Política de Remuneraciones de los consejeros de Indra Sistemas, S.A.

Introducción

El Consejo de Administración de Indra Sistemas, S.A. (en adelante, "Indra", la "Sociedad" o la "Compañía", indistintamente) aprobó en su sesión de 25 de mayo de 2023, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (en adelante, "CNRGC"), someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas la presente política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración (en adelante, la "Política de Remuneraciones" o la "Política"), como punto separado del orden del día, en cumplimiento de lo previsto en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante, la "Ley de Sociedades de Capital" o "LSC", indistintamente). Esta Política entró en vigor en la fecha de su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026, sin perjuicio de los incentivos pendientes de liquidación concedidos bajo la vigencia de las políticas anteriores y de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas.

La retribución de los miembros del Consejo de Administración se determina de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y en los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 217 de la LSC, dicha retribución es revisada periódicamente para que guarde una proporción razonable con el tamaño de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. En este proceso de revisión, la Comisión de Retribuciones (en adelante "CR") y el Consejo de Administración comprueban la adecuación y alineamiento de las retribuciones con respecto al mercado, contando para ello con estudios retributivos elaborados por firmas de consultoría de reconocido prestigio internacional. Asimismo, en el diseño, estructura e implantación de los conceptos retributivos del sistema de remuneración vigente en cada momento, el Consejo vela por que la retribución esté orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpore las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados de gestión desfavorables.

El Presidente Ejecutivo de la Compañía tiene una retribución específica por el desempeño de sus funciones ejecutivas que se encuentra regulada en el apartado 5 de la presente Política.

Esta Política de Remuneraciones incluye los siguientes apartados:

		Página
1.	Nuestros principios	2
2.	Lo que hacemos	2
3.	Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones	4
4.	Novedades de la Política de Remuneraciones	6
5.	Política de Remuneraciones del Presidente Ejecutivo	7
6.	Política de Remuneraciones del Consejero Delegado	8
7.	Política de Remuneraciones de los consejeros por pertenencia al órgano de Administración	16
8.	Coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad	17
9.	Vigencia	17

1. Nuestros principios

Principios aplicables a las remuneraciones de los consejeros por sus funciones ejecutivas

ALINEAMIENTO CON LOS INTERESES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Que contribuya a la aplicación de la estrategia empresarial, al crecimiento sostenible a largo plazo de la Sociedad, alineando sus intereses con los de los accionistas de la Sociedad.

Que motive su permanencia y oriente su gestión con exigencia y especial enfoque en el largo plazo, con una vinculación razonable a la evolución del valor bursátil en dicho horizonte temporal.

VINCULACIÓN ENTRE REMUNERACIÓN Y RESULTADOS

Que la retribución variable esté alineada con el interés social, con sistemas de control y medición que determinen la percepción de la retribución variable en función de evaluaciones que midan el desempeño individual y la contribución personal a la consecución de los objetivos fijados.

Que la retribución variable represente una parte sustancial de la retribución total y que la retribución a medio plazo tenga un peso lo suficientemente relevante para garantizar el alineamiento con los intereses a largo plazo de los accionistas.

COMPETITIVIDAD

Que resulte eficaz para atraer y retener a los mejores profesionales, manteniendo ajustadas sus compensaciones a las mejores prácticas y a las condiciones de mercado.

PROPORCIONALIDAD

Que sea revisada periódicamente para que guarde una proporción razonable con el tamaño de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.

Principios aplicables a las remuneraciones de los consejeros por su pertenencia al órgano de administración

IDONEIDAD

Que la retribución de los consejeros externos sea suficiente y adecuada para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, pero que no constituya un obstáculo para su independencia.

Que, dado el alto grado de asistencia presencial por parte de los consejeros a las sesiones del Consejo y de sus Comisiones y que es una exigencia de primer orden su dedicación y disponibilidad, consista en una asignación fija, que se determine en función de los cargos desempeñados por cada consejero.

PRUDENCIA

Que la retribución no incorpore componentes vinculados a los beneficios o al valor bursátil de la Sociedad, al objeto de desligarla de objetivos y variables a corto plazo; y que sea satisfecha íntegramente en efectivo

TRANSPARENCIA

El nivel de transparencia en materia de retribuciones está en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo con el objetivo de generar confianza entre todos los grupos de interés, en particular, los accionistas e inversores.

2. Lo que hacemos

QUÉ HACEMOS

Remuneración del Presidente Ejecutivo

El Presidente Ejecutivo percibe una retribución fija por el desempeño de sus funciones ejecutivas, así como una retribución fija por el desempeño de sus funciones no ejecutivas (presidencia del Consejo de Administración), a la que se podrá adicionar la remuneración que perciba por la presidencia de Comisiones del Consejo de Administración.

Remuneración del Consejero Delegado

- **Retribución en riesgo**: la mayor parte de la remuneración del Consejero Delegado es variable y está ligada a los resultados financieros de la Compañía y/o a la evolución de la acción (*pay for performance*).
- **Alineamiento de la retribución con los intereses de los accionistas y de la sociedad en su conjunto**: el peso que representa el pago en acciones es significativo en relación con la retribución total para alinear los intereses del Consejero Delegado con los de los accionistas. Además, también se tienen en cuenta los intereses de la sociedad en su conjunto de forma que una parte de la retribución variable está vinculada a objetivos ESG (*Environmental, Social and Governance*).
- **Incentivo a medio plazo en instrumentos y vinculado a un periodo de medición de objetivos plurianual:** incentivo a medio plazo que se concede generalmente en acciones, cuyo derecho a la entrega se devenga una vez ha transcurrido un periodo mínimo de medición de 3 años.
- **Cláusulas *malus* y *clawback***: sometimiento de la retribución del Consejero Delegado a estas cláusulas, lo que permite a la Sociedad reducir, cancelar y/o reclamar retribuciones variables bajo determinadas circunstancias.
- **Tenencia permanente de acciones**: obligación del Consejero Delegado de mantener un número mínimo de acciones de Indra equivalente a dos anualidades de su Retribución Fija bruta mientras continúe la relación contractual con la Sociedad.
- **Proporcionalidad y gestión de los riesgos**: la Política de Remuneraciones asegura que el Consejero Delegado tenga un particular interés en generar un rendimiento tanto a corto como,

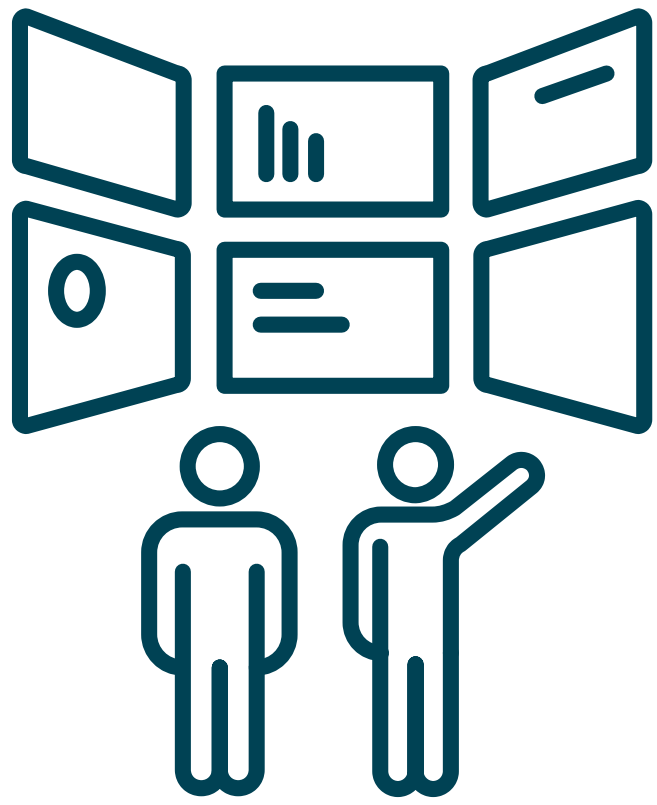
particularmente, a largo plazo. A su vez, incluye disposiciones para mitigar la toma de riesgos inapropiados como las cláusulas *malus* y *clawback*, incluyendo límites a la retribución máxima y a las indemnizaciones en caso de extinción de la relación contractual, múltiples métricas y procesos que habiliten al Consejo y a la Comisión para identificar riesgos.

- **Asesoramiento externo recurrente** a efectos de considerar las prácticas de mercado como un elemento más a tener en cuenta en el proceso de toma de decisiones sobre el diseño de la Política.
- **Remuneración de los consejeros por su pertenencia al órgano de administración**

  La remuneración se compone de una asignación fija, establecida para remunerar convenientemente la dedicación que el cargo exija, pero sin alcanzar niveles que comprometan la independencia del consejero.

QUÉ NO HACEMOS

- **No** hay contratos con **incrementos salariales garantizados**.
- La Política **no discriminará en materia de retribución** por razones de edad, género, cultura, religión y raza.
- **No** existen **retribuciones variables garantizadas**.
- **No** se permite la **cobertura, pignoración, ventas al descubierto** o contratos de **derivados** sobre el **valor de las acciones** recibidas durante el periodo de retención.
- Los consejeros no ejecutivos no participan en fórmulas de remuneraciones o sistemas vinculados a los resultados de la Sociedad o al desempeño individual. No participan en el Plan de Ahorro u otros sistemas de previsión social.



3. Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones

I. Órganos de la Compañía involucrados

De conformidad con lo establecido por el Reglamento del Consejo, las propuestas relativas a las políticas de remuneraciones de los consejeros – así como a los sistemas concretos a aplicar, sus componentes y cuantías- son elaboradas por la CR, que las eleva al Consejo de Administración. Seguidamente, el Consejo de Administración adopta las decisiones pertinentes, incluyendo, cuando procede, proponer a la Junta General la adopción de acuerdos al respecto, como la modificación o aprobación de una nueva Política de Remuneraciones.

A continuación, se detallan las funciones que desempeñan los órganos de la Compañía involucrados de un modo particular en la revisión, determinación, aplicación y aprobación de la Política:

Junta General de Accionistas:

- Aprueba la Política de Remuneraciones al menos cada tres años como punto separado del orden del día.
- Aprueba el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales.
- Aprueba la aplicación de los sistemas de remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos que incluyan la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.

Consejo de Administración:

- En relación con la remuneración de los consejeros en su condición de tales: aprueba, previo informe de la CR, la fijación individual de la remuneración de cada consejero dentro del marco estatutario y de la Política de Remuneraciones, tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos.
- En relación con la remuneración de los Consejeros Ejecutivos:
    - Determina la remuneración individual de cada consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas dentro del marco de la política de remuneraciones y de conformidad con lo previsto en su contrato, previo informe de la CR.
    - Revisa las propuestas de adaptación, actualización o aprobación de la Política de Remuneraciones que a tal efecto eleva la CR y resuelve sobre la procedencia de su sometimiento a la Junta.
    - Aprueba los contratos que regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de los Consejeros Ejecutivos y en los que se detallan todos los conceptos por los que aquellos pueden obtener una retribución por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

Se hace constar que, en la adopción de las anteriores decisiones, se cumplen de manera rigurosa las previsiones legales relativas a la conducta de los consejeros cuando se encuentran en situaciones de conflictos de interés, absteniéndose de asistir a la deliberación y de participar en la votación de los asuntos relativos a su remuneración los consejeros conflictuados.

Comisión de Retribuciones:

- Propone al Consejo de Administración la aprobación de la Política de Remuneraciones, así como las adaptaciones o actualizaciones necesarias. A tal efecto, revisa de forma periódica la Política de Remuneraciones considerando los factores que se desarrollan en el epígrafe siguiente.
- Informa las propuestas sobre las remuneraciones individuales a percibir por los consejeros que debe aprobar el Consejo de Administración.
- Proponer al Consejo de Administración la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos.
- En relación con la retribución variable, la CR revisa la estructura, los niveles máximos de remuneración, los objetivos establecidos y el peso de cada uno de ellos, atendiendo a la estrategia de la Compañía, las necesidades y la situación del negocio.

Comisión de Sostenibilidad:

- En relación con la retribución variable, la Comisión elabora la propuesta de objetivos de sostenibilidad, que debe aprobar el Consejo de Administración, de acuerdo con el Plan Director de Sostenibilidad.

II. Criterios adoptados en la determinación de la Política de Remuneraciones

Consideración de las opiniones de los accionistas y de las recomendaciones de buen gobierno

La CR considera la información de inversores institucionales y *proxy advisors* recibida en el proceso periódico de consulta que realiza Indra, así como las directrices que publican estos en materia de remuneraciones.

Al propio tiempo, en la elaboración del sistema retributivo se ha tenido en consideración el resultado de las votaciones de las políticas de remuneraciones aprobadas anteriormente por la Junta General, así como las votaciones con carácter consultivo de los informes anuales sobre remuneraciones en que se aplicaron tales políticas. El respaldo que los accionistas han mostrado con carácter general a las políticas de remuneraciones propuestas por el Consejo de Administración – siendo aprobada la política de remuneraciones 2021-2023 con un 73,17% de votos a favor, un 0,66% de votos en contra y un 26,45% de abstención (se debe tener en cuenta a este respecto la política de abstención del accionista SEPI en relación con estos acuerdos, representando su abstención el 98,98% del total de abstenciones)– justifican que esta Política sea, en lo esencial, continuista, sin perjuicio de su adaptación a la estructura de gobierno actual, a las prácticas retributivas de sociedades comparables del IBEX-35 y de incluir las mejoras que se han estimado pertinentes y que se detallan en el apartado 4 siguiente.

A su vez, la CR y el Consejo velan por que la Política de Remuneraciones esté alineada con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de la CNMV.

Consideración de las condiciones retributivas de los empleados

A efectos de establecer el sistema retributivo contenido en la Política de Remuneraciones, se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad. En particular, se ha atendido a la estrategia de remuneración aplicable a sus empleados.

Asimismo, en la elaboración de la Política de Remuneraciones se ha tenido presente la importancia de asegurar el alineamiento de la política retributiva de los Consejeros Ejecutivos y la de la alta dirección, habida cuenta de las funciones y responsabilidades asumidas por estos colectivos.

Fruto de lo anterior es que esta Política de Remuneraciones comparte las siguientes directrices con las condiciones retributivas generales de los empleados:

- **Estructura de retribución total**: el paquete retributivo que ofrece Indra está compuesto fundamentalmente por la retribución fija y la retribución variable anual. En el caso de los directivos, también existe la retribución a medio plazo y, en su caso, algunos conceptos en especie y/o diferida. En todo caso, en la política de retribución aplicable a los empleados en general la retribución fija tiene un peso razonable en la medida en que, en determinadas circunstancias, la retribución variable puede llegar a ser cero.

- **Equidad retributiva:** la política retributiva aplicada por Indra carece de sesgos por cuestiones de género. La retribución fija dineraria y la retribución variable se establecen de manera objetiva sin sesgos subjetivos. 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.
- **Alineación de intereses:** una parte significativa de la retribución total del equipo directivo tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos estratégicos de la Sociedad, de tal forma que se incentive una gestión exigente con especial enfoque en el largo plazo.
- **Proporcionalidad y gestión de los riesgos:** los niveles de remuneración son adecuados a la importancia de la Sociedad, a su situación económica en cada momento y a los estándares de mercado en sectores y compañías comparables. Además, se incluyen disposiciones para mitigar la toma de riesgos inapropiados.
- **Valores:** la Política de Remuneraciones se diseña con el objetivo de atraer y retener al mejor talento y motivar una cultura de alto rendimiento, del mismo modo que lo hace la estrategia de remuneración de los empleados de la Compañía.

Consideración de las condiciones de mercado

La remuneración de los consejeros se compara con la de perfiles comparables en compañías similares en términos de dimensión. La remuneración de los Consejeros no ejecutivos se compara con el IBEX-35, no habiéndose tenido en cuenta las compañías que ocupan las diez primeras posiciones del índice ya que sus prácticas son claramente diferenciadas respecto al resto.

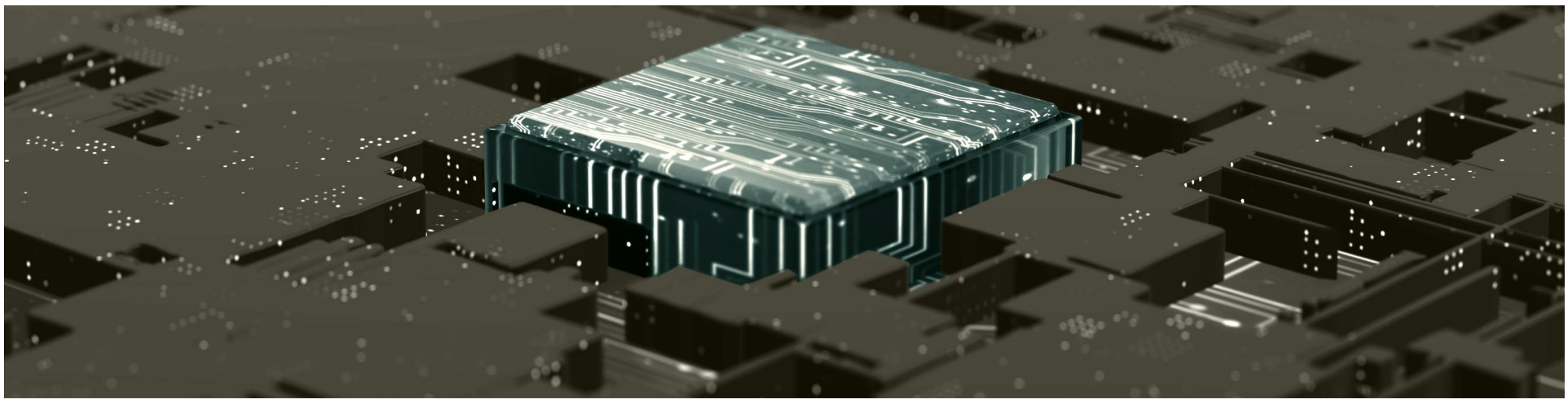
La remuneración de los Consejeros Ejecutivos se compara con una muestra de compañías del IBEX-35 (empresas con facturación entre 1.200 MM€ y 5.500 MM€) y grandes empresas de España comparables en dimensión a Indra.

Consideración de asesoramiento externo independiente

Al determinar, revisar e implantar la Política de Remuneraciones, la CR busca asesoramiento independiente y se asegura de que ningún consejero participa en la toma de decisiones relacionadas con su propia remuneración.

En concreto, en el diseño de esta Política, la anteriormente denominada Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo ("CNRGC"), contó con el asesoramiento externo de Mercer Consulting, S.L. en los trabajos de adaptación del esquema retributivo de los consejeros que contempla la presente Política, habiendo valorado positivamente la independencia de dicho asesor externo con anterioridad a su contratación.

La Comisión de Retribuciones revisa periódicamente la Política para asegurar que está alineada con la situación y la estrategia a corto, medio y largo plazo de la Compañía y con las condiciones del mercado. Para dicha revisión, ha contado con el asesoramiento de EY Abogados, S.L.P.



4. Novedades de la Política de Remuneraciones

En relación con los Consejeros Ejecutivos, esta Política de Remuneraciones mantiene las líneas fundamentales aplicadas en la política vigente aprobada por la Junta General de Accionistas el 30 de junio de 2021. No obstante lo anterior, habiendo valorado las prácticas de sectores y compañías comparables, las tendencias del mercado en general, y las mejores prácticas en materia de remuneraciones, se han introducido algunas novedades respecto de la anterior Política:

a) Novedades de la Política aprobada en la Junta General ordinaria de accionistas de 30 de junio de 2023, y modificada en la Junta General ordinaria de accionistas de 27 de junio de 2024:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Novedades sometidas a la Junta General ordinaria de accionistas de 2025:

- Se regula en un apartado independiente (apartado 5) la política aplicable a la retribución de las funciones ejecutivas del Presidente.

- Como consecuencia de la extinción de la relación mercantil con D. Luis Abril Mazuelas consejero ejecutivo Director General de TI el 20 de mayo de 2025, se suprimen las previsiones relativas a la retribución que venía percibiendo.

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

  - El bloque de "Objetivos Económico-Financieros y Operativos del Plan Estratégico" aumentándose su peso al 70%.

  - Se reduce el porcentaje máximo del target a percibir por este incentivo del 150% al 125%.

  - Se establece un período de diferimiento de un año para la liquidación del incentivo y un fraccionamiento de la entrega de las acciones (50% a lo largo del primer cuatrimestre de 2027 y el restante 50% al año siguiente).

  - Se establece una condición necesaria vinculada al Flujo de Caja Libre acumulado de Indra (superior a 630 millones de euros) para que pueda devengarse el IMP 2024- 2026.

- Respecto a la remuneración de los consejeros por pertenencia al Consejo y a sus Comisiones se incluye el desglose del importe bruto anual que perciben los miembros de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo y a la Comisión de Retribuciones (creadas en octubre de 2024 como consecuencia de la separación en dos de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo).
- Se mantiene invariable el límite máximo anual de la remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales en el importe de 2.750.000 € al mantenerse el número de miembros del Consejo de Administración.

5. Política de Remuneraciones del Presidente Ejecutivo

El Presidente percibe, por el desempeño de sus funciones ejecutivas una remuneración exclusivamente integrada por conceptos fijos que asciende a 275.000€.

También puede ser beneficiario de un complemento en efectivo o en especie, incluyendo seguro de vida y accidentes, asistencia sanitaria y uso de vehículo de empresa.

Contractualmente se establece un plazo de preaviso de tres meses para el caso de desistimiento unilateral tanto de la Sociedad como del Presidente ejecutivo previéndose una indemnización equivalente al importe de la retribución fija que viniera percibiendo en el momento de la extinción correspondiente al período de preaviso incumplido.

6. Política de Remuneraciones del Consejero Delegado

I. Elementos retributivos

A continuación, se indican los principales elementos de la retribución del Consejero Delegado por el desempeño de las funciones ejecutivas★: (i) Retribución Fija, (ii) Retribución Variable Anual, y (iii) Retribución a Medio Plazo:

Retribución Fija (RF)

Recompensa el desempeño atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional

660.000€

Retribución Variable Anual (RVA)

Objetivos cuantitativos (peso mínimo del 60%), vinculados a aspectos financieros, de sostenibilidad y operativos de la gestión de la Sociedad.
Objetivos cualitativos (peso máximo del 40%), principalmente vinculados a la evaluación del desempeño individual del Consejero Delegado y su contribución a la creación de valor.

- *Target:* *140% de la RF*
- *Máximo:* *120% del Target (168% de la RF)*

Retribución a Medio Plazo (RMP)

Periodo de devengo mínimo de 3 años. Basado generalmente en acciones. Objetivos económico-financieros, operativos y estratégicos, así como de sostenibilidad orientados a la creación de valor a largo plazo para el accionista.

- *Target* anualizado: 160% de la RF
- Máximo anualizado: 125% del *Target* (200% de la RF)

★ Adicionalmente, el Consejero Delegado podrá ser beneficiario de otras retribuciones en especie. El detalle se describe en el apartado 6.III. Por otro lado, el Consejero Delegado puede percibir la remuneración correspondiente por su pertenencia y dedicación a las sesiones del Consejo de Administración.

★ Por otra parte, el Consejero Delegado participa también en el Plan de Ahorro a Largo Plazo. El detalle se describe en el apartado 6.VI.

★ Los límites de la RVA y la RMP se establecen a efectos de determinar el importe del incentivo en la fecha de concesión.

II. Escenarios de mix retributivo

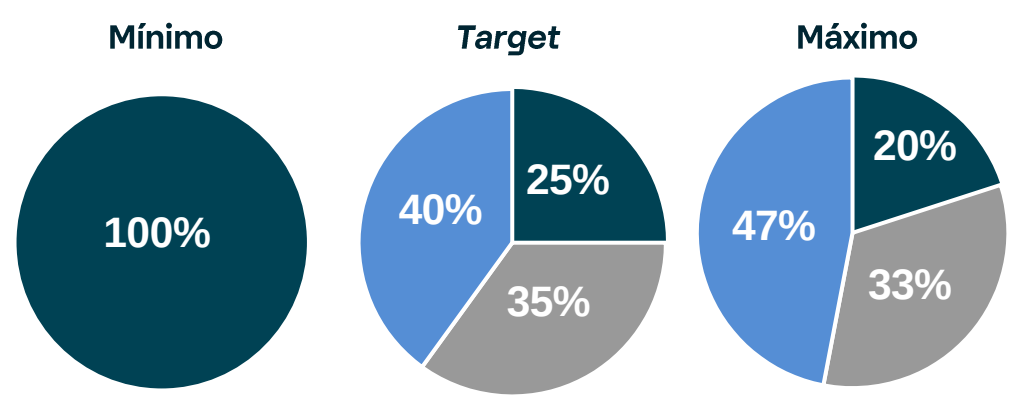
La Política de Remuneraciones proporciona un equilibrio razonable entre los distintos elementos fijos y variables (anual y de largo plazo), que refleja una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de objetivos definidos a corto y largo plazo, vinculados a la creación de valor sostenible.

Retribución Fija[1]	Todos los escenarios	660.000€
Retribución Variable Anual[2]	Mínimo	No se abonaría incentivo
	Target	140% de la RF
	Máximo	168% de la RF
Retribución a Medio Plazo[2]	Mínimo	No se abonaría incentivo
	Target	160% de la RF
	Máximo	200% de la RF

[1] El detalle de las retribuciones en especie que, en su caso, puedan llegar a percibir el Consejero Delegado, se incluyen en el apartado 6.III.

[2] Las cuantías resultantes reflejan el valor a fecha de concesión.

Los siguientes gráficos muestran ejemplos de la retribución total futura potencial para el Consejero Delegado, de acuerdo con la presente Política de Remuneraciones, indicando la proporción relativa de los distintos elementos que la integrarían. Los posibles resultados y las premisas en las que están basados se indican a continuación:



- Retribución Fija
- Retribución Variable Anual
- Retribución a Medio Plazo

6. Política de Remuneraciones del Consejero Delegado (cont.)

III. Elementos fijos por el desempeño de funciones ejecutivas

Retribución Fija en metálico	
Propósito	Recompensar el desempeño atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional.
Importe	660.000€.
Funcionamiento	La Retribución Fija se mantendrá invariable durante el plazo de vigencia de esta Política de Remuneraciones, salvo que circunstancias específicas aconsejasen su revisión. Se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas asociadas al cargo y la información retributiva comparativa para sociedades cotizadas comparables a Indra. En determinadas situaciones la CR podrá reconocer, por ejemplo, un cambio de responsabilidad, el desarrollo en el puesto, el tiempo transcurrido sin incrementos, o cuestiones de retención del consejero. En estas circunstancias, a propuesta de la CR, el Consejo podrá aprobar un incremento de la Retribución Fija. Las razones subyacentes se justificarán adecuadamente en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente. En todo caso los incrementos que pudieran acordarse bajo los indicados criterios para el Consejero Delegado durante la vigencia de esta Política, no podrán ser superiores a un 10% de la Retribución Fija indicada durante toda la vigencia de esta Política. Esta Retribución Fija se abona distribuida en 14 pagas iguales, de las cuales 12 pagas se abonarán en cada mes natural y las dos restantes en los meses de junio y diciembre.

Retribución en especie	
Propósito	Proporcionar beneficios competitivos.
Importe	• Pólizas de seguro de vida y accidentes: el coste anual de las primas para el Consejero Delegado es inferior a 100.000€. • Asistencia sanitaria: el coste anual de la prima para el Consejero Delegado es inferior a 34.000€. • Uso de vehículo de empresa: el coste anual que representa este concepto para el Consejero Delegado es inferior a 60.000€.
Funcionamiento	• Pólizas de seguro de vida y accidentes: la Sociedad tiene suscrita una póliza de seguro de vida para la cobertura del riesgo de fallecimiento e invalidez del Consejero Delegado. • Asistencia sanitaria: el Consejero Delegado es beneficiario de un seguro de salud colectivo que la Sociedad ha contratado para los altos directivos • Uso de vehículo: de conformidad con la política establecida al efecto por la Sociedad.

6. Política de Remuneraciones del Consejero Delegado (cont.)

IV. Elementos variables por el desempeño de funciones ejecutivas

Retribución Variable Anual	
Propósito	Incentivar el cumplimiento de los objetivos anuales en línea con el Plan Estratégico vigente en cada momento. El cumplimiento de estos objetivos, aun cuando están fijados a corto plazo, están referenciados al Plan Estratégico de la Sociedad, de modo que contribuyan al desarrollo de la estrategia fijada por el Consejo de Administración para lograr un crecimiento sostenible y a largo plazo de la Sociedad, creando, al propio tiempo valor para los accionistas. Asimismo, en la determinación de estos objetivos se tienen en cuenta parámetros de naturaleza no financiera cuyo cumplimiento redunde también en beneficio de la sociedad en su conjunto.
Importe	• Target: 140% de la Retribución Fija. • Máximo: 120% del Target (168% de la Retribución Fija).
Objetivos y Métricas	El Consejo de Administración determinará objetivos cuantitativos y objetivos cualitativos: • Los objetivos cuantitativos tendrán un peso, como mínimo, del 60% en el conjunto del incentivo. Estarán compuestos por métricas que garanticen el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad. En particular, las métricas cuantitativas estarán principalmente referenciadas a alcanzar determinados umbrales de rendimiento financiero: contratación, *free cash flow* o EBIT. Por su parte, se establecerán también métricas relativas al rendimiento no financiero; en particular en materia de sostenibilidad, pudiendo consistir, entre otras en la reducción de emisiones de CO2, promoción de la diversidad e innovación. • Los objetivos cualitativos tendrán un peso, como máximo del 40% en el conjunto del incentivo. Principalmente, estos objetivos estarán vinculados a la evaluación del desempeño individual del Consejero Delegado y su contribución a la consecución de la creación de valor. Asimismo, la CR podrá proponer al Consejo la posibilidad de ponderar otros objetivos y logros alcanzados, tanto de carácter cuantitativo como cualitativo o la aplicación de otros criterios para la determinación de la retribución variable anual. El detalle de los ajustes se desglosaría en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente.
Funcionamiento	El devengo de la Retribución Variable Anual se vincula al desempeño individual del Consejero Delegado y a la consecución de los objetivos en cada caso fijados. Los objetivos se determinarán anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la CR y de la Comisión de Sostenibilidad (en lo que se refiere al ámbito de sus competencias), para el Consejero Delegado, de modo que para cada ejercicio los objetivos sean concretos, cuantificables y estén predeterminados. De los objetivos fijados para cada ejercicio por el Consejo de Administración se dará cuenta en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente. En la elaboración de su propuesta para la definición de las métricas adecuadas para determinar los niveles de grado de cumplimiento de cada objetivo, la CR tendrá en cuenta tanto la información histórica de la evolución de la Compañía como proyecciones y expectativas de crecimiento de la Sociedad, al propio tiempo que valorará la ponderación adecuada para cada objetivo en relación con la estrategia de la Compañía. En este sentido, para determinar el grado de cumplimiento, al inicio de cada ejercicio se establecerá una escala de cumplimiento específica para cada objetivo, que incluirá (i) un umbral mínimo por debajo del cual no se abonará incentivo, (ii) un nivel target, que corresponderá al cumplimiento de los objetivos al 100%, y (iii) un nivel máximo. Una vez finalizado el ejercicio para el cual se habían fijado los objetivos, el Consejo, previo informe de la CR, determinará la retribución variable devengada en el ejercicio a partir del nivel de cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos. Con la finalidad de garantizar que la retribución variable anual guarde relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, a la hora de determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo, el Consejo y la CR podrán no tener en cuenta aquellos resultados y aspectos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los criterios de evaluación, detallando tales ajustes en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente. El Consejo de Administración tiene la facultad de modular de manera discrecional, sobre la base de la propuesta que formule la CR, hasta un máximo del 10%, al alza o a la baja, el resultado final de la retribución variable del Consejero Delegado, en atención a la calidad de los resultados, el desempeño individual o la concurrencia de circunstancias excepcionales que tengan lugar durante el ejercicio y que requieran una evaluación cualitativa. En caso de que el Consejo de Administración acordara aplicar, al alza o a la baja, esta modulación cualitativa, la Compañía proporcionará información detallada sobre las razones que justifiquen su aplicación en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros. Un 70% de la retribución variable anual se percibirá en efectivo y el 30% restante se percibirá íntegramente en acciones de la Sociedad, cuyo número se fijará en la fecha de aprobación por el Consejo de la retribución variable anual que efectivamente corresponda al Consejero Delegado. El número de acciones que se entregarán se calculará en función del precio medio de cotización en las treinta sesiones de Bolsa anteriores a la fecha del acuerdo del Consejo. Se abonará en su caso un importe en efectivo equivalente a los dividendos satisfechos por la Sociedad desde la fecha de asignación de las acciones. Las acciones entregadas no pueden enajenarse hasta que hayan transcurrido 3 años, al menos, desde su entrega, salvo que el Consejero Delegado sea titulare, directa o indirectamente, de un número de acciones equivalente a 2 veces su Retribución Fija anual. Asimismo, y debido a circunstancias justificadas de entorno socioeconómico, o bien, a circunstancias específicas de apalancamiento financiero de la compañía, el Consejo de Administración, a propuesta de CR podrá acordar la liquidación de la RVA íntegramente en efectivo. En cualquier caso, los motivos que justifiquen dicha decisión se detallarán en el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio que corresponda. La retribución variable anual se percibirá tras la formulación de las cuentas anuales y previa consideración del informe del auditor externo, y en cualquier caso dentro de los tres meses inmediatamente siguientes al cierre del ejercicio, permitiendo por tanto una comprobación suficiente de que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de otro tipo establecidas. Como se indica en mayor detalle en el apartado 6.VII siguiente, los importes pendientes de abono en concepto de retribución variable anual podrán ser objeto de reducción o cancelación por la Sociedad si concurrieran las circunstancias contempladas en la cláusula *malus* y los importes abonados en concepto de retribución variable anual están sujetos a su posible recuperación (*clawback*) durante un plazo de dos años.

6. Política de Remuneraciones del Consejero Delegado (cont.)

IV. Elementos variables por el desempeño de funciones ejecutivas (cont.)

Incentivo a Medio Plazo (IMP) 2024-2026	
El IMP 2024-2026 es un incentivo a medio plazo (tres años) dirigido al Consejero Delegado y directivos de la Sociedad que se considere que contribuyen de manera decisiva a la creación de valor durante el periodo de referencia. A continuación, se indican los elementos característicos del IMP 2024-2026 en lo que respecta a la remuneración del Consejero Delegado.	
Propósito	Incentivar la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo.
Descripción	El IMP 2024-2026 se vincula al desempeño de la Sociedad en relación con el desarrollo del Plan Estratégico "*Leading the future*". Se articula como un *performance share plan*, con una concesión inicial de acciones, de las que a su vencimiento se podrá entregar un porcentaje que oscilará entre el 0% y el 125%, calculado en función del nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos.
Plazo de duración	El periodo de medición de objetivos del IMP 2024-2026 tiene una duración de tres años estableciéndose, para su liquidación, un periodo de diferimiento de un año. El 50% de las acciones que, en su caso, corresponda se entregarían a lo largo del primer cuatrimestre de 2027 y el 50% restante transcurrido un año desde la fecha en que finalice el periodo de medición de los objetivos del Plan. Las fechas concretas de entrega serán determinadas por el Consejo de Administración o el órgano o persona en quien éste delegue esta facultad.
Importe (en términos anualizados)	• Target: 160% de la Retribución Fija. • Máximo global: 125% del Target (200% de la Retribución Fija).
Número máximo de acciones	El número máximo de acciones a entregar por este concepto, acordado por la Junta General de Accionistas de 2024, será de 513.806 acciones, equivalentes al 0,29% del capital en el momento de la adopción del acuerdo.
Funcionamiento y requisitos para la liquidación	El Incentivo a Medio Plazo se estructura en un ciclo único y se instrumenta en acciones, cuya entrega dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos a los que se vincula. El periodo de devengo es de 3 años. Los objetivos tienen asociada una escala de cumplimiento, específica para cada objetivo y fijada en el momento inicial del Incentivo a Medio Plazo, que incluyen un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo; un nivel target, que corresponde al cumplimiento de los objetivos al 100%; y un nivel máximo de cumplimiento. El número de acciones del IMP 2024-2026 que se entregará a cada beneficiario, dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos. Las acciones entregadas no pueden enajenarse hasta que hayan transcurrido 3 años, al menos, desde su entrega, salvo que el Consejero Delegado sea titular, directa o indirectamente, de un número de acciones equivalente a 2 veces su Retribución Fija anual.
Evaluación y liquidación	Sin perjuicio de que el devengo del IMP 2024-2026 tendrá lugar al cierre del ejercicio 2026, el Consejero Delegado no recibirá las acciones a las que, en su caso, pudieran tener derecho, hasta que el Consejo de Administración, previo informe de la CR, realice la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos mencionados en el apartado "Tipología de Objetivos, criterios, pesos y métricas". Se establece una condición necesaria vinculada al Flujo de Caja Libre acumulado de Indra (superior a 630 millones de euros) para que pueda devengarse el IMP 2024- 2026. De no alcanzarse esta cifra y aunque se alcancen los niveles mínimos de cumplimiento en otros objetivos, se perderá el derecho a percibir incentivo alguno. En la valoración del cumplimiento de los objetivos, el Consejo y la CR podrán no tener en cuenta las circunstancias fuera del curso ordinario del negocio (tales como adquisiciones, reestructuraciones, operaciones societarias...) que hayan influido en la consecución de los mismos y que estén fuera del ámbito de gestión directa del directivo. Asimismo, en la valoración de los objetivos, el Consejo y la CR podrán ponderar otras circunstancias como la situación macroeconómica o el comportamiento relativo de Indra frente al mercado/sector o empresas comparables, entre otros. El Consejo de Administración tiene la facultad de modular de manera discrecional, sobre la base de la propuesta que formule la CR, hasta un máximo del 10%, al alza o a la baja, el resultado final de la retribución variable del Consejero Delegado, en atención a la calidad de los resultados, el desempeño individual o la concurrencia de circunstancias excepcionales que tengan lugar durante el ejercicio y que requieran una evaluación cualitativa. En caso de que el Consejo de Administración acordara aplicar, al alza o a la baja, esta modulación cualitativa, la Compañía proporcionará información detallada sobre las razones que justifiquen su aplicación en el correspondiente Informe anual de remuneraciones de los consejeros. La entrega de acciones estará sujeta a las condiciones de permanencia establecidas en el contrato del Consejero Delegado, sin perjuicio de la sujeción a otras condiciones y requisitos que puedan establecerse y a las excepciones habituales o que por razones de oportunidad se instrumenten.
Periodo de retención, cancelación y reembolso	El Consejero Delegado no podrá transferir las acciones entregadas durante un período de tres años tras la entrega salvo que sean titulares, directa o indirectamente, de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual o salvo que el Consejo de Administración, por concurrir circunstancias excepcionales y justificadas, lo autorice expresamente. El Consejo de Administración en relación con las entregas de acciones realizadas o que corresponda realizar en el marco del IMP 2024-2026, previo informe de la CR, valorará si procede: i. la cancelación total o parcial del derecho a la percepción de las acciones que se encuentren pendientes de entrega (*malus*), y/o ii. el reembolso total o parcial de las acciones entregadas, dentro de los veinticuatro meses posteriores a su entrega (*clawback*), cuando se den las circunstancias contempladas en el contrato del Consejero Delegado que se detallan en el apartado 6. VII de esta Política.

Tipología y objetivos		
Combinación de objetivos económico-financieros, operativos y estratégicos, así como de sostenibilidad orientados a la creación de valor a largo plazo para el accionista, tanto cuantitativos como cualitativos, que igualmente estarán referidos a aspectos estratégicos y de gestión en el medio plazo. El detalle de los objetivos, métricas, ponderaciones y escalas de consecución definidos en relación con el IMP para el Consejero Delegado, se incluye en el acuerdo adoptado por la Junta General ordinaria de accionistas de 2024 que se incorpora como anexo a la presente Política de Remuneraciones.		
Objetivos, criterios, pesos y métricas	**ESG**	Estos objetivos tienen un peso del 10% en el total del incentivo teniendo como propósito valorar el grado de desempeño del Consejero Delegado en el cumplimiento de objetivos ESG del Plan Director de Sostenibilidad.
	Desempeño de la acción	Estos objetivos tienen un peso del 20% en el total del incentivo correspondiendo un 10% a cada uno de los dos siguientes: Retorno Total para el Accionista (RTA) Relativo, en comparación con el IBEX-35 y RTA Absoluto. • El RTA Relativo es la métrica para medir la evolución de una inversión en acciones de Indra durante el período transcurrido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2026 comparada con la evolución de una inversión en acciones de las empresas comprendidas en el Grupo de Comparación. • El RTA Absoluto es la métrica para medir la evolución de una inversión en acciones de Indra durante el período transcurrido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2026, determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones de Indra (reinvirtiendo los dividendos y otros conceptos similares que haya percibido el accionista en cada momento) y el valor inicial de esa misma hipotética inversión.
	Objetivos Económico-Financieros y Operativos del Plan Estratégico	Estos objetivos tienen un peso del 70% en el total del incentivo e incluirán métricas que podrán estar relacionados con el Ebit, Flujo de Caja Libre y otros indicadores relativos al desempeño económico, financiero y operativo de la compañía. El detalle de objetivos, métricas y ponderación de cada uno de ellos se definirán de acuerdo con el Plan Estratégico que se apruebe para el período de vigencia de esta Política.

6. Política de Remuneraciones del Consejero Delegado (cont.)

V. Préstamos, créditos y garantías

Indra tiene en vigor una política de concesión de préstamos a favor de los miembros del Comité de Dirección, del que forman parte el Consejero Delegado, estableciéndose un capital máximo (equivalente a dos mensualidades brutas de su Retribución Fija anual) y unas condiciones de amortización determinadas en función del plazo en el que el directivo devuelva dicho préstamo. La concesión de estos préstamos está sujeta a su aprobación por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la CR, y a la formalización del oportuno contrato previsto en la citada política.

VI. Plan de Ahorro a Largo Plazo

El Plan de Ahorro a Largo Plazo (PALP) está articulado mediante un fondo de aportación definida externalizado a través de una póliza de seguro, con individualización de las aportaciones, siendo el único compromiso de la Sociedad realizar aportaciones anuales mientras esté vigente la relación contractual del Consejero Delegado con la Sociedad.

Dichas aportaciones se definen como un porcentaje de la Retribución Total Target Anualizada (RTTA, definida como la suma de la Retribución Fija, la Retribución Variable Anual y la Retribución a Medio Plazo anualizada) que, para el Consejero Delegado ascienden a un 15% de su RTTA.

El PALP no es un sistema de pensiones ni de jubilación y la percepción de la prestación derivada del mismo por el Consejero Delegado es contingente, estableciéndose en el contrato de prestación de servicios ejecutivos el momento en el que el Consejero Delegado tendrá derecho a la percepción del saldo acumulado.

Además, el Consejero Delegado, percibirá el fondo acumulado en el PALP, en el supuesto de que su contrato continúe vigente en el momento en el que cumpla 65 años, o la edad establecida por las partes en caso de acuerdo de prórroga, con independencia de su posible continuidad en la Sociedad, bien en forma de capital, como renta vitalicia o como una combinación de ambos.

El importe máximo que se puede percibir del Plan de Ahorro a Largo Plazo está limitado en todo caso a una vez su RTTA.

VII. Control *ex-post* de la retribución variable (malus y clawback)

El contrato del Consejero Delegado prevé una cláusula de reducción, cancelación o reintegro (*malus* y *clawback*) que habilita a la Sociedad para cancelar y/o recuperar total o parcialmente la retribución variable si se produjera cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o modificación significativa de las cuentas, resultados, o datos económicos o de otro tipo en los que se basó la concesión de la retribución variable, de forma que los citados datos no reflejaran fielmente la situación de la Compañía o el rendimiento de la Sociedad o el rendimiento real del Consejero Delegado, con independencia de que el consejero tuviera en ello alguna clase de responsabilidad o no.

Las situaciones que pueden dar lugar a la aplicación de estas cláusulas incluyen, de forma no limitativa, los siguientes supuestos:

- Reformulación de los estados financieros de la Compañía, de los del área de responsabilidad del Consejero Delegado o de otras sociedades del Grupo, cuando así se determine por los auditores externos de la Sociedad, excepto cuando ello traiga causa de una modificación de la normativa contable.
- Existencia de alteraciones o inexactitudes en los datos de negocio que fueran relevantes a efectos de la retribución variable y que fuera confirmadas por los auditores externos de la Sociedad.
- Incumplimiento grave por el Consejero Delegado de la normativa interna de la Sociedad. A estos efectos, tendrá tal consideración el incumplimiento por el Consejero Delegado del Código Ético y de Cumplimiento Legal de la Sociedad y de su normativa de desarrollo contenida en el Programa de Cumplimiento de Indra.

La cláusula *clawback* podrá ser aplicada por el Consejo durante los dos años posteriores al abono o al reconocimiento de la retribución variable.

VIII. Política de tenencia de acciones

El Consejero Delegado deberá mantener la titularidad de un número de acciones de la Sociedad (incluyendo las entregadas como remuneración) equivalente a dos anualidades de su Retribución Fija bruta mientras estén en el cargo.

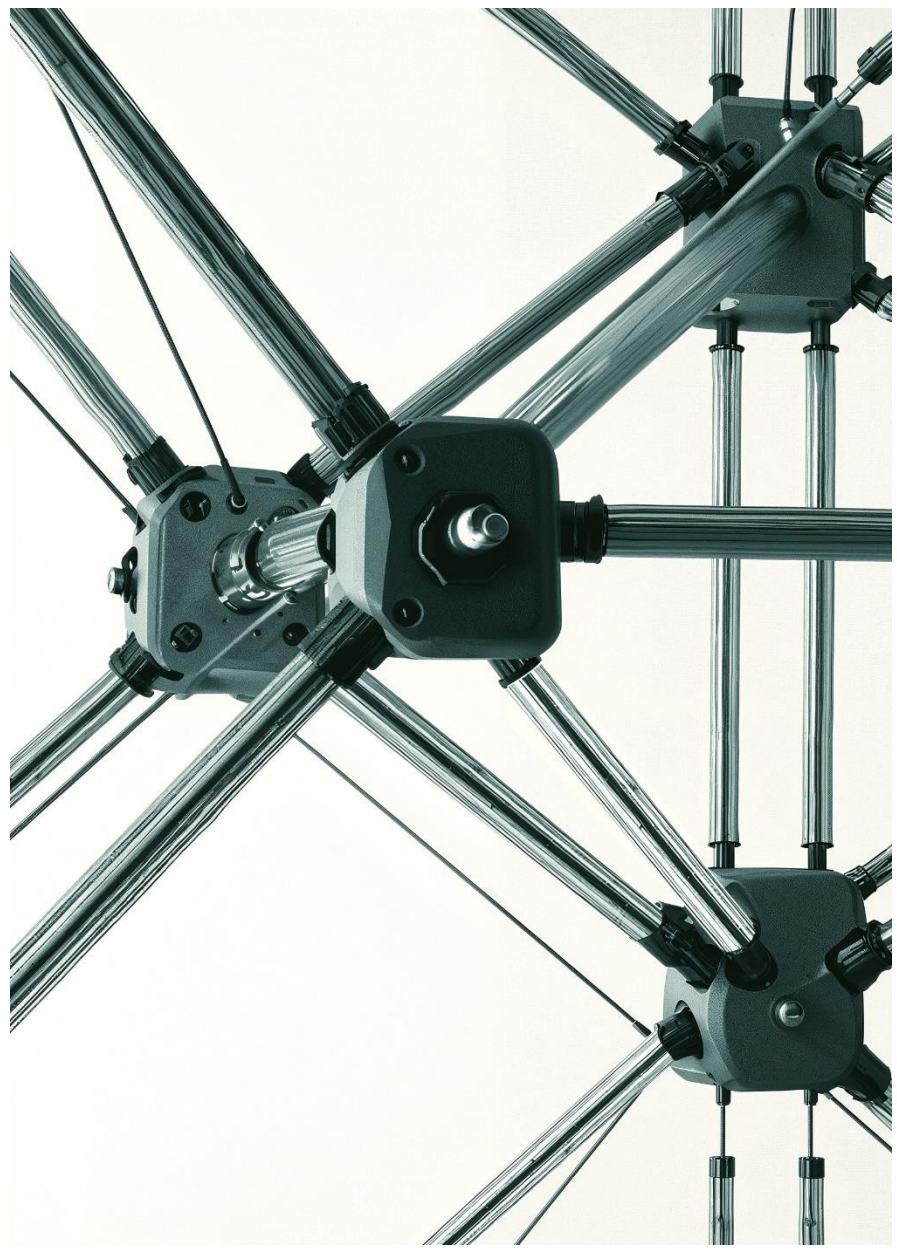
Para alcanzar dicho objetivo se establece un periodo de seis años desde su nombramiento.

En caso de que no se cumpla con dicho límite, las acciones netas que, en su caso, se perciban derivadas de cualquier elemento de retribución variable, estarán sujetas a un periodo de retención de, al menos, 3 años.

IX. Principales condiciones contractuales

El contrato que regula la relación del Consejero Delegado con la Compañía es de naturaleza mercantil, de duración indefinida e incorpora las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos.

6. Política de Remuneraciones del Consejero Delegado (cont.)



Indemnización en caso de extinción de la relación contractual:

	Preaviso	Indemnización
Desistimiento unilateral voluntario del Consejero Delegado	Preaviso de 3 meses. En caso de incumplimiento del plazo, el Consejero deberá indemnizar a la Sociedad. La indemnización es equivalente al importe de su RTTA correspondiente al período de preaviso incumplido.	No aplica.
Extinción por voluntad unilateral de la Sociedad*	Preaviso de 3 meses. En caso de incumplimiento del plazo, la Sociedad deberá indemnizar al Consejero Delegado. La indemnización es equivalente al importe de su RTTA correspondiente al período de preaviso incumplido	Indemnización equivalente a una anualidad de RTTA del Consejero Delegado.
Extinción por voluntad del Consejero Delegado por modificación relevante de funciones o condiciones de prestación de servicios		

* No tendrá derecho al cobro de dicha indemnización el Consejero Delegado cuando la extinción del contrato sea consecuencia de un incumplimiento grave y culpable por parte del mismo de sus obligaciones legales, estatutarias o contractuales, siempre que dicho incumplimiento esté debidamente acreditado y sea constatado judicialmente en caso de discrepancia.

Exclusividad y no competencia:

El contrato del Consejero Delegado incorpora un pacto de no concurrencia post-contractual por un periodo de un año a partir de la finalización de su relación con la Sociedad, compensado con una cuantía equivalente a 0,75 veces su RTTA.

6. Política de Remuneraciones del Consejero Delegado (cont.)

X. Política de remuneraciones aplicable al Consejero Ejecutivo director general de TI

El 20 de mayo de 2025 el Consejo de Administración de Indra acordó extinguir, de común acuerdo con el consejero ejecutivo Director General de TI D. Luis Abril Mazuelas, el contrato de prestación de servicios ejecutivos que le vinculaba con la Sociedad con efectos el 25 de junio de 2025.

Las remuneraciones aplicables al Sr. Abril hasta la resolución de su contrato mercantil se rigen por lo establecido en la Política de Remuneraciones vigente durante su mandato. Los incentivos pendientes de liquidación concedidos bajo la vigencia de la referida Política se liquidarán conforme a lo previsto en la misma.

XI. Política de Remuneraciones para nuevos nombramientos

En la determinación del esquema retributivo de un nuevo Consejero Ejecutivo, el Consejo y la CR considerarán la experiencia y conocimientos del candidato, su procedencia (interna o externa a la compañía) y su nivel de retribución en el momento del nombramiento. Su retribución se determinará en todo caso de conformidad con los criterios, componentes y límites previstos en la presente Política de Remuneraciones.

Para facilitar la contratación de un candidato externo se podrá establecer un incentivo especial que compense la pérdida de incentivos no devengados en la anterior compañía con motivo del cese. Para la determinación de estos incentivos especiales se establecerá una equivalencia de expectativa económica y de expectativa de cumplimiento considerando objetivos similares en exigencia o dificultad (y si se preveía que éstos se fueran a alcanzar en la anterior compañía) y el periodo de medición de los mismos. Los objetivos y su nivel de cumplimiento se detallarán y justificarán en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente. Este tipo de compensación podrá ser abonada total o parcialmente en acciones, sujeta a los límites de entrega que en cada momento haya aprobado la junta general.

En caso de promociones internas se podrán cancelar y/o compensar los incentivos preexistentes y otras obligaciones que pudieran estar vigentes en el momento del nombramiento.

En el caso de que el nuevo nombramiento implique una asignación internacional se aplicará la política general de asignaciones internacionales de la Compañía.

7. Política de Remuneraciones de los consejeros por su pertenencia al Órgano de Administración

De conformidad con lo previsto en el artículo 27 de los Estatutos Sociales, la remuneración de los consejeros por pertenencia al Órgano de Administración puede consistir en una asignación fija y en dietas por asistencia y será satisfecha íntegramente en efectivo.

I. Límite máximo para el conjunto de remuneraciones del Consejo

Tal y como también establecen los Estatutos Sociales y el artículo 529 septdecies de la LSC, el importe anual máximo de esta remuneración es determinado por la Junta General de Accionistas mediante la aprobación de la Política de Remuneraciones en la que se establezca.

A estos efectos, se propone establecer el límite máximo anual de la remuneración del conjunto de los consejeros por su pertenencia al Órgano de Administración en el importe de 2.750.000 €. Dicho límite máximo se establece en función de la retribución media por consejero y del número máximo de consejeros y miembros de sus comisiones contemplado en los Estatutos Sociales. Este límite se mantendrá vigente hasta que la Junta General de Accionistas acuerde su modificación.

Con sujeción a dicho límite, corresponde al Consejo de Administración, previo informe de la CR, la fijación individual de la remuneración de cada Consejero por pertenencia al Órgano de Administración dentro del marco estatutario y de conformidad con los criterios que se fijan en la presente Política de Remuneraciones.

II. Retribución de los consejeros en su condición de tales

A continuación, se desglosan los principales elementos de la Política de Remuneraciones de los consejeros por pertenencia al Órgano de Administración.

La remuneración se compone de una asignación fija, establecida para remunerar convenientemente la dedicación que el cargo exija, pero sin alcanzar niveles que comprometan la independencia del consejero. Los criterios para la distribución del importe máximo anual de remuneración fijado en esta Política se basan exclusivamente en la pertenencia de los consejeros al Consejo y a sus Comisiones y en el cargo que desempeñan en cada uno de esos órganos.

Los importes brutos anuales son los siguientes:

- Por pertenencia al Consejo: 80.000€.
- Por pertenencia a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 40.000€.
- Por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo: 24.000€.
- Por pertenencia a la Comisión de Retribuciones: 24.000€.
- Por pertenencia a la Comisión de Sostenibilidad: 24.000€.
- Por pertenencia a la Comisión de Estrategia: 24.000€
- Por pertenencia a la Comisión Delegada Ejecutiva: 24.000€
- Los presidentes de cada Comisión perciben 1,5 veces las cuantías indicadas.

Consejero Independiente Coordinador: Atendiendo a la relevancia de su función y responsabilidades derivadas del cargo, así como a la dedicación que requiere esta posición, se establece una remuneración bruta anual de 30.000€. Dicha remuneración ha sido fijada basándose en información proporcionada por WTW sobre la retribución de este cargo en las sociedades del Ibex 35, situándose la remuneración establecida en la mediana del grupo de comparación.

Presidente del Consejo de Administración: Atendiendo a la especial dedicación que conlleva el ejercicio de las funciones propias del cargo de Presidente del Consejo de Administración, la retribución fija bruta anual por sus funciones no ejecutivas asciende a 275.000€, que engloba la cantidad por su pertenencia al Consejo (80.000€), a la que se adicionarán las remuneraciones por su pertenencia a alguna Comisión del Consejo.

Estos importes figuran incluidos en el límite máximo anual al que se refiere el apartado I anterior.

El Consejo podrá modificar los anteriores importes y con sujeción en todo caso al límite máximo aprobado por la Junta para el conjunto del Consejo en la presente Política de Remuneraciones.

La asignación fija se abona íntegramente en efectivo.

Como se ha indicado, los Estatutos prevén que la retribución de los consejeros por su pertenencia al Órgano de Administración pueda consistir también en dietas por asistencia a sus sesiones, por lo que el Consejo - con sujeción en todo caso al límite máximo aprobado por la Junta General en la presente Política de Remuneraciones - podría así establecerlo.

Como se ha señalado, esta retribución no incorpora componentes vinculados a los beneficios o al valor bursátil de la Sociedad, al objeto de desligarla de objetivos y variables a corto plazo; y se satisface íntegramente en efectivo.

La Política de Remuneraciones de los consejeros por su pertenencia al Órgano de Administración no contempla la concesión de créditos, anticipos o garantías por la Sociedad a favor de los consejeros. Tampoco se contempla la participación de los consejeros no ejecutivos en sistemas de previsión social.

Los consejeros de la Sociedad no tienen derecho a compensación alguna en caso de terminación de sus funciones como consejero. Tampoco tienen derecho a ninguna otra remuneración adicional a la descrita en este apartado.

La Sociedad tiene suscrita una póliza de responsabilidad civil para sus consejeros.

III. Retribución de nuevos nombramientos

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en este apartado. En el caso de que se designe un consejero no ejecutivo con una función y responsabilidades diferentes, la remuneración se comparará y establecerá en función de perfiles comparables en compañías de tamaño y complejidad similar. Todo ello, con sujeción al límite máximo aprobado por la Junta para el conjunto del Consejo en la presente Política de Remuneraciones.

8. Coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad

La ponderación de los elementos retributivos descrita en el apartado 6.II, así como los procedimientos de determinación de objetivos y valoración de su cumplimiento constituyen medidas objetivas de reducción de la exposición a riesgos excesivos y permiten ajustar la retribución del Consejero Delegado a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

El sistema de Gobierno Corporativo, la normativa interna, los sistemas de control y los programas de cumplimiento existentes en la Sociedad establecen mecanismos de supervisión específicos y contrapesos para evitar la concentración de la capacidad de decisión en ámbitos que puedan implicar una elevada asunción de riesgos por la Sociedad, así como para evitar y en su caso gestionar adecuadamente las situaciones de conflicto de interés que puedan presentarse.

Adicionalmente, como se ha indicado en el apartado 6.VII, el contrato del Consejero Delegado incorpora cláusulas *malus* y *clawback*.

En relación con la retribución a medio plazo, se inscribe en un marco plurianual, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tienen en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad. Esta retribución se concede sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses del Consejero Delegado estén alineados con los de los accionistas.

Por otro lado, para reforzar el compromiso del Consejero Delegado con los intereses de la Sociedad a largo plazo y el alineamiento con los intereses de los accionistas, se incluye el requisito mínimo de tenencia permanente de acciones descrito en el apartado 6.VIII.

Por último, las medidas específicas para identificar y gestionar cualquier conflicto de intereses potencial están establecidas en el Reglamento del Consejo de Administración. Dichas medidas también determinan el código de conducta aplicable a los miembros del Consejo de Administración.

9. Vigencia de la Política de Remuneraciones

El Consejo de Administración, a propuesta de la anteriormente denominada CNRGC, sometió esta nueva Política de Remuneraciones a la aprobación de la Junta General ordinaria de accionistas de 2023, antes por tanto de la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior política, que incluía los ejercicios 2021, 2022 y 2023. Con posterioridad, se sometió a la aprobación de la Junta General ordinaria de accionistas 2024 su adaptación a los exclusivos efectos de reflejar la adscripción del Presidente a la categoría de consejero ejecutivo (manteniendo sus condiciones retributivas), así como la retribución asignada a la Comisión Delegada Ejecutiva. Con ocasión de la celebración de la Junta General ordinaria de accionistas 2025 se adapta nuevamente la Política para clarificar la asignación de la retribución del Presidente a sus funciones ejecutivas y no ejecutivas, para suprimir las previsiones relativas a la remuneración que venía percibiendo el consejero ejecutivo Director General de TI como consecuencia de la extinción del contrato mercantil que le vinculaba con la Sociedad, para reflejar los elementos característicos del IMP 2024-2026 aprobados en la Junta General ordinaria de accionistas 2024, y para detallar la remuneración que perciben los miembros de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo y de la CR creadas en octubre de 2024 como consecuencia de la separación en dos de la CNRGC.

Esta nueva Política de Remuneraciones entró en vigor desde la fecha misma de su aprobación y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes (2024, 2025 y 2026), salvo por lo que se refiere a los incentivos pendientes de liquidación concedidos bajo la vigencia de las anteriores políticas que se han liquidado conforme a lo previsto en las mismas y sin perjuicio de que la CR podría proponer al Consejo de Administración para aprobación por la Junta General una nueva política antes de su finalización, si se considera apropiado.