892   2.917
Otras categorías	201   132	57   65	341   208	373   476	2.350   3.051
<b>Empleados formados en Código Ético por área geográfica (nº) (*)</b>					
(*) Nota: los datos de empleados formados en Código Ético desglosados por área geográfica se corresponden a 54.691 empleados que suponen un 96% del perímetro de reporte.					
España	24.281	27.235	25.968	27.677	28.832
Europa	1.514	1.945	1.959	2.989	2.998
América	9.912	15.139	12.018	16.376	20.852
AMEA	1.780	1.988	1.843	1.916	2.009
<b>Empleados formados en ética y cumplimiento en los últimos 3 años (2020-2021-2022)</b>					
Empleados formados en ética y cumplimiento en los últimos 3 años (%)	88	98	89	95	97
Empleados formados en ética y cumplimiento en los últimos 3 años por género (h/m) (%)	89   85	98   98	89   88	95   95	97   97
<b>Proveedores formados en Código Ético (*)</b>					
(*) Nota: proveedores integrados en el modelo de compras corporativo que representan en 2022 un 91% de las compras del Grupo.					
Total de proveedores (nº) (*)	-	-	6.716	6.338	6.661
Proveedores bajo el alcance de aplicación del Código Ético (nº)	-	-	6.716	6.338	6.661
Proveedores bajo el alcance de aplicación del Código Ético (%)	-	-	100	100	100
Proveedores a los que se les ha comunicado el Código Ético (nº)	-	-	6.716	6.338	6.661
Proveedores que han recibido la comunicación del Código Ético (%)	-	-	100	100	100
Proveedores formados en Código Ético en algún momento de los últimos 3 años (nº)	-	-	274	5.684	10.400
Proveedores formados (%) (*)	-	-	50	86	100
(*) Nota: el incremento en el porcentaje de proveedores formados en Código Ético desde 2021 se debe a la inclusión en los pedidos de contenidos formativos en esta materia. En 2022 el dato se corresponde con los proveedores cuyos pedidos cumplen los Términos y Condiciones del Grupo.					
<b>Ciberseguridad y privacidad de datos (*)</b>					
Infraestructura de TI cubierta por el sistema de gestión certificado ISO 27001 (% sobre ventas)	-	74	83	83	93
Incidentes de ciberseguridad con impacto crítico (nº)	0	0	0	0	0
Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente (nº)	0	0	0	0	1
Peticiones de información de clientes recibidas por parte de gobiernos (nº)	N.D.	0	0	0	0

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
Usuarios cuya información se utiliza para propósitos secundarios (%)	-	0	0	0	0

(\*) Nota: de acuerdo con lo establecido por la compañía en las políticas correspondientes y a lo reportado en la base de datos de estos incidentes.

**Matriz de competencias de los consejeros en 2022**

	M. T. Murtra	L. Abril	J. Aperribay	A. Cuevas	F. J. García	I. Mataix	M. Sebastián	B. Amatriain	V. Arce	A. Areñet	C. Armero	O. San Jacinto	B. Villazán	J. Moscoso																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
<b>Detalle competencia</b>	<table border="1"> <tr> <td><b>Experiencia de gestión</b></td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Gestión empresarial a primer nivel (CEO, COO)</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Altos cargos en la Administración y Función Pública</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td><b>Experiencia en consejos de cotizadas</b></td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Vocal Consejo / Comisiones</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Chairman / presidente comisiones / consejero coordinador</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td><b>Sector</b></td> <td colspan="14"> <table border="1"> <tr> <td>TI</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Defensa / Aerospace / Transporte</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Industrial</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Servicios</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> </table> </td> </tr> <tr> <td><b>Experiencia internacional</b></td> <td colspan="14"> <table border="1"> <tr> <td>Europa</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Latam / EE.UU.</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Asomaf</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> </table> </td> </tr> <tr> <td><b>Funcionales</b></td> <td colspan="14"> <table border="1"> <tr> <td>CFO / Controller / Gestión Riesgos / Socio Auditoría</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Producción / Fabricación / Operaciones</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Talento / Alta dirección / Retribución</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>ESG</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Ciberseguridad</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> </table> </td> </tr> <tr> <td><b>Otros</b></td> <td colspan="14"> <table border="1"> <tr> <td>Ingeniería</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Finanzas</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>														<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 / Comisiones	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	Chairman / presidente comisiones / consejero coordinador	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	<b>Sector</b>	<table border="1"> <tr> <td>TI</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Defensa / Aerospace / Transporte</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Industrial</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Servicios</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> </table>														TI	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	Defensa / Aerospace / Transporte	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	Industrial	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	Servicios	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	<b>Experiencia internacional</b>	<table border="1"> <tr> <td>Europa</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Latam / EE.UU.</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Asomaf</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> </table>														Europa	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	Latam / EE.UU.	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	Asomaf	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	<b>Funcionales</b>	<table border="1"> <tr> <td>CFO / Controller / Gestión Riesgos / Socio Auditoría</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Producción / Fabricación / Operaciones</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Talento / Alta dirección / Retribución</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>ESG</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Ciberseguridad</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> </table>														CFO / Controller / Gestión Riesgos / Socio Auditoría	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	Producción / Fabricación / Operaciones	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	Talento / Alta dirección / Retribución	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	ESG	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	Ciberseguridad	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	<b>Otros</b>	<table border="1"> <tr> <td>Ingeniería</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Finanzas</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> </table>														Ingeniería	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	Finanzas	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
<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 / Comisiones	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
Chairman / presidente comisiones / consejero coordinador	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
<b>Sector</b>	<table border="1"> <tr> <td>TI</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Defensa / Aerospace / Transporte</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Industrial</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Servicios</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> </table>														TI	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	Defensa / Aerospace / Transporte	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	Industrial	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	Servicios	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
TI	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
Defensa / Aerospace / Transporte	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
Industrial	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
Servicios	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
<b>Experiencia internacional</b>	<table border="1"> <tr> <td>Europa</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Latam / EE.UU.</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Asomaf</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> </table>														Europa	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	Latam / EE.UU.	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	Asomaf	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
Europa	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
Latam / EE.UU.	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
Asomaf	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
<b>Funcionales</b>	<table border="1"> <tr> <td>CFO / Controller / Gestión Riesgos / Socio Auditoría</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Producción / Fabricación / Operaciones</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Talento / Alta dirección / Retribución</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>ESG</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Ciberseguridad</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> </table>														CFO / Controller / Gestión Riesgos / Socio Auditoría	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	Producción / Fabricación / Operaciones	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	Talento / Alta dirección / Retribución	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	ESG	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	Ciberseguridad	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●																																																																																																																																																																																																																																																																																													
CFO / Controller / Gestión Riesgos / Socio Auditoría	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
Producción / Fabricación / Operaciones	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
Talento / Alta dirección / Retribución	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
ESG	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
Ciberseguridad	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
<b>Otros</b>	<table border="1"> <tr> <td>Ingeniería</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> <tr> <td>Finanzas</td> <td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td><td>●</td> </tr> </table>														Ingeniería	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	Finanzas	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
Ingeniería	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
Finanzas	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								

| **Duración en el cargo** | |               |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | |---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---| | 0 a 3 años    | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | | 4 a 9 años    | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | | 10 años o más | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | | | | | | | | | | | | | | |

**Planet**

Indicadores	2018	2019	2019 (control operacional)	2020 (control operacional)	2021 (control operacional)	2022 (control operacional)
<b>Consumo energético [GRI 302-1] [GRI 302-2] [GRI 302-3] [GRI 302-4] (*)</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. En 2021 se ha realizado una mejora en la selección de los factores de conversión utilizados para los datos de gasóleo expresados en MWh, de los datos de gas natural expresados en m3 y en los datos de energía en MWh para los años 2019 y 2020.						
Gasóleo C (litros) (*)	24.659	24.426	57.939	47.988	40.639	115.915
Gasóleo C (MWh) (*)	238,7	236,4	560,9	464,5	393,4	1.122,3
Gas natural (m3) (*)	437.628	344.741	276.005	209.456	244.201	253.629
Gas natural (MWh) (*)	5.121,2	4.033,5	3.229,3	2.450,6	2.857,2	2.967,4
Electricidad (MWh) (*)	-	-	65.508,4	52.453,9	49.962,6	43.830,0
Electricidad de fuentes renovables (MWh)	-	-	44.369,1	40.565	40.908,5	38.764,3
Electricidad de origen renovable (%) (*)	56	57	68	77	82	88
Energía de fuentes no renovables (MWh)	-	-	21.139,3	11.888,9	9.054,1	5.066
Otras fuentes de Energía (MWh) (*)	8,8	5,0	1.301,1	643,7	802,3	1.029,4

(\*) Nota: a continuación, se explican los motivos de las variaciones entre los datos reportados en 2021 y 2022  
**Gasóleo C:** en 2022 el consumo de Gasóleo C se ha incrementado debido a la apertura del centro de simulación ubicado en Coslada (España) donde de forma temporal se está utilizando un grupo electrógeno para abastecer de energía al centro a la espera

de que se ponga en marcha el centro de transformación previsto para 2023. Los datos de Gasóleo C en 2022 sin contar con el consumo de ese centro son de 26.805 l y 259,5 MWh respectivamente.

**Gas natural:** en 2022 el consumo ha aumentado debido a la vuelta al trabajo presencial (en España el porcentaje de ocupación de los centros ha pasado del 17% al 33% en 2021 vs 2022) y en consecuencia el cambio en los patrones de funcionamiento de los centros de trabajo. Durante 2021 la baja presencia de trabajadores durante la jornada de tarde permitía apagar la climatización en las zonas desocupadas. En 2022 el consumo se acerca a los niveles del 2019.

**Electricidad:** en 2022 el consumo de Electricidad se ha visto reducido como consecuencia del Plan de Optimización de Espacios y el paso a centros de coworking donde no hay control operacional sobre el consumo.

**Electricidad de origen renovable:** en 2022 se ha incrementado el porcentaje de energía verde en España (100%) y se han incorporado al cálculo otras geografías como Chile (95%), Portugal (88%) y Australia (10%).

**Otras fuentes de energía:** este concepto que incluye las fuentes residuales de energía utilizadas en algunas instalaciones, en particular la red urbana de calor y frío que recibe el nombre de "Districlima" del centro 22@ ubicado en Barcelona (España).

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
Consumo de energía a nivel global (con y sin control operacional) [GRI 302-1] [GRI 302-2] [GRI 302-3] [GRI 302-4]					
Electricidad Total (MWh)	76.840,2	77.374,7	60.073,2	56.082,8	55.349,6
Energía Total (MWh) (*)	82.208	82.945,7	63.632,1	60.135,6	60.671,1
(*) Nota: en 2022 el consumo de energía (con y sin control operacional) se ha incrementado debido a que se ha implementado una mejora en el método de cálculo para realizar estimaciones adicionales sobre consumos en ausencia de datos primarios.					
Eficiencia energética correspondientes al CPD de San Fernando de Henares. En 2021 las instalaciones del CPD de San Fernando ha sido vendidas a un tercero dejando de formar parte de las infraestructuras propiedad de Indra.					
PUE ( <i>Power Usage Effectiveness</i> ) en centros de datos	1,681	1,703	1,730	-	-
Energía total consumida en centros de datos (MWh)	7.415	7.912	7.836	-	-
Porcentaje de energía renovable (%)	100	100	100	-	-

#### Huella de carbono [GRI 305-1] [GRI 305-2] [GRI 305-3] [GRI 305-4] [GRI 305-5] (\*)

(\*) Nota: durante 2020, Indra ha realizado ciertas mejoras metodológicas en la medición de su huella de carbono que pueden afectar a la comparabilidad con años anteriores. En concreto, en 2019, Indra realizó un proyecto para determinar las categorías más relevantes de alcance 3 para la compañía y medir aquellas que les resultan de aplicación. Como conclusión del análisis, Indra ha identificado que el 81,2% de las emisiones de alcance 3 se concentran en tres de las categorías: adquisición de bienes y servicios (59,0% del total de emisiones de alcance 3), viajes de trabajo (15,2%), y desplazamiento de los profesionales entre su domicilio y el trabajo (7%). Como consecuencia del proyecto de medición del alcance 3 de emisiones, Indra también ha procedido a revisar el criterio utilizado para incluir ciertos consumos energéticos como fuentes de emisiones de alcance 1 y 2, para asegurarse que no existen duplicidades u omisiones relevantes en la medición de la huella. En particular, Indra ha revisado aquellos centros en los cuales dispone de control operacional y que, por lo tanto, su huella debe ser contemplada como alcance 1 o 2. Adicionalmente, atendiendo a la metodología de GHG Protocol, Indra ha realizado una mejora de la medición de sus emisiones de alcance 1 para incluir los gases fluorados (HCFs) asociados a sus equipos de refrigeración. Para asegurar la comparabilidad de los datos, a continuación, se muestra el histórico de 4 años con la antigua metodología y la nueva.

Nota: en 2021, Indra siguiendo las indicaciones de la Norma UNE EN ISO 14064-1: se ha reclasificado la energía procedente de la fuente "Districlima", como alcance 2, al ser una fuente de calor originada por vapor (este cambio supone una variación de 7,46 tonCO<sub>2</sub>e); se ha mejorado la clasificación de los vehículos con control operacional que están asignados a los centros de trabajo (este cambio supone una variación al alza inferior al 1% en las emisiones alcance 1 del 2021).

Metodología antigua (vigente hasta 2019)					
Alcance 1: emisiones directas de CO <sub>2</sub> (tonCO <sub>2</sub> e)	949	828	N.A.	N.A.	N.A.
Alcance 2 emisiones indirectas de CO <sub>2</sub> por electricidad consumida (tonCO <sub>2</sub> e)	9.555	9.169	N.A.	N.A.	N.A.
Alcance 3: emisiones indirectas de CO <sub>2</sub> derivadas del transporte de la compañía mediante vehículos de terceros (tonCO <sub>2</sub> e)	24.110	24.759	N.A.	N.A.	N.A.
Intensidad alcance 1 (tonCO <sub>2</sub> e/plantilla media centros certificados)	0,039	0,033	N.A.	N.A.	N.A.
Intensidad alcance 2 (tonCO <sub>2</sub> e/plantilla media centros certificados)	0,230	0,194	N.A.	N.A.	N.A.
Intensidad (intensidad de alcance 1 + intensidad de alcance 2)	0,269	0,227	N.A.	N.A.	N.A.

#### Metodología nueva (a partir de 2019) (\*)

(\*) Nota: en 2022 se ha incrementado el porcentaje de energía verde en España y otras geografías (Portugal, Chile y Australia). Para el cálculo del alcance 1 se han utilizado los factores de emisión de consumo de combustible y gases fluorados de DEFRA 2022 (UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2022 versión 2) y los proporcionados por el proveedor para vehículos. El 100% de los datos de actividad utilizados son datos primarios. Los factores de emisión utilizados para el cálculo

de Alcance 2 son los factores de emisión del mix energético de cada geografía publicados por la Agencia Internacional de la Energía (IEA) – *location-based* – y los proporcionados por las comercializadoras energéticas – *market-based*.

Alcance 1: emisiones directas de CO2 (tonCO2e)	N.A.	2.733	1.764	1.759	1.681
Alcance 2 ( <i>market-based</i> ) emisiones indirectas de CO2 por electricidad consumida (tonCO2 e)	N.A.	6.198	2.923	1.897	1.211
Alcance 2 ( <i>location-based</i> ) emisiones indirectas de CO2 por electricidad consumida (tonCO2 e)	N.A.	19.075	11.161	8.211	7.211
Alcance 3: todas las categorías (*)	N.A.	507.063	375.417	335.583	378.127

(\*) Nota: en 2022 para las emisiones calculadas a partir de datos económicos (categorías 1, 2, 4, 6, 8 y 15), se han utilizado los factores de emisión de CEDA – Comprehensive Environmental Data Archive – con base de precios 2021 USD. Para las emisiones calculadas a partir de datos directos de actividad (categorías 3, 6, 7, 8 y 11) se han utilizado los factores de emisión de DEFRA 2022 - UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2022 versión 2. Para las emisiones derivadas de tratamiento de residuos (categorías 5 y 12) se han utilizado los factores de emisión de DEFRA 2022 - UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2022 versión 2- , Ecoinvent version 3.7 e IHOBE 2021 – Herramienta de cálculo 2021 Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente del Gobierno Vasco-. Adicionalmente también se han utilizado datos de emisiones proporcionados directamente por los proveedores de servicios (categorías 1, 4, 6 y 8).

Alcance 3: categorías más relevantes, adquisición de bienes y servicios, viajes de trabajo y <i>commuting</i>	N.A.	411.936	291.531	267.333	283.007
Categoría 1: adquisición de bienes y servicios (*)	N.A.	299.163	255.274	234.574	236.688

(\*) Nota: el volumen de compras se calcula utilizando los pedidos emitidos excluyendo *intercompany*. Los datos de compras a proveedores representan el 91% del total del Grupo, excluyendo las sociedades que no utilizan el modelo de compras corporativo, (entre ellas Indra Navia, Avitech e Indra USA, estando previsto que Avitech se incorpore en 2023). Las emisiones fuera de alcance no superan el 5% del total de emisiones de la categoría.

Categoría 6: viajes de trabajo	N.A.	77.251	24.303	18.273	25.087
Categoría 7: <i>commuting</i>	N.A.	35.522	11.954	14.487	21.232

(\*) Nota: en 2022 la reducción de emisiones, con respecto al año base 2019, en las categorías de viajes de negocio y *commuting* (categorías 6 y 7) ha incrementado la relevancia de las emisiones por uso de productos vendidos (categoría 11) por ello se desglosa esta información.

Alcance 3: categoría 11 uso de productos vendidos	N.A.	41.787	39.430	37.674	66.751
Intensidad alcance 1 (tonCO2e/plantilla media) (*)	N.A.	0,058	0,036	0,035	0,031
Intensidad alcance 2 ( <i>market-based</i> ) (tonCO2e/plantilla media) (*)	N.A.	0,131	0,060	0,038	0,022
Intensidad (intensidad de alcance 1 + alcance 2/plantilla media) (*)	N.A.	0,188	0,096	0,073	0,053

(\*) Nota: en 2022 se considera una plantilla media de 54.816 profesionales.

#### Consumo de agua [GRI 301-1] [GRI 301-2] [GRI 301-3] [GRI 303-1] [GRI 303-2] [GRI 303-3] [GRI 306-1] [GRI 306-2] (\*)

(\*) Nota: a partir de 2020, el alcance de la información es del 97% de la plantilla de Indra.

Agua potable de <i>utilities</i> (m3) (*)	144.383	139.008	78.742	93.048	112.431
Agua de pozo (m3)	7.073	5.693	5.233	5.867	5.942
Vertidos de agua (m3)	-	-	0	0	0

(\*) Nota: en 2022 el incremento en el consumo de agua potable se debe a una mayor ocupación de los centros de trabajo.

#### Generación de residuos [GRI 301-1] [GRI 301-2] [GRI 301-3] [GRI 303-1] [GRI 303-2] [GRI 303-3] [GRI 306-1] [GRI 306-2] (\*)

(\*) Nota: 89% alcance en 2022 incluyendo todos los centros de producción de España y excluyendo los centros con menos de 20 puestos y co-working, condominios y campus en los que la gestión de residuos la realiza la propiedad.

Residuos peligrosos total (Kg)	104.755	102.860	96.655	58.946	69.486
Residuos electrónicos (RAEE) (Kg) (*)	-	-	57.524	38.160	43.659
Fluorescentes (Kg)	-	-	7.636	1.821	1.555
Otros (Kg) (**)	-	-	31.495	18.965	24.273

(\*) Nota: en 2022 los residuos peligrosos tipo RAEE se han incrementado principalmente debido a la sustitución de pantallas en los puestos de trabajo de los centros de España y al cierre del centro de San Fernando (Madrid).

(\*\*) Nota: en la categoría de "Otros" residuos se incluyen baterías de plomo, pintura, taladrina, absorbentes y materiales de filtración, residuos metálicos contaminados, productos químicos de laboratorio, envases que contienen restos de sustancias peligrosas y tóner entre otros.

Residuos no peligrosos (Kg)	2.228.031	2.048.812	793.910	560.976	737.676
Papel (Kg) (*)	-	-	167.077	127.299	217.281
Plástico (Kg) (*)	-	-	68.781	53.382	18.743
RSU (orgánico) (Kg) (*)	-	-	282.063	223.333	175.661
RSU (envases mezclados) (Kg) (*)	-	-	-	-	137.377
RAEES no peligrosos (*)	-	-	-	-	26.125
Otros (Kg)	-	-	275.989	156.961	162.489

(\*) Nota: las diferencias entre los datos reportados en 2021 y 2022 se debe principalmente a la implementación de varias mejoras en el cálculo que se detallan a continuación. Papel, en España se incluyen retiradas de papel confidencial procedente de proyectos y las retiradas de los proveedores de limpieza en contenedores urbanos; Plástico, se segregan los envases mezclados y se reportan en la categoría de "residuos sólidos urbanos (envases mezclados)"; RSU (envases mezclados), antes contabilizado como plásticos ahora se segrega en una categoría independiente. Se ha producido un incremento debido principalmente a una mayor actividad en los centros y la reactivación de los comedores (sobre todo en la sede corporativa y en los centros de producción de España). En 2022, se ha recuperado el servicio de catering y los *corners* que durante 2021 seguían operando con horarios reducidos; RAEES no peligrosos, antes contabilizados como RAEES peligrosos ahora se segregan.

Residuos totales (Kg) (*)	2.332.786	2.151.672	890.566	619.922	807.162
---------------------------	-----------	-----------	---------	---------	---------

(\*) Nota: el incremento en 2022 se debe a la mejora en la contabilización del residuo tipo papel y el incremento en los residuos sólidos urbanos como consecuencia de una mayor ocupación en los centros de trabajo.

Residuos reciclados (%) (*)	-	-	66,7	58,5	65
-----------------------------	---	---	------	------	----

(\*) Nota: alcance 89% correspondiente a los residuos generados en España. Usando el principio de prudencia los residuos pendientes de valorización se considera que tienen un 0% de valorización.

Residuos peligrosos reciclados/recuperados en centros de producción (%) (*)	-	-	61	70	78
---	---	---	----	----	----

(\*) Nota: alcance centros de producción ubicados en España. Usando el principio de prudencia los residuos pendientes de valorización se considera que tienen un 0% de valorización. En 2022 se incluye la nave de simulación de Coslada (Madrid).

Operaciones de valorización/eliminación de residuos peligrosos y no peligrosos (\*)

(\*) Nota: en 2022 se ha incrementado el perímetro de reporte sobre los métodos de tratamiento a todas las geografías del Grupo (en 2021 sólo España) lo que ha supuesto un incremento en el alcance de la información.

Residuos reciclados/reutilizados (Kg)	-	-	-	324.247	710.408
Residuos eliminados (Kg) (*)	-	-	-	77	19.502
Residuos enviados a vertedero (Kg)	-	-	-	426	59.408
Residuos incinerados (con o sin recuperación) (Kg)	-	-	-	0	312
Residuos con método de eliminación desconocido (Kg)	-	-	-	229.913	17.532

(\*) Nota: residuos eliminados implica que han sido tratados por otros medios que no sean vertedero ni incineración p.ej. tratamientos biológicos, físico-químicos, por evaporación, por secado térmico o esterilización entre otros.

Ocupantes en centros certificados medioambientalmente (%) (*)	59	53	67	73	72
---	----	----	----	----	----

(\*) Nota: hasta 2020 el cálculo se realizaba considerando los profesionales que ocupaban puestos fijos en los centros de trabajo. A partir de 2021 con la aceleración de la implantación del trabajo remoto y la flexibilización de los puestos en los centros de trabajo el porcentaje se calcula considerando los profesionales adscritos a las sociedades con centros certificados ISO 14001.

## People

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Profesionales</b>					
Total plantilla Indra (nº)	43.707	50.349	49.027	52.083	56.735
Plantilla Smartpaper, Smartest y Baltik (nº)	No Aplica	No Aplica	1.047	No Aplica	No Aplica
Trabajadores subcontratados (nº) (*)	3.210	2.928	3.216	4.903	2.259
(*) Nota: en 2022 la reducción de subcontratados se debe principalmente a la reducción de subcontrataciones de BPO.					
<b>Distribución de plantilla por país (h   m) (nº)</b>					
España	17.747   8.875	18.669   9.342	18.413   9.063	19.181   9.232	20.632   9.684
Europa					
Alemania	-	-	69   26	84   30	86   31
Bélgica	-	-	1   8	5   2	2   3
Bulgaria	-	-	0   4	2   0	2   0

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
Eslovaquia	-	-	63   16	56   18	69   24
Italia	-	-	1.081   991	1.176   981	1.228   962
Letonia	-	-	41   105	29   115	31   118
Moldavia	-	-	17   4	20   5	17   5
Noruega	-	-	180   62	172   59	169   58
Países Bajos	-	-	-	3   0	3   0
Polonia	-	-	2   0	2   0	2   0
Portugal	-	-	378   165	421   193	387   190
Reino Unido	-	-	44   10	30   9	40   11
República Checa	-	-	24   11	23   10	24   11
Rumanía	-	-	47   32	48   29	48   29
América					
Argentina	-	-	301   126	271   107	254   88
Bolivia	-	-	7   36	36   7	28   4
Brasil	-	-	3.422   7.884	4.560   3.448	4.722   3.446
Chile	-	-	497   133	535   137	880   321
Colombia	-	-	1.935   1.216	2.457   1.482	3.020   1.772
Costa Rica	-	-	5   1	5   0	4   0
Ecuador	-	-	19   7	57   32	69   28
El Salvador	-	-	3   0	3   0	3   0
Estados Unidos	-	-	32   158	104   30	107   25
Guatemala	-	-	0   1	1   0	1   0
México	-	-	1.296   514	1.930   789	2.451   940
Panamá	-	-	59   33	58   29	63   29
Perú	-	-	1.294   370	1.398   468	1.778   516
República Dominicana	-	-	60   17	60   15	66   13
Uruguay	-	-	74   55	64   57	77   51
Asia, Oriente Medio y África					
Arabia Saudita	-	-	55   5	60   5	59   7
Argelia	-	-	16   7	27   8	31   8
Australia	-	-	80   10	76   10	79   9
Bahréin	-	-	34   11	35   10	36   11
China	-	-	18   13	18   10	18   9
Corea del Sur	-	-	-	-	0   1
Emiratos Árabes Unidos	-	-	17   11	25   9	42   11
Filipinas	-	-	1.127   470	1.075   454	1.118   483
India	-	-	27   0	23   0	23   0
Indonesia	-	-	3   5	3   5	3   4
Kazajistán	-	-	2   2	0   2	0   2
Kenia	-	-	40   29	38   29	45   32
Malasia	-	-	25   12	16   10	15   7
Marruecos	-	-	15   1	15   1	12   1
Omán	-	-	23   2	23   2	23   3
Tailandia	-	-	1   1	1   1	1   1
Turquía	-	-	9   5	9   5	7   5
Mozambique	-	-	3   0	2   0	5   1
Vietnam	-	-	-	0   1	0   1
Distribución de plantilla por país y por género (h   m) (nº)					
España	17.747   8.875	18.669   9.342	18.413   9.063	19.181   9.232	20.632   9.684
Europa	1.479   594	1.415   623	1.957   1.423	2.071   1.451	2.108   1.442
América	8.710   4.361	10.459   6.411	10.161   5.933	11.539   6.601	13.523   7.233
Asia, Oriente Medio y África	1356   585	1.489   596	1.493   584	1.446   562	1.517   596
Distribución de plantilla por categoría y por género (h   m) (nº)					
Dirección	419   80	424   93	441   94	438   95	436   92
Gestión	2.778   907	2.887   949	2.937   1.027	2.942   1.077	3.210   1.156
Técnico	22.658   10.888	24.680   12.033	21.675   10.227	23.711   10.844	26.032   11.758
Soporte	2.826   2.191	3.945   3.773	6.160   5.087	6.576   5.132	7.169   5.174
Otras categorías (*)	611   349	96   124	811   568	570   698	933   775

(\*) Nota: el dato de otras categorías representa a los profesionales que no tiene aún definido un rol específico.

A continuación, los indicadores de profesionales 2022 cubren el 100% del Grupo excepto en aquellos casos en los que se indique expresamente un alcance distinto. Para las limitaciones de alcance de años anteriores, consultar los Informes correspondientes.

Mujeres en posiciones generadoras de ingresos (%) (\*)

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
(*) Nota: se calcula dividiendo las mujeres en categorías de dirección y gestión en las divisiones de TyD y Minsait entre el total de profesionales en dichas categorías.					
Mujeres en posiciones generadoras de ingresos (%)	-	-	23	23	24
<b>Mujeres en posiciones STEM (%) (*)</b>					
(*) Nota: se calcula dividiendo el total de mujeres en posiciones STEM entre el total de hombres y mujeres en posiciones STEM. Se consideran posiciones STEM todas incluyendo las áreas corporativas con perfiles STEM (seguridad de la información y calidad).					
Mujeres en posiciones STEM (%)	-	-	33	33	33
<b>Plantilla por rango de edad y género (h   m) (%) (*)</b>					
(*) Nota: alcance 99,95%					
> 50 años	8,72   4,19	8,46   4,24	9,50   4,73	9,63   5	10,55   5,26
entre 30 y 50 años	41,84   21,40	38,84   21,06	40,83   21,52	38,45   21,09	37,18   20,26
< 30 años	16,45   7,40	18,06   9,33	17,09   8,32	17,79   8,05	18,85   7,91
<b>Modalidades de contrato de trabajo</b>					
<b>Empleados con contrato fijo por categoría y género (h   m) (%)</b>					
Dirección	1,1   0,2	98,58   100	98,86   100	98,82   100	99,31   100
Gestión	7,2   2,3	99   98,95	99,18   98,92	99,04   98,96	98,63   98,96
Técnico	52,9   25,7	91,82   91,32	91,99   93,36	90,91   93,60	92,47   95,3
Soporte	4,5   5,2	74,6   95,04	82,02   92,86	80,67   92,78	86,57   94,61
Otras categorías	0,5   0,4	91,67   96,77	94,12   98,16	91,49   95,26	91   84,65
<b>Empleados con contrato fijo por rango de edad y género (h   m) (%) (*)</b>					
(*) Nota: alcance 99,95%					
> 50 años	9,4   4,5	96,87   97,01	96,6   97,71	96,57   97,83	96,46   97,82
entre 30 y 50 años	43,7   22,4	93,36   93,38	92,94   94,36	92,65   94,57	92,69   95,39
< 30 años	13   6,9	81,13   89,04	82,73   89,96	79,75   89,14	87,85   91,79
<b>Empleados con contrato fijo por área geográfica y género (h   m) (%)</b>					
España	-	93,04   92,38	96,11   95,5	93,97   95,99	98,24   98,79
Europa	-	89,82   89,25	93,03   94	95,32   97,45	95,02   93,13
América	-	87,91   94,03	83,84   92,11	84,12   90,86	83,79   90,85
Asia, Oriente Medio y África	-	76,16   85,91	71,6   83,22	70,89   82,38	74,09   85,74
<b>Empleados con jornada completa por categoría y género (h   m) (%)</b>					
Dirección	1,1   0,2	100   100	100   100	100   100	99,77   100
Gestión	7,2   2,1	98,75   90,41	99,08   91,67	99,28   93,01	99,35   93,6
Técnico	57   22,6	96,83   81,94	97,84   85,69	98,24   87,45	98,44   89,84
Soporte	6,2   2,6	73,71   43,02	85,32   58,02	86,2   62,04	89,72   72,28
Otras categorías	0,6   0,3	71,88   62,10	75,32   72,61	99,08   99,24	99,25   98,32
<b>Empleados con jornada completa por rango de edad y género (h   m) (%) (*)</b>					
(*) Nota: alcance 99,95%					
> 50 años	9,7   4,2	98,05   86,86	98,01   87,91	98,02   89,44	98,34   90,67
entre 30 y 50 años	45,4   17,7	95,32   73,33	95,93   76,58	96,49   79,57	97,21   84,17
< 30 años	17,1   6,0	89,72   68,62	91,12   72,12	94,02   78,7	95,46   86,22
<b>Empleados con jornada completa por área geográfica y género (h   m) (%)</b>					
España	-	97,09   79,58	97,09   79,58	97,54   81,87	97,83   84,82
Europa	-	98,30   92,68	98,30   92,68	98,94   92,34	97,96   91,61
América	-	89,95   69,17	89,95   69,17	92,56   75,38	94,96   84,46
Asia, Oriente Medio y África	-	100   99,83	100   99,83	100   99,82	100   99,83
<b>Rotación [GRI 401-1] (*)</b>					
(*) Nota: el dato de rotación total está calculado teniendo en cuenta las bajas deseadas y las no deseadas sobre la plantilla media. Se consideran bajas no deseadas a aquellas que vienen motivadas por una decisión voluntaria del empleado.					
Rotación total (%)	25	22	21	27	28
Rotación total por género (h   m) (%) (*)			20,48   20,40	27,80   25,96	27,14   30,18
(*) Nota: en 2022 la mayor rotación en mujeres se da en las geografías de Brasil, Colombia, México y Perú.					
<b>Rotación total por áreas geográficas (%)</b>					
España	-	-	11,33	15,09	16,63
Europa	-	-	11,64	14,8	17,04
América	-	-	39,28	48,58	47,68
Asia, Oriente Medio y África	-	-	14,33	30,33	26,36
<b>Rotación total por rango de edad y género (h   m) (%) (*)</b>					
(*) Nota: alcance 99,94%					
> 50 años	-	-	12,48   10,02	13,22   9,28	10,00   10,33
entre 30 y 50 años	-	-	17,11   15,13	23,95   20,87	23,96   24,49

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
< 30 años	-	-	33,45   40,62	46,19   51,57	44,59   59,07
Rotación total de personas con discapacidad (%) (*)	-	-	6,24	8,41	15,19
(*) Nota: alcance 98,98%					
Rotación total por categoría laboral (%)					
Dirección	-	-	10,36	12	11,00
Gestión	-	-	8,89	10,72	9,35
Técnico	-	-	17,22	24,87	25,20
Soporte	-	-	34,28	36,74	42,66
Otras categorías	-	-	17,54	72,71	47,00
Rotación total por nacionalidad (%)					
Nacionalidad local	-	-	20,48	27,56	28,21
Otras nacionalidades	-	-	19,73	20,61	26,92
Rotación externa no deseada (%)	13	13	8	15,63	16,08
Rotación externa no deseada por género (h   m) (%)	-	-	9,46   5,26	18,31   10,53	17,91   12,54
Rotación externa no deseada por áreas geográficas (%)					
España	10	10	6,16	11,84	13,92
Europa	15	15	9,67	11,54	13,91
América	19	19	10,99	20,95	19,19
Asia, Oriente Medio y África	17	19	11,22	26,41	21,10
Rotación externa no deseada por rango de edad y género (h   m) (%) (*)					
(*) Nota: alcance 99,94%					
> 50 años	2   1	4   2	2,41   0,95	4,45   2,08	5,25   3,81
entre 30 y 50 años	13   8	14   8	8,31   4,36	16,74   9,61	16,50   11,53
< 30 años	30   22	25   16	16,42   10,24	30,74   18,86	28,78   21,21
Rotación externa no deseada de personas con discapacidad (%) (*)	-	-	2,16	5,18	8,01
(*) Nota: alcance 98,98%					
Rotación externa no deseada por categoría laboral (%)					
Dirección	-	-	1,82	3,37	3,12
Gestión	-	-	3,36	6,25	6,94
Técnico	-	-	9,81	19,25	18,69
Soporte	-	-	5,59	9,76	11,92
Otras categorías	-	-	3,33	7,66	18,02
Rotación externa no deseada por nacionalidad (%)					
Nacionalidad local	-	-	7,46	15,49	15,95
Otras nacionalidades (*)	-	-	12,56	16,20	20,24
(*) Nota: en 2022 el porcentaje de empleados no locales (otras nacionalidades) es de un 3%					
Despidos por categoría y género (h   m) (nº)					
Dirección	35   11	22   1	37   8	20   6	28   10
Gestión	97   28	53   18	162   44	75   23	51   25
Técnico	819   378	655   342	973   438	527   248	545   345
Soporte	103   176	167   315	715   932	508   913	653   1.107
Otras categorías	75   23	9   8	14   5	33   23	10   11
Despidos por rango de edad y género (h   m) (nº) (*)					
(*) Nota: alcance 99,53%					
> 50 años	217   59	143   34	401   179	250   111	175   132
entre 30 y 50 años	675   376	492   372	954   665	547   576	634   725
< 30 años	231   176	271   278	546   583	366   526	478   641
Nuevas contrataciones [GRI 401-1] (*)					
(*) Nota: alcance 99,74%					
Nuevas incorporaciones total (nº)	12.953	15.426	8.288	16.731	19.558
Nuevas contrataciones por género (h   m) (%)	-	-	69,43   30,57	66,09   33,91	66,25   33,75
Nuevas contrataciones por rango de edad y género (h   m) (%) (*)					
(*) Nota: alcance 99,74%					
> 50 años	3,50	2,36   1,17	4,95   1,58	2,85   1,15	3,9   1,52
entre 30 y 50 años	43,62	27,45   16,83	34,82   14	29,02   16,33	27,76   15,34
< 30 años	52,88	32,12   20,06	29,9   14,76	34,22   16,44	34,59   16,89

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Nuevas contrataciones por áreas geográficas (%) (*)</b>					
(*) Nota: alcance 99,74%					
España	36,63	29,49	29,93	28,58	33,16
Europa	4,16	3,33	4,27	8,96	3,11
América	54,81	63,66	62,45	59,49	60,76
Asia, Oriente Medio y África	4,40	3,52	3,34	2,97	2,97
<b>Nuevas contrataciones de personas con discapacidad (nº) (*)</b>					
(*) Nota: alcance 99,74%					
<b>Nuevas contrataciones por nacionalidad y género (h   m) (nº) (*)</b>					
(*) Nota: alcance 99,74%					
Nacionalidad local	-	-	5.563   2.450	10.235   5.375	12.480   6.378
Otras nacionalidades	-	-	211   64	822   299	477   223
<b>Nuevas contrataciones por categoría laboral y género (h   m) (nº) (*)</b>					
(*) Nota: alcance 99,74%					
Dirección	-	-	29   4	20   5	31   7
Gestión (*)	-	-	112   44	187   51	302   108
Técnico	-	-	3.399   1.028	8.093   3.014	8.644   3.192
Soporte	-	-	1.398   1.039	2.316   2.071	3.259   2.864
Otras categorías	-	-	836   399	441   533	721   430
(*) Nota: el incremento en 2022 responde a la necesidad de mantener el ratio de profesionales en esta categoría.					
<b>Vacantes que son cubiertas por candidatos internos (según datos de Oficina de Movilidad Interna – OMI – disponible en España, Italia, Portugal, Brasil, Colombia y México)</b>					
Vacantes cubiertas por candidatos internos. Total (nº)	-	-	626	563	518
Vacantes cubiertas por candidatos internos por género (%)	-	-	54   46	66   34	62   38
<b>Vacantes cubiertas por candidatos internos por rango de edad y género (h   m) (%)</b>					
> 50 años	-	-	2   1	12   8	4   1
entre 30 y 50 años	-	-	27   19	38   17	39   26
< 30 años	-	-	25   26	16   09	19   11
<b>Vacantes cubiertas por candidatos internos por áreas geográficas (%)</b>					
España	-	-	16,8	67	24
Europa	-	-	0,3	2	1
América	-	-	82,9	31	75
Asia, Oriente Medio y África	-	-	-	-	-
Vacantes cubiertas por candidatos internos de personas con discapacidad (%)	-	-	0,5	-	-
<b>Vacantes cubiertas por candidatos internos por nacionalidad (nº)</b>					
Nacionalidad local	-	-	621	549	511
Otras nacionalidades	-	-	5	14	7
<b>Vacantes cubiertas por candidatos internos por categoría laboral (nº)</b>					
Dirección	-	-	-	-	-
Gestión	-	-	19	49	28
Técnico	-	-	216	335	297
Soporte	-	-	379	73	106
Otras categorías	-	-	12	106	87
<b>Coste medio de contratación por FTE (*)</b>					
(*) Nota: alcance 99,74%. Cálculo realizado considerando el presupuesto del departamento de selección dividido entre el número de incorporaciones en 2022.					
Coste medio de contratación por FTE Total (€)	-	-	385	252	285
<b>Remuneración de los Consejeros (miles de euros) (h   m)</b>					
Remuneración media de consejeros (miles de euros) (h/m) (*)	134,2   101,3	133,8   104,8	117,0   113,4	158   122	184   135
(*) La retribución de los consejeros en su condición de tales se determina en función de su pertenencia a los distintos órganos de administración. Consiste exclusivamente en una asignación fija y se satisface íntegramente en efectivo. En 2021 y 2022 la mayor diferencia existente en la retribución entre hombres y mujeres se debe a que el cálculo incluye la remuneración devengada por el Presidente no ejecutivo.					

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Remuneración del Comité de Dirección (miles de euros) (h   m) (*) criterio económico</b>					
Remuneración media del Comité de Dirección	812,7   1.009,1	825   994,2	743,9   704	1.165,9   1.171,2	1.118,8   610,8
Presidente y CEO	2.100   -	2.262   -	2.001,7   -	-   -	-   -
CEOs	-	-	-	2.550,6   2.550,6	2.762,9   790,5
Consejeros Generales	1.680   1.680	1.665   1.665	1.420,6   1.420,6	-	1.583   -
Directores					
Responsables de Áreas y Mercados	633,1   338,3	635,2   323,3	568   345,7	992,9   481,4	796,1   520,9

(\*) Nota: el dato está calculado para los altos directivos miembros del Comité de Dirección en términos anualizados como la media de la suma de la retribución fija, la retribución variable devengada en el año de referencia y la porción del IMP (Incentivo a Medio Plazo) asignable a cada año. En cuanto al cálculo del IMP, se ha recogido en 2022 la tercera parte del importe total que coincide con la provisión dotada en las cuentas anuales de la compañía del ejercicio 2022.

En 2021 y 2022 no existe la figura de Presidente y CEO pero se mantiene el histórico. En 2022 el dato de los CEOs se calcula considerando la remuneración del actual CEO y la parte proporcional de la ex Consejera Delegada hasta abril del 2022. En 2022 el Consejero Director General se contabiliza desde su nombramiento en abril de 2022.

#### Remuneraciones medias de plantilla y otras ratios de remuneración

Remuneración media de la plantilla (*)	-	26.601	26.454	25.950	27.461
--	---	--------	--------	--------	--------

(\*) Nota: retribución fija y variable pagado.

Ratio de salario del CEO frente al salario medio de la plantilla (%) (*)	-	85,0	75,7	98,3	100,6
--	---	------	------	------	-------

(\*) Nota: en 2021 el dato se ha calculado considerando la ratio del salario medio de los dos Consejeros Ejecutivos en su condición de ejecutivos de la compañía.

#### Remuneraciones medias por categoría (euros) (h/m) (\*)

(\*) Nota: calculada considerando salario fijo y variable pagado. No se incluyen conceptos adicionales tales como: subsidios en efectivo, bonificaciones, incentivos a largo plazo, retribución basada en acciones, etc.

		2019		2020		2021		2022	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	> 50 años	167.654	114.917	167.305	148.532	155.023	143.219	186.320	136.523
	entre 30 y 50 años	157.982	146.719	147.848	120.223	143.997	123.149	160.463	139.820
Gestión	> 50 años	64.795	60.135	64.374	58.759	62.750	57.270	68.349	61.532
	entre 30 y 50 años	58.786	53.980	57.146	53.077	57.100	52.841	62.193	57.463
	< 30 años	49.828	62.227	43.954	61.390	52.838	42.011	62.322	56.529
Técnicos	> 50 años	34.851	30.976	36.505	33.661	35.865	32.905	36.881	33.622
	entre 30 y 50 años	26.904	24.029	27.998	26.017	27.657	25.483	28.961	25.989
	< 30 años	17.254	15.628	18.172	17.314	18.352	17.030	19.770	18.093
Soporte	> 50 años	11.969	18.878	22.735	19.208	21.528	17.987	21.593	18.665
	entre 30 y 50 años	10.053	8.162	14.839	11.236	14.122	11.026	14.636	11.080
	< 30 años	10.084	4.695	10.435	5.472	10.945	5.609	12.063	6.150
Otras categorías (*)	> 50 años	29.137	15.929	23.086	17.180	13.133	9.956	20.683	11.572
	entre 30 y 50 años	15.813	11.611	5.996	5.811	9.705	5.518	12.973	5.007
	< 30 años	8.760	6.134	3.772	3.718	4.272	3.597	5.009	4.208

(\*) Nota: la heterogeneidad de los profesionales dentro del grupo de "otras categorías" (profesionales que no tiene una categoría específica asignada aún) da lugar a las variaciones en los datos.

Brecha salarial de género por categoría laboral (%) (*)	2018	2019	2020	2021	2022
Dirección	10,14	7,48	5,48	7,63	10,28
Gestión	4,18	6,02	4,05	3,80	3,54
Técnico	2,56	2,54	3,14	2,87	3,06
Soporte	1,30	3,97	3,12	3,55	2,49
Otras categorías	20,08	4,42	-	-	0,00
Total	2,79	3,03	3,21	3,11	3,00

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
-------------	------	------	------	------	------

(\*) Nota: se define brecha salarial como la diferencia de salarios para grupos de profesionales homogéneos. La brecha salarial se ha calculado comparando retribuciones entre segmentos de profesionales equivalentes (misma categoría, misma unidad de negocio, misma región/país). Es decir, representa el porcentaje que las mujeres cobran menos que los hombres, considerando posiciones y responsabilidades análogas. No se incluyen en este cálculo los segmentos de profesionales en los que no existe al menos un ocupante femenino y uno masculino, lo que supone una cobertura real de plantilla del 90%. Para el cálculo se considera salario fijo y variable pagado. No se incluyen conceptos adicionales tales como: subsidios en efectivo, bonificaciones, incentivos a largo plazo, retribución basada en acciones, etc. Brecha salarial = [(Salario Anual + Variable Pagado) Hombre - (Salario Anual + Variable Pagado) Mujer] / (Salario Anual + Variable Pagado) Mujer. Para más indicadores sobre remuneración desglosada por género y edad, consultar el anexo 11.6 con la "Tabla de indicadores de sostenibilidad". Alcance de los datos 97% de la plantilla total a cierre.

Desigualdad salarial de género por categoría laboral (%) (*)	2018	2019	2020	2021	2022
Dirección (**)	21	18	17	12	21
Gestión	8	9	8	8	9
Técnico	8	9	5	5	7
Soporte	20	32	27	26	27
Otras categorías (***)	27	32	9	36	57

(\*) Nota: desigualdad salarial bruta se calcula como (salario medio hombres-salario medio mujeres) / (salario medio hombres), independientemente de otros factores que pueda incidir en la remuneración de una persona, tales como la ubicación geográfica o el departamento en el que trabaja y/o la categoría laboral. Para el cálculo se considera salario fijo y variable pagado. No se incluyen conceptos adicionales tales como: subsidios en efectivo, bonificaciones, incentivos a largo plazo, retribución basada en acciones, etc. Para más indicadores sobre remuneración desglosada por género y edad, consultar el anexo 11.6 con la "Tabla de indicadores de sostenibilidad". Alcance de los datos 97% de la plantilla total a cierre.

(\*\*) Nota: el dato a nivel de dirección en 2022 ha sufrido un incremento debido a la salida en 2022 de la Consejera Directora General de Minsait que en el caso de la brecha se comparaba con otros miembros del Comité de Dirección. Si esa salida no se hubiera producido el dato de desigualdad salarial en nivel de dirección serían 15%

(\*\*\*) Nota: la desigualdad salarial en "otras categorías" en 2022 es consecuencia de la incorporación a la compañía de nuevas empresas (p.ej. 194 personas de Teknatrans Consultores S.L.), así como de altas masivas de negocios como BPO (p.ej. 413 personas en Indra Colombia S.A.A y 225 en Indra BPO México) implican cierta tardanza en la asimilación de los empleados a roles de la compañía. Dentro de estos colectivos (sobre todo adquisiciones) los salarios son muy heterogéneos.

#### Desigualdad salarial de género por categoría laboral y área geográfica (%) [GRI 405-2]

	España		Italia		Latinoamérica (*)		Filipinas	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Dirección (**)	9	19	21	14	43	36	0	-44
Gestión	5	6	12	10	11	10	1	4
Técnico	7	9	15	15	12	14	-12	-10
Soporte	9	8	1	1	19	18	-8	-11
Otras categorías	11	-4	0	0	12	11	0	0
Total	13	14	23	27	36	35	-21	-20

(\*) Nota: Latinoamérica incluye Brasil, Colombia, México y Perú.

(\*\*) Nota: el dato a nivel de dirección en España ha sufrido un incremento debido a la salida en 2022 de la Consejera Directora General de Minsait que en el caso de la brecha se comparaba con otros miembros del Comité de Dirección.

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
-------------	------	------	------	------	------

Relación entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local por cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas (%) (\*) [GRI 202-1]

(\*) Nota: los siete países reportados han sido elegidos en función del número de profesionales en los últimos años, siendo seleccionados los que han tenido un mayor número de profesionales. En concreto, estos 7 países corresponden a alrededor de un 93% 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	1,86	1,88	2,20	1,78	1,97
México	5,76	6,19	5,80	4,37	3,51
Colombia	1,98	1,62	1,72	1,78	1,63
España	1,85	1,39	1,39	1,42	1,37
Filipinas	1,71	1,77	1,68	1,75	2,69
Perú	2,59	2,66	2,53	2,73	2,37
Italia (*)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.

(\*) Nota: no está definido el salario mínimo local de manera oficial.

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas y la retribución media total de la plantilla (sin contar con la persona mejor pagada) (*) [GRI 2-21]</b>					
(*) Nota: calculada considerando salario fijo, variable devengado y la porción del IMP (Incentivo a Medio Plazo) asignable a cada año. En 2022 el dato de España en 2021 se ha corregido para incluir la porción del IMP correspondiente.					
Brasil	20,44	24,31	21,61	24,91	22,32
México	27,46	25,37	24,26	31,17	29,66
Colombia	19,28	22,27	21,20	26,71	31,42
España	62,69	66,92	59,66	72,01	76,95
Filipinas	9,65	10,94	11,85	14,11	12,87
Perú	8,86	9,13	8,98	9,77	9,78
Italia	6,40	5,09	6,02	8,80	9,72
<b>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) (*)</b>					
(*) Nota: calculada considerando salario fijo anual, variable devengado y la porción del IMP (Incentivo a Medio Plazo) asignable a cada año. La relación se calcula dividiendo los incrementos porcentuales (incremento mejor persona pagada/incremento retribución media) y en el caso de que ambos incrementos sean negativos el resultado será positivo. En 2022 el dato de España en 2021 se ha corregido para incluir la porción del IMP correspondiente.					
Brasil	7,87	0,55	0,26	0,60	0,47
México	1,99	-1,87	-0,05	-0,62	0,76
Colombia	2,27	0,39	0,43	-4,27	-3,58
España	-9,36	8,53	-7,38	7,24	4,61
Filipinas	2,32	4,98	-0,80	3,42	0,24
Perú	8,02	-4,05	36,42	0,19	1,01
Italia	3,88	-19,82	24,09	-2,22	4,11
<b>Diversidad [GRI 405-1]</b>					
Nacionalidades (nº)	98	101	106	105	121
<b>Nacionalidades sobre la plantilla total (%)</b>					
Española	-	-	56	53,0	51,8
Brasileña	-	-	17	15,8	14,4
Colombiana	-	-	7	7,7	8,6
Mexicana	-	-	4	5,3	5,9
Peruana	-	-	4	3,7	4,1
Filipina	-	-	3	3,0	2,8
Italiana	-	-	3	4,4	4,1
Chilena	-	-	1	1,3	2,0
Portuguesa	-	-	1	1,3	1,1
Argentina	-	-	1	0,8	0,6
Otras nacionalidades con un peso sobre el total inferior al 1%	-	-	4	3,6	4,3
<b>Nacionalidades sobre el equipo de dirección y gestión (%)</b>					
Española	-	-	77	76,5	73,6
Brasileña	-	-	4	3,9	4,5
Italiana	-	-	3	3,2	3,8
Mexicana	-	-	3	3,0	3,5
Colombiana	-	-	2	2,1	2,5
Filipina	-	-	2	1,8	1,7
Portuguesa	-	-	2	2,1	2,2
Argentina	-	-	1	1,1	1,1
Otras nacionalidades con un peso sobre el total inferior al 1%	-	-	6	6,2	7,0
Empleados con discapacidad (%) (*)	0,93	1,1	1,37	1,02	0,95
Empleados con discapacidad por género (h/m) (%)	-	-	-	-	65   35

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
(*) Nota: los datos 2018 y 2019 incluyen en su alcance España y Brasil, en 2020 el alcance es el 74%, por la incorporación de Paradigma y SmartPaper. En 2021 el alcance es del 90% incluyendo los datos de las sociedades ubicadas en España y América. En 2022 el alcance es del 98,98%.					
<b>Contribución al desarrollo local [GRI 202-2]</b>					
Profesionales locales (%)	90	88	97	95	97
Directivos totales procedentes de la comunidad local (%)	89	89	92	89	92
Directivos procedentes de la comunidad local por áreas geográficas (%)					
España	96	96	97	94	97
Europa	90	87	88	88	93
América	52	51	67	67	68
Asia, Oriente Medio y África	45	33	44	36	60
<b>Antigüedad de los profesionales</b>					
Antigüedad media	7,4	6,8	7,51	7,29	6,9
<b>Promoción (*)</b>					
(*) Nota: el alcance es del 98%					
Empleados promocionados (%) (*)	23	22	24	22	28
Mujeres promocionadas (sobre el total de promocionados en la compañía) (%)	28	29	27	28	28
(*) Nota: los datos de empleados promocionados se refieren a los empleados promocionados durante el año x como resultado de la evaluación correspondiente al ejercicio x-1. El porcentaje indica empleados promocionados sobre el total de evaluados.					
<b>Evaluación del desempeño [GRI 404-3] (*)</b>					
(*) Nota: el alcance es del 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) (%)	80,5   64,6	71,8   54,6	87,73   76,82	84,62   72,32	79,66   71,83
Empleados que han participado por categoría profesional (h/m) (nº)					
Dirección	374   81	377   81	359   81	401   80	312   68
Gestión	2.655   887	2.748   893	2.800   927	3.048   1.079	3.115   1.122
Técnico	16.611   6.878	17.784   7.534	18.985   8.741	20.765   9.176	21.673   9.530
Soporte	1.196   614	1.731   682	5.041   2.584	4.428   2.328	4.496   2.212
Otras categorías	358   150	-   -	3   -	-   1	22   115
Empleados en un sistema de evaluación multidimensional (%) (*)	-	-	47	39	90
(*) Nota: en 2020 y 2021 el porcentaje se calculó considerando sólo a los profesionales que habían recibido una evaluación multifuente. En 2022 se han considerado a todos los empleados de las sociedades que tienen implantados los sistemas de evaluación Feedback 360º y/o Performance Project de evaluación por proyecto.					
Empleados en un sistema de evaluación comparativo (%) (*)	-	-	98	98	98
(*) Nota: Smart Paper y Smart Test (Italia), compañías adquiridas en 2021, tienen previsto incorporarse al modelo de evaluación comparativo en 2024.					
<b>Conciliación [GRI 401-3] (*)</b>					
(*) Nota: el alcance es del 95,43%, sin incluir información de las sociedades ubicadas en Portugal y Filipinas entre otras.					
Empleados que se han acogido a la baja paternal/maternal (h   m) (nº)	672   510	696   465	616   341	810   318	1.195   770
Empleados que se han incorporado después de la baja paternal/maternal (h   m) (nº)	631   453	628   406	594   312	738   286	994   578
Tasa de regreso al trabajo tras baja paternal/maternal (%)	92	89	95	91	80
Retención tras baja paternal/maternal (%) (*)	-	-	-	-	87

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
(*) Nota: alcance España.					
<b>Seguridad y Salud laboral (*) [GRI 403-9] (*)</b>					
(*) Nota: el alcance de los datos de Seguridad y Salud laboral es del 99,61% de las empresas del Grupo (en España el alcance es del 100%). El alcance del dato de 'absentismo' es un 96%. Se contabilizan accidentes con y sin baja médica, excluyendo <i>in itinere</i> .					
<b>Siniestralidad laboral (accidentes de trabajo con y sin baja médica, excluidos accidentes 'in itinere') por áreas geográficas (*)</b>					
(*) Nota: las fórmulas para el cálculo de siniestralidad (Índice de Incidencia, Gravedad, Frecuencia y Duración Médica) son las recogidas en la NTP 1: Estadísticas de accidentabilidad en la empresa del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.					
Nº de accidentes	167	167	100	115	129
España	129	130	70	83	83
Europa	2	4	0	1	3
América	32	31	30	30	39
Asia, Oriente Medio y África	4	2	0	1	4
<b>Índice de frecuencia por área geográfica y por género (h   m) (*)</b>					
(*) Nota: el índice de frecuencia (IF) relaciona el número de accidentes con el número total de horas trabajadas por el colectivo de trabajadores expuestos al riesgo. $IF = (N^{\circ} \text{ accidentes} / N^{\circ} \text{ horas trabajadas}) * 1000.000 \text{ horas trabajadas}$ .					
España (h/m)	2,04   0,99	2,08   0,83	1,00   0,46	1,5   0,25	1,37   0,28
Europa (h/m)	0,40   0,40	0,59   0,59	0,00   0,00	0,17   0,00	0,32   0,16
América (h/m)	1,05   0,55	0,74   0,30	0,81   0,16	0,65   0,13	0,77   0,14
Asia, Oriente Medio y África (h/m)	16,68   0,00	4,79   0,00	0,00   0,00	0,28   0,00	1,03   0,00
<b>Índice de incidencia por área geográfica y por género (h   m) (*)</b>					
(*) Nota: 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	5,08	3,44   1,37	1,70   0,78	2,55   0,43	2,34   0,47
Europa	1,53	1,11   1,11	0,00   0,00	0,32   0,00	0,59   0,30
América	3,18	1,47   0,60	1,63   0,33	1,46   0,29	1,68   0,30
Asia, Oriente Medio y África	30,95	9,80   0,00	0,00   0,00	0,53   0,00	2,00   0,00
<b>Índice de gravedad por área geográfica y por género (h   m) (*)</b>					
(*) Nota: el índice de gravedad (IG) relaciona el tiempo no trabajado a consecuencia de accidentes de trabajo, con el tiempo trabajado por los trabajadores expuestos al riesgo. $IG = (N^{\circ} \text{ jornadas perdidas} / N^{\circ} \text{ de horas trabajadas}) * 1000 \text{ horas trabajadas}$ .					
España (h/m)	0,02   0,01	0,01   0,01	0,01   0,00	0,02   0,00	0,02   0,00
Europa (h/m)	0,00   0,00	0,01   0,00	0,00   0,00	0,01   0,00	0,01   0,00
América (h/m)	0,02   0,01	0,01   0,00	0,00   0,00	0,01   0,00	0,01   0,00
Asia, Oriente Medio y África (h/m)	0,03   0,00	0,01   0,00	0,00   0,00	0,00   0,00	0,00   0,00
<b>Duración media en nº de días de la baja por enfermedad por área geográfica y por género (h   m) (*)</b>					
(*) Nota: la duración media (DM) indica la media de días laborales por accidente de trabajo con y sin baja médica. $DM = N^{\circ} \text{ jornadas perdidas} / N^{\circ} \text{ accidentes}$ .					
España	8,98	6,67	8,25 (5,66   2,59)	11,25 (9,62   1,63)	6,99 (4,99   16,83)
Europa	7,06	2,48	0,00 (0,00   0,00)	32,96 (32,96   0,00)	19,60 (4,12   50,58)
América	20,11	3,40	4,97 (4,14   0,83)	15,91 (13,26   2,65)	7,97 (9,15   1,45)
Asia, Oriente Medio y África	2,08	0,25	0,00 (0,00   0,00)	0,25 (0,25   0,00)	2,49 (2,49   0,00)
Accidentes mortales (h   m) (nº)	0,00	0,00	0,00 (0,00   0,00)	0,00 (0,00   0,00)	0,00 (0,00   0,00)
Número de horas de absentismo (*)	2.872.339	3.230.775	3.010.018	2.977.938	3.368.831
(*) Nota: alcance 96%. Se consideran horas de absentismo aquellas que han sido imputadas por los empleados propios directos en el sistema de gestión de tiempo de trabajo de Indra al concepto de "Ausencia remunerada", al cual le corresponden el conjunto de horas de ausencia de empleados correspondientes a, entre otros, excedencias, bajas médicas, visitas médicas, permisos por maternidad y paternidad, entre otros, sin incluir vacaciones y horas de libre disposición.					
<b>Absentismo por áreas geográficas (%) (*)</b>					
(*) Nota: alcance 96%. Los siguientes porcentajes hacen referencia al número de horas no trabajadas respecto a las horas propias y directas sin incluir vacaciones y horas de libre disposición establecidas por convenio para el conjunto de los profesionales.					
España	5,0	5,2	5,08	4,55	4,12
Europa	4,9	4,3	3,56	4,40	5,15
América	2,9	3,5	2,30	1,84	1,71
Asia, Oriente Medio y África	1,6	1,6	1,18	1,13	1,02

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Negociación colectiva</b>					
Empleados cubiertos por un convenio colectivo (%)   Empleados con acceso a instrumentos para salvaguardar sus derechos de manera colectiva (%) (*)	-	81	78   97	77   99	75   99
(*) Nota: los alcances reportados en 2019, 2020 y 2021 son respectivamente 96%, 98% y 99,7% de la plantilla total a cierre de año. En 2022 el alcance es 100% plantilla.					
Alemania	-	-	100   100	100   100	100   100
Arabia Saudita	-	-	0   0	0   0	0   0
Argelia	-	-	100   100	100   100	100   100
Argentina	-	90	89   89	89   89	88   100
Australia	-	-	72   100	55   100	90   100
Bahréin	-	-	0   0	0   0	0   0
Bélgica	-	-	100   100	100   100	100   100
Bolivia	-	-	-	0   100	0   100
Bulgaria	-	-	100   100	100   100	0   100
Brasil	98	99	98   100	98   100	98   100
Chile	-	48	56   100	32   100	56   100
China	-	-	-	-	0   0
Colombia	0	0	0   100	0   100	0   100
Corea del Sur	-	-	-	-	0   0
Costa Rica	-	-	0   0	0   100	0   100
Ecuador	-	-	-	0   100	0   100
El Salvador	-	-	0   0	0   100	0   100
Emiratos Árabes Unidos	-	-	0   0	0   0	0   0
España (*)	100	100	100   100	100   100	100   100
(*) Nota: sin incluir a los dos consejeros ejecutivos, los cuales mantienen una relación mercantil con la compañía. Adicionalmente, un directivo mantiene una relación laboral con la compañía al amparo del Real Decreto 1382/1985 del 1 de agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección.					
Eslovaquia	-	-	0   100	0   100	100   100
EE.UU.	-	0	0   100	0   100	0   100
Filipinas	0	0	0   100	0   100	0   100
Guatemala	-	-	-	-	0   100
India	-	-	-	-	0   0
Indonesia	-	-	-	-	0   100
Italia	98	100	100   100	100   100	100   100
Kazajstán	-	-	-	-	0   100
Kenia	-	-	0   100	0   100	0   100
Letonia	-	-	-	0   100	0   100
Malasia	-	-	-	-	0   0
Marruecos	-	-	-	-	0   0
México	0	0	0   100	0   100	0   100
Moldavia	-	-	0   100	0   100	0   100
Mozambique	-	-	-	-	0   100
Noruega	-	100	100   100	100   100	100   100
Omán	-	-	-	-	0   0
Países Bajos	-	-	-	-	100   100
Panamá	-	0	0   0	0   100	0   100
Perú	0	0	0   100	0   100	0   100
Polonia	-	-	-	-	0   100
Portugal	-	100	100   100	92   100	93   100
Reino Unido	-	-	100   100	100   100	100   100
República Checa	-	-	0   100	0   100	0   100

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
República Dominicana	-	0	0   100	0   100	0   100
Rumanía	-	-	100   100	100   100	100   100
Tailandia	-	-	-	-	0   0
Turquía	-	-	-	-	100   100
Uruguay	-	0	0   100	0   100	33   100
Vietnam	-	-	-	-	0   0
<b>Compromiso de profesionales (*)</b>					
(*) Nota: en 2022 la satisfacción de los empleados se ha calculado a partir de las encuestas realizadas por Transporte y Defensa en España y por Minsait en Brasil, Perú, Colombia y México. En total, esta muestra supone el 44,5% de los profesionales de la compañía (medida por plantilla media de 2022), que representan a los principales países y departamentos de Indra, por lo que se considera que es suficientemente representativa del conjunto de Indra. Las encuestas realizadas se han basado en los modelos de Great Place to Work (GPTW) y el Survey Pulse por lo que, para obtener un dato agregado global de compañía ha sido necesario armonizar las escalas de las dos metodologías.					
Compromiso global (0-100)	258	271	75,5	75,5	78,7
Alcance de la encuesta (%)	2	13	100	100	100
<b>Compromiso por género (0-100)</b>					
Mujeres	251	266	75,8	75,8	79,6
Hombres	260	272	75,3	75,3	78,2
<b>Compromiso por nacionalidad y género (0-100)</b>					
Brasileña	285	302	91   91	91   91	82
Colombiana	251	266	100   94,4	100   94,4	81
Española	260	259	64,9   65,2	64,9   65,2	65
Mexicana	250	277	94,4   94,4	94,4   94,4	89
Peruana	292	276	100   80	100   80	82
<b>Compromiso por grupo de edad</b>					
< 30 años	-	-	73,6	73,6	81,1
Entre 30 y 50 años	-	-	68,9	68,9	78,1
> 50 años	-	-	69,8	69,8	73,6
<b>Compromiso por categoría laboral</b>					
Dirección	285	302	78,3	78,3	78,1
Gestión	251	266	68,5	68,5	71,6
Técnicos	260	259	68,7	68,7	79,2
Juniors	-	-	71,4	71,4	80,6
Soporte	250	277	73,2	73,2	78,4
Otras categorías	292	276	100	100	79,5

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Formación y conocimiento (*) [GRI 404-1]</b>					
(*) Nota: el alcance es del 99,29%. 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	41.425	49.836	41.712	54.605	60.406
Horas de formación on-line	433.856	456.196	550.131	587.768	417.037
Horas de formación totales incluidas on-line	736.551	862.518	820.623	1.002.100	1.057.659
Formación obligatoria	-	-	169.469	324.152	255.536
Formación no-obligatoria	-	-	651.154	677.948	802.123
<b>Horas de formación totales por género</b>					
Hombre	-	-	576.998	738.630	778.806
Mujer	-	-	243.634	263.470	278.853
<b>Horas de formación totales por categoría</b>					
Dirección	-	-	5.180	5.755	3.878
Gestión	-	-	70.962	97.600	65.535
Técnico	-	-	603.351	726.218	756.745
Soporte	-	-	139.610	170.040	208.142
Otras categorías	-	-	1.520	2.487	23.359
<b>Horas de formación totales por rango de edad</b>					
>50 años	-	-	120.058	134.447	104.823
Entre 30 y 50 años	-	-	490.343	545.282	529.779
<30 años	-	-	210.222	322.371	423.057
<b>Horas de formación totales por área geográfica</b>					
España	-	-	649.057	817.008	848.897
Europa	-	-	30.784	35.527	34.058
América	-	-	123.912	133.432	164.055
Asia, Oriente Medio y África	-	-	16.869	16.133	10.649
<b>Promedio de horas de formación por profesional (nº)</b>					
	18	18	17	20	19
Formación obligatoria (nº)	-	-	3	6	5
Formación no-obligatoria (nº)	-	-	13	14	15
<b>Promedio de horas de formación por género (nº)</b>					
Hombre	19	20	18	22	22
Mujer	16	15	15	15	15
<b>Promedio de horas de formación por categoría (nº)</b>					
Dirección	10	9	9	10	7
Gestión	23	18	17	24	15
Técnico	17	17	19	22	21
Soporte	23	26	12	15	17
Otras categorías (*)	9	4	1	2	21
(*) Nota: el incremento en el dato 2022 se debe a la formación en BPO a profesionales que figuran sin rol homologado (otras categorías)					
<b>Promedio de horas de formación por rango de edad (nº)</b>					
>50 años	-	-	17	18	12
Entre 30 y 50 años	-	-	17	18	17
<30 años	-	-	18	27	31
<b>Promedio de horas de formación por área geográfica (nº)</b>					
España	-	-	23	29	29
Europa	-	-	13	10	10
América	-	-	8	8	8
Asia, Oriente Medio y África	-	-	8	8	5
<b>Gasto en formación</b>					

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
Gasto total en formación (euros)	-	-	5.955.000	6.794.939	8.935.742
Gasto promedio en formación por profesional (euros)	-	-	122	134	164
Formación obligatoria (euros)	-	-	9.415	18.446	15.647
Formación no obligatoria (euros)	-	-	5.945.585	6.776.493	8.920.096
Gasto total en formación por género (euros)					
Hombre	-	-	4.152.061	5.217.773	6.416.305
Mujer	-	-	1.802.939	1.577.166	2.519.438
A partir de 2022 se ha introducido una mejora en el reparto del gasto en formación, asignando a cada colectivo los costes específicos de los cursos de formación realizados.					
Gasto total en formación por categoría (euros)					
Dirección	-	-	314.421	159.747	1.680.200
Gestión	-	-	1.271.683	1.304.833	1.713.619
Técnico	-	-	4.040.257	4.566.698	4.757.744
Soporte	-	-	327.639	763.661	741.631
Otras categorías	-	-	1.000	-	42.547
Gasto total en formación por grupo de edad (euros)					
> 50 años	-	-	1.118.000	894.755	1.256.246
entre 30 y 50 años	-	-	3.600.812	3.492.549	5.615.157
< 30 años	-	-	1.236.188	2.407.635	2.064.340
Gasto total en formación por área geográfica (euros)					
España	-	-	5.709.012	5.966.781	7.623.660
Europa	-	-	38.999	447.769	591.102
América	-	-	180.271	130.521	427.196
Asia, Oriente Medio y África	-	-	26.718	249.867	293.784
Promedio de gasto de formación por profesional por género (euros)					
Hombre	-	-	129	158	178
Mujer	-	-	110	90	136
Promedio de gasto de formación por profesional por categoría (euros)					
Dirección	-	-	569	289	3.162
Gestión	-	-	310	320	394
Técnico	-	-	129	138	131
Soporte	-	-	29	66	61
Otras categorías	-	-	1	0	39
Promedio de gasto de formación por profesional por grupo de edad (euros)					
> 50 años	-	-	160	118	142
entre 30 y 50 años	-	-	124	117	176
< 30 años	-	-	106	205	150
Promedio de gasto de formación por profesional por área geográfica (euros)					
España	-	-	202	214	259
Europa	-	-	17	131	181
América	-	-	11	8	22
Asia, Oriente Medio y África	-	-	13	122	143
Grado de satisfacción de los empleados con la formación (escala 0-5)	-	4	3,3	4,36	4

## Oferta tecnológica con impacto

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Clientes</b>					
Satisfacción de clientes (*)					
Satisfacción del Cliente (CSAT)	-	79	80	86	69
Índice de Satisfacción de Cliente (CSI)	-	-	77	80	75
Net Promoter Score (NPS)	-	-	18	44	37
(*) Nota: Indra tiene establecido el objetivo anual de superar el nivel de satisfacción anual medio de los últimos tres ejercicios. En 2022, las encuestas enviadas representaron el 81% en volumen de ventas de la muestra seleccionada. CSAT (Customer Satisfaction Score). Calculado como el porcentaje de clientes muy satisfechos con la compañía respecto a aquellos con un nivel de satisfacción moderado o reducido, a partir de las respuestas a la pregunta sobre el nivel de satisfacción. Escala de 0 a 100. CSI (Customer Satisfaction Index). Calculado como el promedio de la pregunta de satisfacción general y otras preguntas sobre el grado de satisfacción del cliente con la organización y los servicios. Escala de 0 a 100. NPS (Net Promoter Score) Muestra la relación entre aquellos clientes que muestran una elevada disposición a recomendar la compañía (promotores) con aquellos que tienen poca disposición a recomendar la compañía. Escala de -100 a 100.					
<b>Innovación</b>					
I+D+i (M euros)	210	225	265	293	312
I+D+i sobre ventas (%)	7	7	8,7	8,6	8,1
<b>Proveedores [GRI 407-1] [GRI 308-1] [GRI 308-2]</b>					
Los desgloses relativos a nº de proveedores representan el 91% de las compras totales del Grupo, excluyendo las compras procedentes de sociedades que no utilizan el modelo de compras corporativo, entre ellas Indra Navia, Avitech e Indra USA, estando previsto que Avitech se incorpore al modelo corporativo en 2023.					
Volumen de pedidos en millones de euros	1.406	1.281	1.195	1.133	1.843
Proveedores homologados (nº)	7.347	7.314	6.716	6.338	6.661
Proveedores locales (%) (*)	78	82	80	80	85
Proveedores tipo PYME en España (%)	-	-	78	79	71
(*) Nota: se considera como proveedor local a aquellos proveedores cuyo domicilio social, de acuerdo con su número de identificación fiscal, está ubicado en el mismo país en el que la compañía realiza la compra.					
<b>Distribución del número de proveedores por áreas geográficas (%)</b>					
España	41	51	41	41	41
Europa	18	11	18	18	18
América	31	28	30	30	31
Asia, Oriente Medio y África	10	10	11	11	10
<b>Distribución del volumen de pedidos de compras por áreas geográficas (%)</b>					
España	-	73	60	75	81
Europa	-	6	20	9	7
América	-	17	12	11	9
Asia, Oriente Medio y África	-	4	8	5	3
<b>Distribución del volumen de pedidos de compras por tipo de producto o servicio (%)</b>					
Servicios profesionales	-	32	36	31	40
Subcontratación de la producción	-	8	20	17	6
Materiales y equipos	-	26	25	27	24
Otros servicios	-	34	19	25	30
Compras a proveedores locales (%) (*)	78	82	80	80	77
(*) Nota: en diciembre de 2022 se han realizado desde España dos grandes pedidos en avance (11M€) en el marco del acuerdo de Consorcio del proyecto FCAS a dos proveedores ubicados en Alemania y Francia. Incluyendo dichos pedidos en el cálculo el dato de compras a proveedores locales sería del 66%.					
Nuevos proveedores que se han homologado bajo criterios ambientales y sociales (%)	44	56	65	91	100
Proveedores evaluados anualmente de acuerdo a criterios ambientales y sociales (%) (*)	-	-	52	72	70
(*) Nota: en 2022 es el porcentaje de proveedores críticos que han cumplimentado al menos en un 80% la autoevaluación de riesgos ESG solicitada por Indra y que han aportado evidencias sobre su cumplimiento.					

## Sociedad

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Contribución económica a la Comunidad (euros)</b>					
Inversión en Acción Social	1.057.701	297.060	504.173	1.812.903	1.350.783
Inversión vinculada al cumplimiento de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social	-	102.543	156.673	1.279.618	1.256.203
Aportaciones monetarias a fundaciones, entidades sin ánimo de lucro e instituciones académicas	-	169.192	347.501	280.907	94.580
Proyectos probono y voluntariado	-	25.326	0	0	0
Beneficiarios de las actividades (nº) (*)	-	8.335	1.095.284	77.542	62.177
Beneficiarios directos (nº)	-	7.985	372.749	19.127	10.600
Beneficiarios indirectos (nº)	-	350	722.535	58.415	51.577
(*) Nota: número total de beneficiarios como resultado de la participación de los voluntarios de Indra y sus acompañantes en las actividades de voluntariado, independiente del grado de beneficio proporcionado.					
<b>Tipo de actividades filantrópicas (%)</b>					
Donaciones	-	28	156.026	86.107	94.580
Inversiones en la comunidad (*)	-	17	132.859	1.214.218	1.089.962
Iniciativas comerciales	-	55	215.888	260.200	166.240
(*) Nota: en 2022 se ha reconfigurado la inversión en acción social y como consecuencia del esfuerzo realizado por incrementar en España el nº de profesionales con discapacidad y la contratación de servicios a centros especiales de empleo las donaciones vinculadas con el cumplimiento de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad han disminuido un 31% respecto a 2021.					
<b>Tipo de contribución (*)</b>					
Contribuciones monetarias	-	57	504.173	1.560.525	1.350.783
Voluntariado	-	9	0	0	0
En especie (condonación de servicios)	-	34	0	36.150	0
(*) Nota: a partir de 2020 los datos se reportan en valores absolutos. En 2019 los datos se reportaron en porcentaje sobre el total de inversión en acción social.					
<b>Voluntariado corporativo</b>					
Horas de voluntariado	4.766	9.537	6.843	6.688	5.496
Horas de voluntariado dentro   fuera de la jornada laboral (%)	-	18   82	39   61	25   75	24   76
Voluntarios (nº)	616	880	1.034	2.120	921
Acompañantes (nº)	153	298	309	756	663
Entidades colaboradoras (nº)	-	62	107	81	46

<b>Iniciativas de Tecnologías Accesibles y sociales</b>	
Brasil	Donación de R\$ 12.000,00 para apoyar la continuidad del proyecto Velho Amigo, de interacción comunitaria y prevención de riesgos sociales, además del mantenimiento de acciones de inclusión digital para personas mayores. Se beneficiaron directamente un total de 200 personas e indirectamente 1.000 personas.
España	VI convocatoria del concurso para ayudas a proyectos de investigación de tecnologías accesibles de las universidades españolas para el desarrollo de iniciativas (dispositivos, equipos, instrumentos y software) que puedan ser utilizados por o para personas con discapacidad en colaboración con la F. Universia.  Junto con la Fundación FDI y HandsOn Spain, se ha impulsado la 2ª convocatoria de Ventures4inclusion, la Lanzadera de emprendimiento abierto a proyectos innovadores basados en tecnología presentados por personas con discapacidad o entidades sociales sin ánimo de lucro que faciliten la inserción laboral de este colectivo.
<b>Iniciativas de mitigación del Cambio Climático y de protección de la biodiversidad</b>	
Colombia	Recogida de basura a través de la Asociación de Recicladores de Bogotá 3.720 Kg de material reciclable.
España	Reforestación, en colaboración de la Fundación FDI, para la protección del entorno natural, contribuyendo a la mejora del medio ambiente y reduciendo la huella de carbono de CO2.

Italia	<p>Colaboración con el proyecto Regala un –Albero, un proyecto que tiene como objetivo reforestar una porción de tierra de la península a través de la plantación y crecimiento de nuevos árboles para compensar las emisiones de CO2 producidas por las actividades contaminantes.</p> <p>Limpieza de playas.</p> <p>Plantación de árboles para la compensación de huella de carbono.</p>
Perú	Jornada de limpieza del área natural de Los Pantanos de Villa.
Iniciativas de apoyo a colectivos en riesgo de exclusión y a la infancia	
Brasil	<p>Donación de R\$ 12.000,00 en apoyo a las actividades sociales que desarrolla la institución Lar Providencia y que tienen como finalidad asistir a personas mayores en situación de vulnerabilidad social; y el desarrollo de iniciativas para la inclusión productiva de familias de escasos recursos y para la defensa de derechos y atención institucional a niños y adultos mayores víctimas de violencia. La aportación benefició directamente a 123 mayores e indirectamente a 109 mayores.</p> <p>En la promoción de una vida saludable entre los más jóvenes Indra ha donado R\$ 10.000,00 a la asociación ASAS (Associação Ações Sociais Amigos Solidários). La aportación ha beneficiado a 320 personas directamente y a 850 indirectamente.</p> <p>Donación de R\$ 6.000,00 a la Associação Desportiva para Deficientes (ADD) para el desarrollo de modalidades competitivas de baloncesto en silla de ruedas, natación, bochas, voleibol sentado y atletismo. La aportación benefició directamente a 165 personas e indirectamente a 380.</p> <p>Donación de R\$ 22.000,00 para dar soporte al mantenimiento de las actividades de educación y desarrollo social y humano que lleva la institución Fundação Sistêmica. Las donaciones de la compañía han beneficiado a 342 niños y jóvenes directamente y a otras 6.786 personas indirectamente.</p> <p>Donación de R\$ 10.000 a la organización Lar dos Velinhos de Campinas que atiende, en régimen de asilo, a ancianos de ambos sexos en situación de vulnerabilidad social y sin posibilidad de autofinanciamiento. Desarrolla proyectos de bienestar y salud. El apoyo de la compañía ha beneficiado a 289 ancianos de modo directo y a 450 indirectamente.</p> <p>Donación de R\$ 12.000,00 a la entidad Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Goiânia (APAE-GO), que presta tratamientos gratuitos y actúa en la defensa, prevención y atención de personas con discapacidad intelectual, asociada u no a otras formas de discapacidad (discapacidades múltiples). El importe donado apoya a los tratamientos que incluyen sesiones de fisioterapia, fonoaudiología, nutrición, psicología, odontología y pedagogía, psiquiatría, entre otros, y ha beneficiado a 563 personas directamente y otros 3.378 indirectamente.</p>
Colombia	Donación de juguetes para niños de entre 1 y 11 años a la fundación Compartiendo Sueños de Vida.
España	<p>Financiación de becas Radia de la mano de F. Once para apoyar la inserción de mujeres con discapacidad en el sector tecnológico.</p> <p>Donaciones a Cruz Roja para el apoyo a los afectados por la erupción del Volcán de la Palma y a World Central Kitchen para los afectados por la guerra de Ucrania.</p> <p>Donación de Portátiles distribuidos a diferentes colegios y organizaciones tanto en el ámbito nacional como Internacional.</p> <p>Mentoring de jóvenes en riesgo de exclusión y jóvenes universitarios con discapacidad para orientarles en su futuro laboral a través de F. Exit (Coach) y F. Universia respectivamente.</p> <p>Con la F. Integra, se ha lanzado la 1ª edición de Digital Challenge, taller formativo en seguridad en la red impartido por voluntarios de Indra que mejorarán la empleabilidad de personas en exclusión social severa y ayudar a reducir la brecha digital.</p> <p>Jornadas de deporte inclusivo (paralímpica) a través de la Fundación FDI para sensibilizar sobre la importancia de la integración social de personas con discapacidad.</p> <p>Con la Cruz Roja y voluntarios de la compañía, Indra ayuda a niños entre 7 y 16 años en su formación y tareas escolares para evitar el riesgo de exclusión social y asegurar el éxito escolar.</p>
Italia	Participación en la Carrera Run Challenge - Playmore con el objetivo de promover el Deporte, la Salud y la Integración, con especial atención a las personas con discapacidad o en condiciones de fragilidad.
México	<p>Equipamiento de Aula de medios y dinámica con niños.</p> <p>Donación de material y libros escolares.</p>
Perú	<p>Diciembre solidario: donación de juguetes y actividades de animación para niños hospitalizados y de entornos vulnerables.</p> <p>Navidad Solidaria: Donación de juguetes, chocolatada y show navideño para los niños en extrema pobreza del distrito de Santa Rosa.</p>

## Relación con Grupos de Interés

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Relaciones con asociaciones y fundaciones [GRI 415-1]</b>					
Organizaciones de cabildeo, representación de intereses o similar	0	0	0	0	0
Contribuciones a campañas, organizaciones o candidatos políticos	0	0	0	0	0
Asociaciones sectoriales u organizaciones exentas de impuestos	1.632.757	1.568.798	1.704.005	1.717.605	1.557.231
Otros posibles gastos asociados a influencia política	0	0	0	0	0
<b>Contribución total</b>	<b>1.632.757</b>	<b>1.568.798</b>	<b>1.704.005</b>	<b>1.717.605</b>	<b>1.557.231</b>

## 11.7 Tabla de indicadores GRI

Indicador GRI y descripción	Página / Referencia	Observaciones / Notas
<b>Contenidos generales (GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021)</b>		
<b>La organización y sus prácticas de presentación de informes</b>		
2-1 Detalles organizacionales	11	
2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	10, 101	
2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	102	
2-4 Actualización de la información	102	
2-5 Verificación externa	155	
<b>Actividades y trabajadores</b>		
2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	11, 107	
2-7 Empleados	48	
2-8 Trabajadores que no son empleados	48	
<b>Gobernanza</b>		
2-9 Estructura de gobernanza y composición	18	
2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	18	
2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	18	
2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	18	
2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	18	
2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	18	
2-15 Conflictos de interés	18, 23	
2-16 Comunicación de inquietudes críticas	23	
2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	18	

2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	18	
2-19	Políticas de remuneración	18	
2-20	Proceso para determinar la remuneración	18	
2-21	Ratio de compensación total anual	123	
<b>Estrategia, políticas y prácticas</b>			
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	15	
2-23	Compromisos y políticas	18, 23	
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	18, 23	
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	18, 23	
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	23	
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	23	
2-28	Afiliación a asociaciones	90	
<b>Participación de los grupos de interés</b>			
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	87	
2-30	Convenios de negociación colectiva	62	

Contenidos temáticos		
<b>Seguridad de la información y privacidad</b>		
3-3 Gestión de los temas materiales	79	
418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	24, 78, 79	
<b>Gobierno corporativo</b>		
3-3 Gestión de los temas materiales	18	
405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	19, 48, 123	
<b>Captación y retención de talento</b>		
3-3 Gestión de los temas materiales	52	
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	52	
<b>Corrupción y soborno</b>		
3-3 Gestión de los temas materiales	23	
201-1 Valor económico directo generado y distribuido	108	
203-2 Impactos económicos indirectos significativos	85, 108	
205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	23, 27	
205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	23, 27	
205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	24	
<b>Innovación</b>		
3-3 Gestión de los temas materiales	73	
<b>Condiciones y derechos laborales</b>		
3-3 Gestión de los temas materiales	28, 50, 54	
401-1 Nuevas contrataciones de	50, 119, 120	

empleados y rotación de personal		
401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	55	
401-3 Permiso parental	59, 124	
402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	62	
<b>Desarrollo profesional</b>		
3-3 Evaluación del enfoque de gestión	52	
404-1 Media de horas de formación al año por empleado	52, 128	
<b>Prácticas anticompetitivas</b>		
3-3 Gestión de los temas materiales	27	
206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	27	
<b>Fiscalidad responsable</b>		
3-3 Gestión de los temas materiales	31	
207-1 Enfoque fiscal	30	
207-2 Gobierno fiscal, control y gestión de riesgos	31	
207-3 Relación con grupos de interés y gestión de preocupaciones relacionadas con los impuestos	31	
207-4 Reporte país-por-país	32	
<b>Materiales</b>		
3-3 Gestión de los temas materiales	45	
301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	45, 115	
301-2 Insumos reciclados	45, 115	
301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado	45, 115	
<b>Energía</b>		
3-3 Gestión de los temas materiales	42	
302-1 Consumo energético dentro de la organización	42, 114, 115	

302-2 Consumo energético fuera de la organización	42, 114, 115	
302-3 Intensidad energética	42, 114, 115	
302-4 Reducción del consumo energético	42, 114, 115	
302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
<b>Cadena de suministro</b>		
3-3 Gestión de los temas materiales	83	
308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	83, 130	
308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	83, 130	
204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	84, 130	
414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	83	
414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	83	
<b>Seguridad y salud</b>		
3-3 Evaluación del enfoque de gestión	58	
403-1 Sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional	58	
403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	58	
403-3 Servicios de salud ocupacional	58	
403-4 Participación, consulta y comunicación de los trabajadores sobre seguridad y salud	58	
403-5 Formación en seguridad y salud ocupacional	61	
403-6 Promoción de la salud	59, 60, 61	
403-7 Prevención y mitigación de impactos sobre la seguridad y salud ocupacional directamente	58	

vinculados a las relaciones de negocio		
403-8 Profesionales cubierto por un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional	58	
403-9 Lesiones laborales	58, 125	
403-10 Enfermedades profesionales	58	
<b>Derechos Humanos</b>		
3-3 Gestión de los temas materiales	24	
406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	24	
3-3 Gestión de los temas materiales	62	
407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	62, 83, 130	
3-3 Gestión de los temas materiales	82	
408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	28, 83	
3-3 Gestión de los temas materiales	28	
409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	28, 83	
3-3 Gestión de los temas materiales	28	
410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de Derechos Humanos	28	
411-1 Derechos de los pueblos indígenas	24	
3-3 Gestión de los temas materiales	28, 53	
412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los Derechos Humanos	28, 83	
412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre Derechos Humanos	28, 53	
412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos	28	

con cláusulas sobre Derechos Humanos o sometidos a evaluación de Derechos Humanos		
<b>Diversidad en plantilla</b>		
3-3 Gestión de los temas materiales	48	
405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	19, 48, 123	
405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	56, 122	
<b>Seguridad del cliente</b>		
3-3 Gestión de los temas materiales	47	
416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	47, 77	
416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	24	
3-3 Gestión de los temas materiales	77	
417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	77	
417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	24	
417-3 Incidentes de incumplimiento relativos a las comunicaciones de marketing	24, 78	
3-3 Gestión de los temas materiales	24	
418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	24, 78, 79	
3-3 Gestión de los temas materiales	24	
419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	24	
<b>Ética</b>		
3-3 Gestión de los temas materiales	23	

205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	23, 27	
205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	24	
206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	27	
<b>Transparencia</b>		
3-3 Gestión de los temas materiales	23	
205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	23, 27	
205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	24	
206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	27	
<b>Relaciones institucionales</b>		
3-3 Gestión de los temas materiales	90	
415-1 Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	90, 133	
<b>Comunidades locales</b>		
3-3 Gestión de los temas materiales	85	
202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	124	
203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	85, 108	
413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	85	
413-1 Operaciones con impactos significativos – reales o potenciales – en las comunidades locales	No se han identificado efectos negativos significativos	
<b>Biodiversidad</b>		
3-3 Gestión de los temas materiales	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra

304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
304-3 Hábitats protegidos o restaurados	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
<b>Huella de Carbono</b>		
3-3 Gestión de los temas materiales	38	
305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	38, 114, 115	
305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	38	
305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	38	
305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	38	
305-5 Reducción de las emisiones de GEI	38	
305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
<b>Residuos</b>		
3-3 Gestión de los temas materiales	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino	115	
306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	44, 115, 116	
306-3 Derrames significativos	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra

306-4 Transporte de residuos peligrosos	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías	No material según el Análisis de Materialidad de Indra	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
<b>Riesgos de Cambio Climático</b>		
3-3 Gestión de los temas materiales	36	
201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	36	
<b>Agua</b>		
3-3 Gestión de los temas materiales	46	
303-1 Extracción de agua por fuente	46, 115	
303-2 Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua	46, 115	
303-3 Agua reciclada y reutilizada	46, 115	

## 11.8 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 2-1 Detalles organizacionales	11
	GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	10, 101
	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	11, 107
<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.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	47, 102, 104
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 2-23 Compromisos y políticas	18, 23
	GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	18
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	36, Respuesta a CDP Climate Change 2022 (C2. Risks and opportunities)
General		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la compañía	GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	18

en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad		
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	18
	GRI 2-23 Compromisos y políticas	18, 23
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	18
Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23 Compromisos y políticas	18, 23
Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	23
<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 3-3 Gestión de los temas materiales	36, 38, 47, 104, 106
	GRI 302-4 Reducción del consumo energético	42, 114, 115
	GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	38
	GRI 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>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, 115
	GRI 301-2 Insumos reciclados	45, 115
	GRI 301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado	45, 115
	GRI 306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino	117
	GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	44, 117
	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	46, 115
	GRI 303-2 Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua	46, 115
	GRI 303-3 Agua reciclada y reutilizada	46, 115
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	45, 115
	GRI 301-2 Insumos reciclados	45, 115
	GRI 301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado	45, 115
Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	42, 104
	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	42, 114, 115
	GRI 302-2 Consumo energético fuera de la organización	42, 114, 115

	GRI 302-3 Intensidad energética	42, 114, 115
	GRI 302-4 Reducción del consumo energético	42, 114, 115
	GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	No material según el Análisis de Materialidad de Indra
<b>Cambio Climático</b>		
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	38, 114, 115
	GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	38
	GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	38
	GRI 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	38
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	104, 106
	GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	36
	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	38
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	104, 106
<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.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	24, 28, 48, 50, 52, 54, 58, 104, 105
	GRI 2-19 Políticas de remuneración	18 Política de remuneraciones de Indra
<b>Principales riesgos</b>		
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados	GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	18

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.

#### Empleo

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-6 Actividades cadena de valor y otras relaciones comerciales	11, 107
	GRI 2-7 Empleados	48
	GRI 405-1. b) El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de edad	19, 48, 123
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7 Empleados	48
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados	48
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	50, 119, 120
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	56, 122
Brecha Salarial		56
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	122
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 2-19 Políticas de remuneración	18 Política de remuneraciones Indra
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	18 Política de remuneraciones Indra
Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	59, 60, 63, 104, 105

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).	123
<b>Organización del trabajo</b>		
Organización del tiempo de trabajo	GRI 2-7 Empleados	48
	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (derechos laborales)	104, 106
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)	125
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	59, 124
	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (derechos laborales)	104, 106
<b>Salud y seguridad</b>		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (derechos laborales)	104, 106
Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados	58, 125
	GRI 403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	No se han identificado profesiones con un riesgo elevado de enfermedad
Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados	58, 125
	GRI 403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	No se han identificado profesiones con un riesgo elevado de enfermedad
<b>Relaciones Sociales</b>		
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	87
	GRI 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	62
	GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	58
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	62
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	58
	GRI 403-4 Temas de salud y seguridad laboral tratados en acuerdos formales con la representación legal de los trabajadores	58
<b>Formación</b>		
	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	104, 105

Políticas implementadas en el campo de la formación	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	52, 128
<b>Accesibilidad</b>		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (Diversidad en plantilla)	104, 104, 105
<b>Igualdad</b>		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (Diversidad en plantilla)	48, 104, 105
Planes de igualdad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (Diversidad en plantilla)	48, 104, 105
Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (Captación y retención de talento)	50, 54, 104, 105
	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 3-3 Gestión de los temas materiales (Diversidad en plantilla)	48, 104, 105
La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (Diversidad en plantilla)	48, 104, 105
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (Diversidad en plantilla)	48, 104, 105
	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.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	24, 104, 105
	GRI 410-1 Personal de seguridad formado en políticas o procedimientos de Derechos Humanos	28
	GRI 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre Derechos Humanos	28, 53
<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	GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión del a gestión de los impagos	18

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.		
<b>Derechos Humanos</b>		
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en Derechos Humanos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	28, 104, 105
	GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	83
Prevención de los riesgos de vulneración de los Derechos Humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	28, 104, 105
	GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los Derechos Humanos	28, 83
	GRI 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de Derechos Humanos	28
Denuncias por casos de vulneraciones de Derechos Humanos	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	23
	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	28, 104, 105
	GRI 411-1 Derechos de los pueblos indígenas	24
	GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	24
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	3-3 Gestión de los temas materiales	28, 62, 104, 106
<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.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	23, 104, 105
	GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	23, 27
<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,	GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión del a gestión de los impagos	18, 95
	GRI 205-1 Operaciones evaluadas en relación con riesgos relacionados con corrupción	23, 27

<p>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.</p>		
<p><b>Corrupción y soborno</b></p>		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	23, 104, 105
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	23, 104, 105
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	108
	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	85, 108
	GRI 415-1 Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	90, 133
<p><b>Información sobre la sociedad</b></p>		
<p><b>Políticas</b></p>		
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 3-3 Gestión de los temas materiales	104, 105
<p><b>Principales riesgos</b></p>		
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 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión del a gestión de los impagos	18

Compromisos de la compañía con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	85, 108
	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	85, 108
	GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	84, 130
	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	85
	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	85, 108
	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	85, 108
	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	85
	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 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	87
	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	85
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	90
	GRI 203-1 Inversión en infraestructuras y servicios de apoyo	85, 108
	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	108
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	104, 106
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	11
	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	104, 106
	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	83, 130
	GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	82, 130
	GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	62, 83, 130
	GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	28, 83
GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	83	

	GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	83
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	83, 130
	GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas	83, 130
	GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas	83
<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	47, 77
	GRI 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	24
	GRI 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	77
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	23
	GRI 418-1 Denuncias substanciales relacionadas con brechas en la privacidad de los clientes y pérdidas de datos de clientes	24, 78, 79
<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 <a href="#">OCDE</a>	108
	GRI 207-4 Reporte país-por-país	32
Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1 en lo que afecta a los pagos a administraciones públicas considerando las guías de la <a href="#">OCDE</a>	108
	GRI 207-4 Reporte país-por-país	32

## 11.9 Tabla divulgaciones financieras relacionadas con el clima según el TCFD

Con el objetivo de adoptar las mejores prácticas a nivel internacional en materia de reporte climático, a continuación, se detalla la ubicación de los contenidos que dan respuesta a las recomendaciones voluntarias del *Task Force on Climate Related Financial Disclosure* (TCFD) sobre cómo integrar la información sobre riesgos climáticos en los informes corporativos.

Recomendaciones del TCFD	Ubicación de la información que da respuesta a la recomendación del TCFD en el caso de Indra
<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.	Página 36 del Informe de Sostenibilidad 2022 Respuesta a CDP Climate Change 2022 (C1. Governance)
b) Descripción del rol de la Dirección en analizar y evaluar los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático	Página 36 del Informe de Sostenibilidad 2022 Respuesta a CDP Climate Change 2022 (C1. Governance)
<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) Descripción de riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático identificadas por la organización en el corto, medio y largo plazo.	Páginas 36-45 del Informe de Sostenibilidad 2022 Respuesta a CDP Climate Change 2022 (C2. Risks and opportunities)
b) Descripción del impacto de los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático en el negocio, la estrategia y la planificación financiera de la organización.	Páginas 36-45 del Informe de Sostenibilidad 2022 Respuesta a CDP Climate Change 2022 (C2. Risks and opportunities y C3. Business Strategy)
c) Descripción sobre la resiliencia de la organización bajo distintos escenarios climáticos	Página 36 del Informe de Sostenibilidad 2022 Respuesta a CDP Climate Change 2022 (C.2 Risks and opportunities y C3. Business Strategy)
<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	Páginas 36-45 del Informe de Sostenibilidad 2022 Respuesta a CDP Climate Change 2022 (C2. Risks and opportunities)
b) Procesos para gestionar riesgos relacionados con el cambio climático	Páginas 36-45 del Informe de Sostenibilidad 2022 Respuesta a CDP Climate Change 2022 (C2. Risks and opportunities)
c) Integración de los procesos de identificación, evaluación y gestión de riesgos relacionados con el cambio climático	Páginas 36-45 del Informe de Sostenibilidad 2022 Respuesta a CDP Climate Change 2022 (C2. Risks and opportunities)
<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	Respuesta a CDP Climate Change 2022 (C2. Risks and opportunities y C5. Emissions methodology)
b) Cálculo de las emisiones de GEI de Alcance 1, 2 y en su caso Alcance 3 y los riesgos relacionados	Páginas 38-40 del Informe de Sostenibilidad 2022 Respuesta a CDP Climate Change 2022 (C6. Emissions data y C7. Emissions breakdown)
c) Objetivos usados para gestionar los riesgos y oportunidades climáticos y el desempeño sobre los objetivos	Páginas 37-46 del Informe de Sostenibilidad 2022 Respuesta a CDP Climate Change 2022 (C4. Targets and performance)

## 11.10 Informe de verificación independiente

[GRI 2-5]



Deloitte, S.L.  
Plaza Pablo Ruiz Picasso, 1  
Torre Picasso  
28002 Madrid  
España  
Tel: +34 915 14 92 00  
www.deloitte.es

### INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE INDRA SISTEMAS Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2022

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 2022 - Estado de Información No Financiera consolidado adjunto correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de Indra Sistemas, S.A. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado del Grupo.

El contenido del Informe de Sostenibilidad 2022 - Estado de Información No Financiera consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera, que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la "Tabla de indicadores GRI" del anexo 11.7 y la "Tabla de contenidos EINF" del anexo 11.8 incluidas en el Informe de Sostenibilidad 2022 - Estado de Información No Financiera consolidado adjunto.

#### Responsabilidad de los administradores

La formulación del Estado de Información No Financiera consolidado incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Indra Sistemas, S.A. El Informe de Sostenibilidad 2022, se ha preparado de conformidad con GRI, de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la "Tabla de indicadores GRI" del anexo 11.7 del Informe de Sostenibilidad 2022 - Estado de Información No Financiera consolidado. El Estado de Información No Financiera consolidado se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la "Tabla de contenidos EINF" del anexo 11.8 del Informe de Sostenibilidad 2022 - Estado de información No Financiera consolidado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el Informe de Sostenibilidad 2022 - Estado de Información No Financiera consolidado esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Indra Sistemas, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del Informe de Sostenibilidad 2022 - Estado de Información No Financiera consolidado.

### Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos 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 2022 - Estado de Información No Financiera consolidado, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el Informe de Sostenibilidad 2022 - Estado de Información No Financiera consolidado y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.

- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el Informe de Sostenibilidad 2022 - Estado de Información No Financiera consolidado en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el anexo 11.2 "Análisis de doble materialidad" del Informe de Sostenibilidad 2022 - Estado de Información No Financiera consolidado, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el Informe de Sostenibilidad 2022 - Estado de Información No Financiera consolidado.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el anexo 11.2 "Análisis de doble materialidad" del Informe de Sostenibilidad 2022 - Estado de Información No Financiera consolidado.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el Informe de Sostenibilidad 2022 - Estado de Información No Financiera consolidado y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección.

#### Párrafo de énfasis

El Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles establece la obligación de divulgar información sobre la manera y la medida en que las actividades de la empresa se asocian a actividades económicas alineadas en relación con los objetivos de mitigación del cambio climático y adaptación al cambio climático por primera vez para el ejercicio 2022, adicional a la información referida a actividades elegibles exigida en el ejercicio 2021. En consecuencia, en el Informe de Sostenibilidad 2022 - Estado de Información No Financiera consolidado adjunto no se ha incluido información comparativa sobre alineamiento. Por otra parte, en la medida en la que la información referida a actividades elegibles en el ejercicio 2021 no se requería con el mismo nivel de detalle que en el ejercicio 2022, en el Informe de Sostenibilidad 2022 - Estado de Información No Financiera consolidado adjunto la información desglosada en materia de elegibilidad tampoco es estrictamente comparable. Adicionalmente, cabe señalar que los administradores de Indra Sistemas, S.A. han incorporado información sobre los criterios que, en su opinión, mejor permiten dar cumplimiento a las citadas obligaciones y que están definidos en los apartados 7.1 "Análisis de aplicación de la taxonomía de la UE" y 7.2 "Actividades elegibles según la taxonomía" del Informe de Sostenibilidad 2022 - Estado de Información No Financiera consolidado adjunto. Nuestra conclusión no ha sido modificada en relación con esta cuestión.

### Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que:

- a) la información no financiera identificada en la "Tabla de indicadores GRI" del anexo 11.7 del Informe de Sostenibilidad 2022 - Estado de Información No Financiera consolidado adjunto correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparada, en todos sus aspectos significativos, de conformidad con GRI.
- 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 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la "Tabla de contenidos EINF" del anexo 11.8 del Informe de Sostenibilidad 2022 - Estado de Información No Financiera consolidado.

### Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

DELOITTE, S.L.



Ana Sánchez Palacios  
29 de marzo de 2023



Avda. de Bruselas, 35  
28018 Alcobendas  
Madrid, España  
T +34 914 805 000

[indracompany.com](http://indracompany.com)

**indra**