

The background of the top half of the page is a photograph of a vast mountain range under a hazy sky. The mountains are layered, creating a sense of depth. A white rectangular box is centered over the image, containing the word "indra" in a bold, dark blue, lowercase sans-serif font. A small yellow rectangular block is visible in the bottom right corner of the image area.

indra

**Política de Remuneración
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 27 de mayo de 2021, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (en adelante, “CNRGC”), someter la presente política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración para los ejercicios sociales 2021, 2022 y 2023 (en adelante, la “Política de Remuneraciones” o la “Política”) a la votación vinculante de la Junta General de Accionistas de 2021, 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).

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 CNRGC 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.

Esta Política establece el sistema retributivo correspondiente a la nueva estructura de gobierno de la Compañía propuesta donde los roles de Presidente y de Consejeros Delegados están separados, sin que el Presidente del Consejo de Administración asuma funciones ejecutivas. En concreto:

- En relación con los Consejeros Ejecutivos, la Política es continuista con la vigente hasta la fecha (aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de junio de 2020), si bien introduce algunos ajustes que permiten reforzar el alineamiento del sistema retributivo con las prioridades estratégicas de la Compañía, con las recomendaciones de gobierno corporativo y con las prácticas de sectores y compañías comparables. A estos efectos, se ha considerado la información recibida por parte de inversores institucionales y *proxy advisors*, así como las recomendaciones en materia de remuneración de los consejeros del Código de Buen Gobierno Corporativo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.
- Respecto al Presidente del Consejo de Administración (no ejecutivo), la Política establece las remuneraciones fijas, específicas para el cargo.

Asimismo, a efectos de la elaboración de la presente Política de Remuneraciones se han tenido en cuenta los nuevos requisitos sobre políticas de remuneraciones introducidos en la LSC por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas, que entrarán en vigor el 13 de octubre de 2021 (en adelante, la “Ley 5/2021”).

Esta Política de Remuneraciones incluye los siguientes apartados:

	Página		Página
1. Nuestros principios	2	5. Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos	5
2. Lo que hacemos	2	6. Política de Remuneraciones de los consejeros por pertenencia al Órgano de Administración	14
3. Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones	3	7. Coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad	15
4. Novedades de la Política de Remuneraciones	4	8. Vigencia	15



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 represente una parte sustancial de la retribución total.

Que la retribución a medio plazo tenga un peso relevante.

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.

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.

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.

2. Lo que hacemos

QUÉ HACEMOS

- **Retribución en riesgo:** la mayor parte de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos 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 de los Consejeros Ejecutivos 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*).
- **Diferimiento y pago en acciones de la Retribución Variable Anual:** diferimiento a 3 años de un 30% de la Retribución Variable Anual (*deferred bonus*), determinándose y abonándose dicha parte diferida en acciones.
- **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 de los Consejeros Ejecutivos a estas cláusulas, lo que permite a la Sociedad reducir, cancelar y/o reclamar retribuciones variables bajo determinadas circunstancias
- **Tenencia permanente de acciones:** obligación de los Consejeros Ejecutivos 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.

QUÉ NO HACEMOS

- **No** hay contratos con **incrementos salariales garantizados**.
- **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 CNRGC, 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 incluyen 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 CNRGC, 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 CNRGC.
- Revisa las propuestas de adaptación, actualización o aprobación de la Política de Remuneraciones que a tal efecto eleva la CNRGC 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 Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo:

- 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.
- En relación con la retribución variable, la CNRGC 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 CNRGC 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 2018-2020 con el 72,65% de los votos y la política de remuneraciones aprobada en la junta pasada con el 70,59% (se debe tener en cuenta a este respecto la política de abstención de la SEPI en relación con estos acuerdos)– justifican que esta Política sea, en lo esencial, continuista, sin perjuicio de su adaptación a la nueva estructura de gobierno y a las modificaciones en la composición cualitativa del Consejo de Administración y de incluir las mejoras que se han estimado pertinentes y que se detallan en el apartado 4 siguiente.

A su vez, la CNRGC 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. 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.

3. Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones (cont.)

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. La remuneración de los Consejeros Ejecutivos se compara con un grupo de compañías europeas que operan en los distintos sectores de actividad de Indra y son comparables por dimensión y con el Ibex-35. El detalle de los grupos de comparación y los análisis realizados se incluyen en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros correspondiente.

Consideración de asesoramiento externo independiente

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

En concreto, la CNRGC contó con el asesoramiento externo de Willis Towers Watson en los trabajos de diseño y elaboración 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.

Respecto al Presidente del Consejo de Administración (no ejecutivo), se establece una remuneración fija, de 550.000€, específica para el cargo. También puede ser beneficiario de un complemento en efectivo o en especie en concepto de beneficios sociales (incluyendo seguro de vida y accidentes y de asistencia sanitaria). Para fijar este importe, el Consejo de Administración ha considerado, entre otros, y previo informe de la CNRGC, el perfil de la persona, el alcance de las funciones asignadas al cargo y los datos retributivos de mercado sobre presidentes no ejecutivos en el Ibex-35 y en otros países europeos.

La Política incorpora información adicional no contemplada en la política vigente para adecuarse a lo establecido en el artículo 529 novodecies de la LSC tras las modificaciones introducidas por la Ley 5/2021, así como otras mejoras técnicas.

4. Novedades de la Política de Remuneraciones

Esta nueva Política establece el sistema retributivo correspondiente a la nueva estructura de gobierno propuesta donde los roles de Presidente y de Consejero Delegados están separados, sin que el Presidente del Consejo de Administración asuma funciones ejecutivas.

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 25 de junio de 2020. No obstante lo anterior, habiendo valorado las implicaciones de la nueva estructura de gobierno, las consideraciones trasladadas por accionistas, inversores institucionales, *proxy advisors* y las modificaciones normativas que entrarán próximamente en vigor, así como las mejores prácticas en la materia, se han introducido algunas novedades, destacándose a continuación las más significativas:

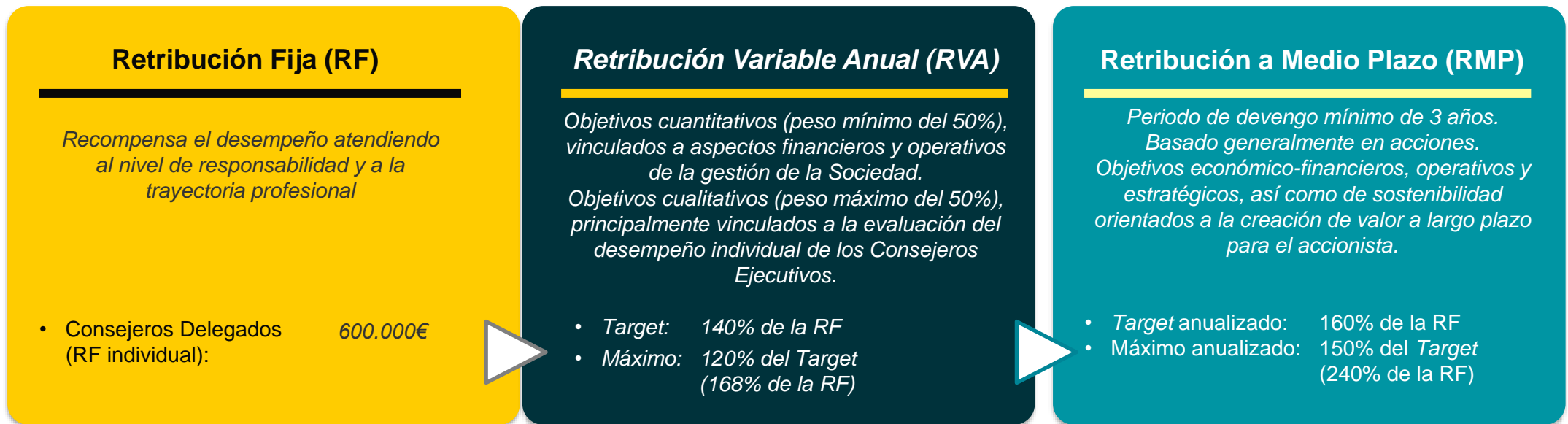
- Adecuación de la retribución fija de cada uno de los Consejeros Delegados de 550.000€ a 600.000€ para reflejar el mayor alcance en su responsabilidad derivado de la nueva distribución de funciones.
- Inclusión de las novedades resultantes del nombramiento de un presidente no ejecutivo, consistentes en la definición de los conceptos por los que será remunerado y los importes aplicables.
- Revisión del importe máximo de la Retribución a Medio Plazo que pasa del 133% al 150% del importe *target* y calibración consecuentemente de los niveles de exigencia de cumplimiento de los objetivos ligados a este elemento retributivo.
- Clarificación de las obligaciones de retención de las acciones.
- Formalización de la cláusula *malus* sobre la retribución variable.
- Desglose de las causas de aplicación de cláusulas *malus* y *clawback*.
- Desvinculación del Plan de Prejubilación y Ahorro a Largo Plazo de las indemnizaciones y compensaciones por extinción del contrato, en línea con la práctica habitual de mercado.
- Modificación de la denominación del Plan de Prejubilación y Ahorro a Largo Plazo por Plan de Ahorro a Largo Plazo.



5. Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos

I. Elementos retributivos

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



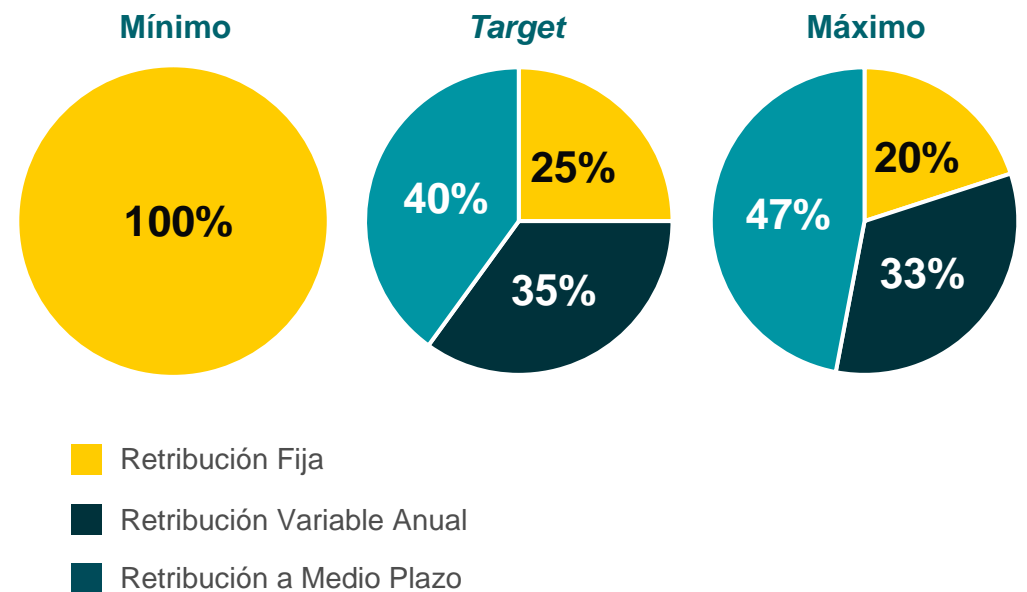
- ★ Adicionalmente, los Consejeros Ejecutivos podrán ser beneficiarios de otras retribuciones en especie. El detalle se describe en el apartado 5.III. Por otro lado, los Consejeros Ejecutivos pueden percibir la remuneración correspondiente por su pertenencia y dedicación a las sesiones del Consejo de Administración.
- ★ Por otra parte, los Consejeros Ejecutivos participan también en el Plan de Ahorro a Largo Plazo. El detalle se describe en el apartado 5.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 Fija¹	Todos los escenarios	600.000€
Retribución Variable Anual²	Mínimo	No se abonaría incentivo
	Target	140% de la RF
	Máximo	168% de la RF
Retribución a Medio Plazo²	Mínimo	No se abonaría incentivo
	Target	160% de la RF
	Máximo	240% de la RF

Los siguientes gráficos muestran ejemplos de la retribución total futura potencial para los Consejeros Ejecutivos, 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:



¹ El detalle de las retribuciones en especie que, en su caso, puedan llegar a percibir los Consejeros Ejecutivos, se incluyen en el apartado 5.III.

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



5. Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos (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	<ul style="list-style-type: none"> Consejeros Delegados (importe individualizado): 600.000€.
Funcionamiento	<p>La Retribución Fija se mantendrá invariable durante el plazo de vigencia de esta Política de Remuneraciones, salvo que circunstancias específicas aconsejasen su revisión.</p> <p>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.</p> <p>En determinadas situaciones la CNRGC 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 CNRGC, 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 cada uno de los Consejeros Ejecutivos durante la vigencia de esta Política, no podrán ser superiores a un 10% de la Retribución Fija indicada.</p> <p>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.</p>

Retribución en especie

Propósito	Proporcionar beneficios competitivos.
Importe	<ul style="list-style-type: none"> Pólizas de seguro de vida y accidentes: el coste anual conjunto de las primas para los Consejeros Ejecutivos es inferior a 100.000€. Asistencia sanitaria: el coste anual conjunto de las primas para los Consejeros Ejecutivos es inferior a 30.000€. Uso de vehículo de empresa: el coste anual conjunto que representa este concepto para los Consejeros Ejecutivos es inferior a 40.000€.
Funcionamiento	<ul style="list-style-type: none"> Pólizas de seguro de vida y accidentes: la Sociedad tiene suscritas sendas pólizas de seguro de vida para la cobertura del riesgo de fallecimiento e invalidez de los Consejeros Ejecutivos. Asistencia sanitaria: los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios 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.



5. Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos (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	<ul style="list-style-type: none"> • Target: 140% de la Retribución Fija. • Máximo: 120% del Target (168% de la Retribución Fija).
Objetivos y Métricas	<p>El Consejo de Administración determinará objetivos cuantitativos y objetivos cualitativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los objetivos cuantitativos tendrán un peso, como mínimo, del 50% 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. <p>En particular, las métricas cuantitativas estarán principalmente referenciadas a alcanzar determinados umbrales de rendimiento financiero: contratación, cash flow o EBIT. Por su parte, se establecerán también métricas relativas al rendimiento no financiero; en particular en materia de sostenibilidad, consistentes en la reducción de emisiones de CO₂, y promoción de la diversidad e innovación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los objetivos cualitativos tendrán un peso, como máximo del 50% en el conjunto del incentivo. Principalmente, estos objetivos estarán vinculados a la evaluación del desempeño individual de los Consejeros Ejecutivos y su contribución a la consecución de la creación de valor. <p>Asimismo, la CNRGC 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 estos ajustes se desglosaría en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente.</p>
Funcionamiento	<p>El devengo de la Retribución Variable Anual se vincula al desempeño individual del Consejero Ejecutivo y a la consecución de los objetivos en cada caso fijados.</p> <p>Los objetivos se determinarán anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC y de la Comisión de Sostenibilidad (en lo que se refiere al ámbito de sus competencias), para cada Consejero Ejecutivo, 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 dará cuenta en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente.</p> <p>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 CNRGC 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.</p> <p>En este sentido, para determinar el grado de cumplimiento, al inicio de cada de 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.</p> <p>Una vez finalizado el ejercicio para el cual se habían fijado los objetivos, el Consejo, previo informe de la CNRGC, 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 CNRGC 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.</p> <p>Un 70% de la retribución variable anual se percibirá en efectivo tras la formulación de las cuentas anuales y previa consideración del informe del auditor externo, permitiendo por tanto una comprobación suficiente de que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de otro tipo establecidas. El 30% restante se diferirá a lo largo de tres años por terceras partes y 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 Ejecutivo. 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 los Consejeros Ejecutivos sean titulares, directa o indirectamente, de un número de acciones equivalente a 2 veces su Retribución Fija anual.</p> <p>Como se indica en mayor detalle en el apartado 5.VII siguiente, los importes abonados en concepto de retribución variable anual están sujetos a su posible recuperación (<i>clawback</i>) durante un plazo de dos años. Asimismo, la percepción de la parte de la retribución variable anual diferida estará sujeta también a la no concurrencia de circunstancias contempladas en la cláusula <i>malus</i>, que pudieran determinar la pérdida total o parcial del derecho a la retribución cuyo abono hubiera sido diferido.</p>

5. Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos (cont.)

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

Retribución a Medio Plazo	
Propósito	Incentivar la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo.
Importe (en términos anualizados)	<ul style="list-style-type: none"> • Target: 160% de la Retribución Fija. • Máximo global: 150% del Target (240% de la Retribución Fija).
Métricas	<p>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.</p> <p>Los objetivos, sus métricas y ponderaciones se determinarán por el Consejo de Administración a propuesta de la CNRGC y de la Comisión de Sostenibilidad (por lo que se refiere a los objetivos de su competencia) dándose cuenta de ello en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente.</p>
Funcionamiento	<p>La retribución a medio plazo se podrá estructurar en un ciclo único o bien mediante ciclos solapados y podrán instrumentarse en acciones y/o efectivo, cuya entrega dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos a los que se vincula.</p> <p>El periodo de devengo será, al menos, de 3 años.</p> <p>Los objetivos tendrán asociada una escala de cumplimiento, específica para cada objetivo y fijada en el momento inicial de la retribución a medio plazo, que incluirá 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.</p> <p>En la valoración del cumplimiento de los objetivos, el Consejo y la CNRGC 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 su valoración de los objetivos el Consejo y la CNRGC podrán ponderar otras circunstancias como la situación macroeconómica o el comportamiento relativo de Indra frente al mercado/sector o empresas comparables, entre otros.</p> <p>En circunstancias especiales, debidas a factores internos o externos, la CNRGC podrá proponer al Consejo la aplicación de otros criterios o consecución de otros logros para la determinación de la RMP resultante. El detalle de estos ajustes se desglosaría en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente.</p> <p>Las acciones entregadas no pueden enajenarse hasta que hayan transcurrido 3 años, al menos, desde su entrega, salvo que los Consejeros Ejecutivos sean titulares, directa o indirectamente, de un número de acciones equivalente a 2 veces su Retribución Fija anual.</p> <p>Se detallan seguidamente las características del IMP 2021-2023</p>

En las siguientes páginas se incluye el detalle del Incentivo a Medio Plazo específico para el periodo 2021-2023, que se somete para aprobación de la Junta General de Accionistas de 2021



5. Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos (cont.)

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

Incentivo a Medio Plazo (IMP) 2021-2023

El IMP 2021-2023 es un incentivo a medio plazo (tres años) dirigido a Consejeros Ejecutivos y directivos de la Sociedad que se considere que contribuyen de manera decisiva a la creación de valor durante el periodo de referencia, con un máximo de 120 beneficiarios (el "IMP 2021-2023"). A continuación, se indican los elementos característicos del IMP 2021-2023 en lo que respecta a la remuneración de los Consejeros Ejecutivos.

Descripción	El IMP 2021-2023 se vincula al desempeño de la Sociedad en relación con el desarrollo del Plan Estratégico 2021-2023 aprobado por el Consejo de Administración. Se articula como un <i>performance share plan</i> , con una concesión inicial de acciones, de las que a su vencimiento se podrá entregar un porcentaje que oscilará entre el 0% y el 150%, calculado en función del nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos.
Plazo de duración	El IMP 2021-2023 tiene una duración de tres años, haciéndose entrega de las acciones que en su caso correspondan tras el cierre del ejercicio 2023. La fecha concreta de entrega será determinada por el Consejo de Administración o el órgano o persona en quien éste delegue esta facultad.
Importe	<p>Como máximo, corresponderán a los Consejeros Delegados 1.254.320 acciones, equivalentes al 0,71% del capital social en el momento de la aprobación de esta Política de Remuneraciones y del acuerdo sometido a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2021 bajo el punto 9.2 de su orden del día.</p> <p>El número máximo de acciones a entregar se ha calculado, una vez finalizado el periodo de vigencia del Incentivo a Medio Plazo 2018-2020, en función del precio medio de la acción de Indra en las últimas 30 sesiones de 2020 (6,8882 €/acción), y se corresponde con el supuesto de máximo sobrecumplimiento (150%) de todos los objetivos del IMP 2021-2023.</p>
Requisitos y condiciones para la liquidación	<p>El importe del IMP 2021-2023 que se entregará a cada beneficiario, tras el cierre del ejercicio 2023, dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos.</p> <p>A tal fin se han fijado tres bloques de objetivos que tienen asociada una escala de cumplimiento específica: un umbral mínimo (cumplimiento del 70%) por debajo del cual no se abonará incentivo y que se corresponde con un nivel de pago del 50% del incentivo; un nivel target (cumplimiento del 100%) que se corresponde con un nivel de pago del 100% del incentivo; y un nivel máximo de cumplimiento (cumplimiento del 120%) que se corresponde con el pago del incentivo máximo (150% del target), todo ello en los términos que se indican en el apartado "Objetivos y métricas".</p> <p>Los objetivos del IMP 2021-2023 para los Consejeros Ejecutivos se describen en el apartado "Objetivos y métricas" en la siguiente página.</p>
Evaluación y liquidación	<p>Sin perjuicio de que el devengo del IMP 2021-2023 tendrá lugar al cierre del ejercicio 2023, los Consejeros Delegados no recibirán las acciones a las que, en su caso, pudieran tener derecho, hasta que el Consejo de Administración, previo informe de la CNRGC, realice la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos mencionados en el apartado "Objetivos y métricas".</p> <p>En la valoración del cumplimiento de los objetivos, el Consejo y la CNRGC 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 su valoración de los objetivos el Consejo y la CNRGC podrán ponderar otras circunstancias como la situación macroeconómica o el comportamiento relativo de Indra frente al mercado/sector o empresas comparables, entre otros.</p> <p>En circunstancias especiales, debidas a factores internos o externos, la CNRGC podrá proponer al Consejo la aplicación de otros criterios o consecución de otros logros para la determinación de la retribución a medio plazo resultante. El detalle de estos ajustes se desglosaría en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente.</p> <p>La entrega de acciones estará sujeta a las condiciones de permanencia establecidas en los respectivos contratos de los Consejeros Ejecutivos, 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.</p>
Periodo de retención, cancelación y reembolso	<p>Los Consejeros Ejecutivos no podrán 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.</p> <p>El Consejo de Administración en relación con las entregas de acciones realizadas o que corresponda realizar en el marco del IMP 2021-2023, previo informe de la CNRGC, valorará si procede</p> <ol style="list-style-type: none"> la cancelación total o parcial del derecho a la percepción de las acciones que se encuentren pendientes de entrega (<i>malus</i>), y/o el reembolso total o parcial de las acciones entregadas, dentro de los veinticuatro meses posteriores a su entrega (<i>clawback</i>), cuando se den las circunstancias contempladas en los respectivos contratos de los Consejeros Ejecutivos.

5. Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos (cont.)

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

Incentivo a Medio Plazo (IMP) 2021-2023 (cont.)

	Estratégicos y ESG	<p>Estos objetivos tienen un peso del 20% en el total del incentivo, correspondiendo un 10% a cada uno de ellos.</p> <p>Estos objetivos tienen como propósito valorar el grado de desempeño de los Consejeros Ejecutivos en dos ámbitos: el desarrollo e implantación de las acciones e iniciativas contenidas en el Plan Estratégico de la Compañía y el cumplimiento de objetivos ESG del Plan Director de Sostenibilidad.</p> <p>La evaluación y medición del cumplimiento de estos objetivos se realizará una vez cerrado el ejercicio 2023.</p> <p>1. Los objetivos estratégicos se vinculan al Plan Estratégico de la Compañía cuyas líneas rectoras son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aceleración del cambio de mix hacia alto valor. • Eficiencia en la producción y excelencia en la ejecución. • Digitalización de la oferta. • Maximizar sinergias y apalancar capacidades para mejorar la competitividad del Grupo. <p>La consecución en base agregada de los objetivos estratégicos al 70% determinará un nivel de pago del 50%; la consecución al 100% determinará el pago del 100%; y la consecución del 120% o superior el nivel de pago máximo que será del 150%. Para porcentajes de consecución intermedios, el nivel de pago se calculará mediante interpolación lineal. En caso de consecución de objetivos estratégicos por debajo del 70%, nivel mínimo de cumplimiento, no se abonará incentivo.</p> <p>2. Los objetivos ESG establecidos son los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> Establecimiento y aprobación por parte de SBTi⁽¹⁾ (SBT: Science Based Targets), y comunicación pública de los objetivos de reducción de emisiones basados en la ciencia para los alcances⁽²⁾ 1, 2 y 3 con ambición 1,5°C con horizonte temporal 2030 y 2040 y a lo largo del período 2021-2023. Cumplimiento del objetivo del 20% de reducción de emisiones GEI (Gases Efecto Invernadero) para los alcances 1 y 2 vinculados al consumo energético en los centros de trabajo en 2023 tomando como año base las emisiones registradas en 2019. Cumplimiento del objetivo del 5% de reducción de emisiones GEI para el alcance 3 en 2023 de emisiones vinculadas a la cadena de valor de la Compañía en 2023 tomando como año base las emisiones registradas en 2019. Incremento del porcentaje de energía renovable adquirida hasta alcanzar un 100% en España en 2023. Aplicación de la Taxonomía UE a las actividades de Indra de forma sistemática antes del 2023. <p>El logro de tres de los cinco objetivos ESG determinará un nivel de pago del 50%; el de cuatro de ellos del 100%; y el de cinco del 150%. En caso de logro únicamente de dos objetivos ESG no se abonará incentivo.</p>																
Objetivos y métricas	Desempeño de la acción	<p>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 (Grupo de Comparación) y RTA Absoluto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 2021 y el 31 de diciembre de 2023 comparada con la evolución de una inversión en acciones de las empresas comprendidas en el Grupo de Comparación (Ibex 35) a 1 de enero de 2021, determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones (reinvirtiendo los dividendos y otros conceptos similares que haya percibido el accionista en cada momento) y el valor inicial de esa misma hipotética inversión. Las salidas de sociedades del Ibex 35 durante el período de medición sólo afectarán al Grupo de Comparación cuando dichas sociedades dejen de estar cotizadas, en cuyo caso se excluirán de dicho Grupo de Comparación. <p>El coeficiente de cumplimiento del RTA Relativo se determinará en función de la siguiente escala, según cual sea la posición de la acción de Indra entre las correspondientes al Ibex 35 al final del período de medición:</p> <table border="1" data-bbox="707 1868 1664 2093"> <thead> <tr> <th>Posición de Indra en el Ibex-35</th> <th>Coeficiente de pago del RTA Relativo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Figurar entre las 8 mejores acciones del Ibex 35</td> <td>150%</td> </tr> <tr> <td>Figurar entre el puesto 18 y el 8 entre las mejores acciones del Ibex 35</td> <td>50% - 150% (*)</td> </tr> <tr> <td>Figurar en el puesto 19 o peor entre las acciones del Ibex 35</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> <p>(*) El coeficiente de pago del RTA Relativo en los puestos intermedios se calcula por interpolación lineal</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 2021 y el 31 de diciembre de 2023, 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. El coeficiente de cumplimiento del RTA Absoluto se determinará al finalizar el período de medición, conforme a los siguientes parámetros. <table border="1" data-bbox="771 2318 1664 2514"> <thead> <tr> <th>RTA Absoluto de Indra</th> <th>Coeficiente de pago del RTA Absoluto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>RTA Absoluto \geq 40%</td> <td>150%</td> </tr> <tr> <td>RTA Absoluto \geq 20% y \leq 40</td> <td>50% - 150% (*)</td> </tr> <tr> <td>RTA Absoluto $<$ 20%</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> <p>(*) Los resultados intermedios se calculan por interpolación lineal</p>	Posición de Indra en el Ibex-35	Coeficiente de pago del RTA Relativo	Figurar entre las 8 mejores acciones del Ibex 35	150%	Figurar entre el puesto 18 y el 8 entre las mejores acciones del Ibex 35	50% - 150% (*)	Figurar en el puesto 19 o peor entre las acciones del Ibex 35	0	RTA Absoluto de Indra	Coeficiente de pago del RTA Absoluto	RTA Absoluto \geq 40%	150%	RTA Absoluto \geq 20% y \leq 40	50% - 150% (*)	RTA Absoluto $<$ 20%	0
Posición de Indra en el Ibex-35	Coeficiente de pago del RTA Relativo																	
Figurar entre las 8 mejores acciones del Ibex 35	150%																	
Figurar entre el puesto 18 y el 8 entre las mejores acciones del Ibex 35	50% - 150% (*)																	
Figurar en el puesto 19 o peor entre las acciones del Ibex 35	0																	
RTA Absoluto de Indra	Coeficiente de pago del RTA Absoluto																	
RTA Absoluto \geq 40%	150%																	
RTA Absoluto \geq 20% y \leq 40	50% - 150% (*)																	
RTA Absoluto $<$ 20%	0																	

⁽¹⁾ SBTi es el consorcio formado por CDP, Pacto de Mundial de la ONU, World Resources Institute y WWF que tiene como objetivo impulsar el cumplimiento de los objetivos climáticos firmados en el Acuerdo de París para limitar el calentamiento global a través de la reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero.

⁽²⁾ Las emisiones de alcance 1 y 2 consisten en emisiones directas e indirectas de CO2 procedentes de la actividad diaria de Indra debido al consumo de combustible, las fugas y recargas de gases refrigerantes y el uso de electricidad. Las emisiones de alcance 3 son las emisiones indirectas generadas por la actividad de Indra y la de su cadena de valor, como por ejemplo las compras, viajes de negocio o los desplazamientos diarios de los empleados.

5. Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos (cont.)

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

Incentivo a Medio Plazo (IMP) 2021-2023 (cont.)									
Objetivos y métricas	Desempeño de las operaciones								
	<p>Estos objetivos tienen un peso del 60% en el total del incentivo correspondiendo un 20% a cada uno de los tres siguientes: EBIT, Flujo de Caja Libre (free cash flow) y Contratación.</p> <ul style="list-style-type: none"> EBIT se define como el Resultado de Explotación. Es un indicador financiero que la Sociedad utiliza para determinar su rentabilidad productiva y que los inversores emplean para la valoración de empresas. Esta cifra podría excluir determinados impactos puntuales y extraordinarios entre los que cabe mencionar a título enunciativo, no exhaustivo: ajustes de plantilla, <i>write offs</i>, sanciones sobrevenidas, saneamientos de proyectos, y similares. Flujo de Caja Libre se define como los fondos generados por la Sociedad antes de los pagos de dividendos, inversiones financieras netas y otros importes asimilables, e inversión en autocartera. Se calcula a partir del "Resultado Antes de Impuestos" del estado de flujos de tesorería consolidado, ajustado por las amortizaciones, subvenciones y provisiones, los resultados de empresas asociadas y otras participadas, y los resultados financieros. A este resultado se le añaden los dividendos cobrados, la tesorería procedente de las actividades operativas, el capex, el resultado financiero pagado, la variación de otros pasivos financieros y el impuesto de sociedades pagado. Esta cifra podría excluir la salida de caja por determinados impactos puntuales y extraordinarios entre los que cabe mencionar a título enunciativo, no exhaustivo: ajustes de plantilla, <i>write offs</i>, sanciones sobrevenidas, saneamientos de proyectos, y similares. Contratación se define como el importe de los contratos ganados a lo largo de un período y reconocidos en su parte variable de acuerdo a la normativa de contratación del Grupo. El importe de la contratación no debe confundirse con los ingresos o el importe neto de la cifra de negocios ya que el importe de un contrato ganado en un ejercicio concreto (y que computa como contratación de dicho ejercicio) puede ejecutarse a lo largo de varios ejercicios. La cifra de contratación es un indicador de la futura evolución del negocio del Grupo. <p>La consecución de los objetivos vinculados al desempeño de las operaciones al 70% determinará un nivel de pago del 50%; la consecución al 100% determinará el pago del 100%; y la consecución del 120% o superior el nivel de pago máximo que será del 150%. Para porcentajes de consecución intermedios, el nivel de pago se calculará mediante interpolación lineal. En caso de consecución de objetivos vinculados al desempeño de las operaciones por debajo del 70% nivel mínimo de cumplimiento, no se abonará incentivo.</p> <p>Adicionalmente y solo para supuestos de consecución de objetivos igual o superior al 100% de lo que para cada objetivo (EBIT, Flujo de Caja Libre o Contratación) esté establecido en los presupuestos aprobados por el Consejo de Administración para cada ejercicio, se podrá consolidar parcialmente ese sobrecumplimiento anual del objetivo de que se trate. Esta escala de consolidación parcial determina que, para cada objetivo y año, se podrán consolidar los siguientes porcentajes del máximo (100%) correspondiente a cada objetivo:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>(%) Consecución anual</th> <th>Coefficiente consolidación parcial del objetivo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CA ≥ 120%</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>110% ≤ CA < 120%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>100% ≤ CA < 110%</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Esta posibilidad de consolidación parcial en el caso de cumplimiento o sobrecumplimiento en un año de los objetivos, representará, como máximo, un porcentaje que oscilará entre un 3% y un 6% del IMP 2021-2023 en base anual.</p> <p>En ningún caso dicha consolidación parcial incrementaría el porcentaje de consecución global que resulte de la evaluación que se realice al final del período.</p> <p>Para determinar el cumplimiento global de dichos objetivos tras la finalización del período para el que se establece (31 de diciembre de 2023) y calcular el número concreto de acciones a entregar por este concepto, se medirá el EBIT, Flujo de Caja Libre y Contratación acumulados durante todo el período, que se medirá contra el objetivo aprobado por el Consejo de Administración.</p> <p>El establecimiento de la posibilidad de consolidar parcialmente la remuneración correspondiente a estos objetivos en ningún caso implicará la entrega anual de acciones. Dicha entrega se producirá únicamente al finalizar el plan, cuando se produzca el devengo del IMP 2021-2023, en función del cumplimiento global de los objetivos.</p> <p>Esta fórmula se ha diseñado para compatibilizar el alto nivel de exigencia de los objetivos con la necesaria motivación y objetivo de retención de los profesionales ante eventos puntuales fuera de su control que pudieran complicar la consecución de los objetivos trienales incluso después de haber acumulado un rendimiento positivo durante una parte importante del período.</p>	(%) Consecución anual	Coefficiente consolidación parcial del objetivo	CA ≥ 120%	30%	110% ≤ CA < 120%	20%	100% ≤ CA < 110%	10%
(%) Consecución anual	Coefficiente consolidación parcial del objetivo								
CA ≥ 120%	30%								
110% ≤ CA < 120%	20%								
100% ≤ CA < 110%	10%								
Importe (en términos anualizados)	<ul style="list-style-type: none"> Target: 160% de la Retribución Fija. Máximo global: 150% del Target (240% de la Retribución Fija). 								

(*) La información detallada del IMP 2021-2023 se recoge en el acuerdo sometido a la aprobación de la Junta General Ordinaria de 2021, bajo el punto 9.2 del orden del día.

5. Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos (cont.)

V. Anticipos, créditos y garantías

Indra tiene en vigor una política de concesión de anticipos y préstamos a favor de los miembros del Comité de Dirección, del que forman parte los Consejeros Ejecutivos, 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 CNRGC, 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 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 las aportaciones anuales indicadas.

Las 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):

- Consejera Delegada de TI: 6,72% de su RTTA.
- Consejero Delegado de T&D: 16,56% de su RTTA.

Estas aportaciones se realizarán mientras esté vigente la relación contractual de los Consejeros Ejecutivos con la Sociedad y hasta que alcancen la edad de 62 años, momento en el que el Consejero Ejecutivo percibirá el fondo acumulado, con independencia de su posible continuidad en la Sociedad, bien en forma de capital, como renta vitalicia o como un mix 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 en el caso de los Consejeros Ejecutivos.

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

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos prevén 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 otros tipo en los que se basó la concesión de la retribución 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 Ejecutivo, 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 Ejecutivo 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 Ejecutivo de la normativa interna de la Sociedad. A estos efectos, tendrá tal consideración el incumplimiento por el Consejero Ejecutivo del Código Ético 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

Los Consejeros Ejecutivos deberán 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 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

Los contratos que regulan la relación de los Consejeros Ejecutivos con la Compañía son de naturaleza mercantil, de duración indefinida e incorporan las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos.

Indemnización en caso de extinción de la relación contractual:

	Preaviso	Indemnización
Desistimiento unilateral voluntario del Consejero Ejecutivo	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 Ejecutivo. La indemnización es equivalente al importe de su RTTA correspondiente al período de preaviso incumplido	Indemnización equivalente a una anualidad de RTTA.
Extinción por voluntad del Consejero Ejecutivo por modificación relevante de funciones o condiciones de prestación de servicios	Preaviso de 3 meses. En caso de incumplimiento del plazo, la Sociedad deberá indemnizar al Consejero Ejecutivo. La indemnización es equivalente al importe de su RTTA correspondiente al período de preaviso incumplido	Indemnización equivalente al importe de su RTTA correspondiente al período de preaviso incumplido

* No tendrá derecho al cobro de dicha indemnización el Consejero Ejecutivo 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:

En concepto de compensación por la obligación de no competencia, el Consejero Ejecutivo percibirá una cantidad total bruta equivalente al 75% de la RTTA vigente en el momento de la extinción del contrato.

5. Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos (cont.)

X. Política de remuneraciones aplicable al Presidente Ejecutivo desde el 1 de enero de 2021 hasta la fecha de cese

El 27 de mayo de 2021 el Consejo de Administración de Indra acordó el cese de D. Fernando Abril-Martorell como Presidente Ejecutivo. Las remuneraciones aplicables al Sr. Abril-Martorell desde el 1 de enero hasta el 27 de mayo de 2021 se han regido por lo establecido en la política de remuneraciones vigente durante el citado periodo, que fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de junio de 2020.

XI. Política de Remuneraciones para nuevos nombramientos

En la determinación del esquema retributivo de un nuevo Consejero Ejecutivo el Consejo y la CNRGC 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.

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.



6. 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 que 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 2.600.000 €, para adecuarlo a la nueva estructura de gobierno, con un Presidente del Consejo de Administración no ejecutivo. 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 así como en previsión de que se pueda crear alguna comisión adicional a las ya existentes. 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 CNRGC, 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 CNRGC: 24.000€.
- Por pertenencia a la Comisión de Sostenibilidad: 24.000€.
- Los presidentes de cada Comisión perciben 1,5 veces las cuantías indicadas.

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 del Presidente del Consejo de Administración

Esta nueva Política establece el sistema retributivo correspondiente a la nueva figura del Presidente del Consejo de Administración que no asume funciones ejecutivas.

Se establece una remuneración exclusivamente integrada por conceptos fijos que asciende a 550.000€, a la que podrán adicionarse las remuneraciones por su posible pertenencia a alguna Comisión del Consejo.

También puede ser beneficiario de un complemento en efectivo o en especie en concepto de beneficios sociales (incluyendo seguro de vida y accidentes y de asistencia sanitaria).

Para fijar este importe, el Consejo de Administración ha considerado, entre otros, y previo informe de la CNRGC, el perfil de la persona, el alcance de las funciones asignadas al cargo y los datos retributivos de mercado sobre presidentes no ejecutivos en el Ibex-35 y en otros países europeos.

Los anteriores conceptos figuran incluidos dentro del límite máximo anual al que se refiere el apartado I anterior.

IV. 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.



7. 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 5.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 de los Consejeros Ejecutivos 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 5.VII, los contratos de los Consejeros Ejecutivos incorporan cláusulas *malus* y *clawback*.

Respecto a los períodos de devengo y diferimiento cabe señalar que la retribución variable anual se devenga una vez cerrado el ejercicio correspondiente y su importe depende de la valoración del cumplimiento de los objetivos fijados para cada Consejero Ejecutivo que realizan la CNRGC y el Consejo. El cobro del 30% del importe de la retribución variable anual resultante (equivalente a un 10,5% de la retribución total target) se difiere a lo largo de tres años por terceras partes, sujeto a la permanencia del Consejero Ejecutivo, y se percibe íntegramente en acciones de la Sociedad.

En relación con la retribución a medio plazo, esta 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 de los Consejeros Ejecutivos estén alineados con los de los accionistas.

Por otro lado, para reforzar el compromiso de los Consejeros Ejecutivos 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 5.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.

8. Vigencia de la Política de Remuneraciones

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, somete esta nueva Política de Remuneraciones a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2021 y, una vez aprobada, será aplicable al ejercicio 2021, dejando sin efecto la Política de Remuneraciones hasta ese momento vigente, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de junio de 2020, salvo para lo contemplado en el apartado 5.X de la presente Política sobre las remuneraciones del Presidente Ejecutivo desde el 1 de enero hasta el 27 de mayo de 2021.

Esta nueva Política de Remuneraciones mantendrá su vigencia durante tres ejercicios (2021, 2022 y 2023), aunque la CNRGC podría proponer al Consejo de Administración para aprobación por la Junta General una nueva política antes de su finalización, si se considera apropiado.

