

Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas 2024

El contenido del presente Informe es el mismo que el del Informe Anual sobre Remuneraciones registrado en la CNMV de conformidad con el modelo establecido por ésta.

Índice

A. Política de remuneraciones de la Sociedad para el ejercicio en curso	2
B. Resumen global de cómo se aplicó la Política de Retribuciones durante el ejercicio cerrado.....	24
C. Detalle de las retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los consejeros	40
D. Otras informaciones de interés.....	52

A. Política de remuneraciones de la Sociedad para el ejercicio en curso

A.1.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.**
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.**
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.**
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.**

Principios y fundamentos generales de la Política

La retribución de los consejeros de INDRA SISTEMAS, S.A. (“Indra”, la “Compañía” o la “Sociedad”) se regula en la Política de Remuneraciones de los Consejeros actualmente vigente (la “Política de Remuneraciones” o la “Política”), que fue aprobada por la Junta General ordinaria de accionistas celebrada el 30 de junio de 2023 para el período 2024-2026 resultando de aplicación desde el momento de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, 2024, 2025 y 2026, como punto separado del orden del día. Esta Política fue modificada por la Junta General ordinaria de accionistas celebrada el 27 de junio de 2024 con la finalidad de adaptarla a los cambios en la estructura de gobierno de la Compañía aprobados en abril de 2024 relacionados con la adscripción del Presidente del Consejo a la categoría de consejero ejecutivo (manteniendo invariables sus condiciones retributivas) y para contemplar la remuneración asignada a los miembros de la Comisión Delegada Ejecutiva, constituida en el mes de septiembre de 2023.

Esta modificación de la Política fue aprobada por la Junta General ordinaria de accionistas con un 58,32% de los votos a favor de ésta, un 5,5% de votos en contra y una abstención del 36,18%.

Del total de abstenciones indicado, el voto del accionista significativo Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (“SEPI”) representó el 94,34%. Este accionista tiene por política general abstenerse en las juntas de las sociedades en las que participa en aquellos puntos relativos a remuneraciones de consejeros y directivos.

La Política de Remuneraciones se ajusta al sistema de remuneración previsto en el artículo 27 de los Estatutos Sociales y a lo dispuesto en el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración de Indra, que regula la retribución de los consejeros de la Sociedad, en su condición de tales y por el desempeño de funciones ejecutivas.

a) Política retributiva aplicable a los consejeros en su condición de tales

El sistema retributivo vigente incorpora los siguientes principios y fundamentos, recogidos en la Política de Remuneraciones:

- Que la retribución de los consejeros externos sea suficiente y adecuada para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, pero que no constituya, en el caso de los consejeros independientes, un obstáculo para su independencia.
- 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.
- Que, dado el alto grado de asistencia por parte de los consejeros a las sesiones del Consejo y de sus Comisiones y a la exigencia de dedicación y disponibilidad, la retribución se establece sobre la base de una asignación fija, que se determina en función de los cargos desempeñados por cada consejero.

El sistema retributivo de los consejeros por sus funciones de supervisión y decisión colegiada se compone de los siguientes elementos retributivos:

- Una asignación fija anual por pertenencia al Consejo de Administración.
- Una asignación fija anual adicional en el caso en que se dé alguna de las siguientes circunstancias:
 - Pertenencia a alguna de las Comisiones existentes.
 - Desempeño de cargos (Presidencia en el Consejo de Administración y Comisiones y Consejero Independiente Coordinador).
- Adicionalmente, la Sociedad tiene suscrita una póliza de responsabilidad civil para sus consejeros.

b) Política retributiva aplicable a los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

La Política establece el sistema retributivo correspondiente a la estructura actual de gobierno de la Compañía, donde los roles de Presidente y de Consejero Delegado están separados y el Presidente Ejecutivo tiene una retribución específica que se encuentra regulada en el apartado 6.III de la misma.

En virtud de dicha regulación, el Presidente Ejecutivo percibe una remuneración exclusivamente integrada por conceptos fijos que asciende a 550m€, correspondiendo un 50% del mencionado importe (275m€) a la retribución de sus funciones ejecutivas y el 50% restante (275m€) a la retribución por su condición de miembro y presidente del Consejo de Administración y demás funciones no ejecutivas que le han sido asignadas. Adicionalmente, percibe una remuneración por ser miembro y presidente de la Comisión Delegada Ejecutiva y de la Comisión de Estrategia ascendente a 36m€ por cada una de las Comisiones.

De conformidad con lo establecido en la Política, el Presidente es beneficiario de un seguro de vida y accidentes y de un seguro de asistencia sanitaria y tiene reconocido el uso de vehículo de empresa.

En relación con la retribución del Consejero Delegado (“Sr. de los Mozos” o “D. José Vicente de los Mozos”) y del consejero ejecutivo Director General de TI (“Sr. Abril” o “D. Luis Abril”), en la Junta General ordinaria de accionistas de 27 de junio de 2024 se aprobó el Incentivo a Medio Plazo para el período 2024-2026 alineado con el Plan Estratégico, aprobado por el Consejo de Administración el 27 de febrero de 2024, y hecho público el 6 de marzo de 2024, permaneciendo invariables el resto de elementos retributivos.

El Consejero Delegado y el consejero ejecutivo Director General de TI devengan la retribución correspondiente en virtud de su relación contractual con la Sociedad, por el desempeño de las funciones ejecutivas que tienen encomendadas.

Esta retribución es determinada individualmente para cada uno de los consejeros ejecutivos indicados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones (la “CR” o la “Comisión”), conforme a lo establecido en la Política de Remuneraciones.

Es práctica continuada de la Sociedad establecer el marco retributivo de los consejeros ejecutivos para periodos de tres años.

La Política de Remuneraciones vigente incorpora los siguientes criterios y principios aplicables a las remuneraciones de los consejeros por sus funciones ejecutivas:

- 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.

- Que motive su permanencia y oriente su gestión con exigencia y especial enfoque a largo plazo, con una vinculación razonable a la evolución del valor bursátil exclusivamente en dicho horizonte temporal.
- 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 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.
- 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.
- El nivel de transparencia en materia de retribuciones está en línea con las mejores prácticas en gobierno corporativo con el objetivo de generar confianza entre todos los grupos de interés, en particular, los accionistas e inversores.

Las condiciones retributivas de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas se recogerán en sus respectivos contratos, en los cuales se detallarán todos los conceptos por los que puedan obtener una retribución por el desempeño de dichas funciones y que podrán consistir, conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales, en alguno de los siguientes conceptos:

- Una asignación fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos, que podrá ser en metálico y en especie.
- Una parte variable en función de la consecución de objetivos de negocio, económicos, financieros y no financieros, cuantitativos y cualitativos, estratégicos o de desempeño personal, cuyo abono podrá hacerse en efectivo o, previo acuerdo al efecto en la Junta General, mediante la entrega de acciones de la Sociedad, de derechos de opciones sobre las mismas o de otros instrumentos retributivos referenciados al valor de la acción.
- Sistemas de previsión, planes de ahorro y de jubilación o pre-jubilación, conceptos de retribución diferida, seguros de vida y accidentes, asistencia sanitaria y cuotas de la Seguridad Social.
- La puesta a disposición de un vehículo.

- Indemnizaciones, en su caso y cuando proceda, por el cese anticipado en sus funciones.
- Compensaciones por los pactos de exclusividad, de no competencia post-contractual o de permanencia que se acuerden.

Procedimientos y órganos involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la Política

De conformidad con lo establecido por el Reglamento del Consejo de Administración, las propuestas relativas a la Política 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 para su decisión, dentro del marco y los límites fijados por los Estatutos Sociales, los acuerdos de la Junta General y el Reglamento del Consejo, o sometimiento, en su caso, a la Junta General.

Para elaborar sus propuestas, la CR analiza periódicamente las tendencias y mejores prácticas en políticas retributivas para consejeros y altos directivos, las opiniones de los inversores y *proxy advisors*, así como los resultados de las votaciones en Junta General de las propuestas relacionadas con aspectos retributivos.

Asimismo, cabe destacar el papel de la Comisión de Sostenibilidad en el diseño, aprobación y seguimiento de los objetivos ESG y sus métricas, que sirven de base a la CR y al Consejo para la concertación de los objetivos de la retribución variable de los consejeros ejecutivos y la evaluación de su cumplimiento. Asimismo, la Comisión de Estrategia evalúa el grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos ligados a la retribución variable de los consejeros ejecutivos y los altos directivos, y eleva el informe correspondiente a la CR, de conformidad con lo establecido en el apartado 5, letra c), del artículo 19 quater del Reglamento del Consejo.

Con fecha 28 de octubre de 2024, el Consejo de Administración acordó, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo [CNRGC], separar en dos la referida comisión creando, por un lado, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo [CNyGC] y, por otro, la CR, en atención a lo previsto en la Recomendación 48ª del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y en la Guía Técnica de la CNMV 1/2019, sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, así como teniendo en cuenta la elevada dedicación de la CNRGC durante los últimos años.

Los miembros de la CR son exclusivamente consejeros externos, en su mayoría independientes, uno de los cuales es su presidente. A la fecha de formulación del presente informe, la citada Comisión está compuesta por cinco miembros, tres de ellos independientes y dos dominicales, uno que representa el interés accionarial de SEPI y otro el de Advanced Engineering and Manufacturing, S.L. (“Escribano”). En este sentido, la composición de la CR a 31 de diciembre de 2024, que se mantiene en la actualidad, es la siguiente:

- D. Bernardo Villazán (Presidente independiente).
- Dña. Virginia Arce (Vocal independiente).
- D. Javier Escribano (Vocal dominical).
- D. Juan Moscoso del Prado (Vocal dominical).
- Dña. Olga San Jacinto (Vocal independiente).

Conforme a lo dispuesto en el artículo 19 bis del Reglamento del Consejo de Indra, la CR se reunirá cuantas veces sea convocada, con arreglo a lo previsto en el citado Reglamento y, al menos, tres veces al año. En el ejercicio 2024, la CNRGC se ha reunido en 13 ocasiones hasta su separación en dos comisiones en octubre de 2024, y la CR se ha reunido en 2 ocasiones desde su constitución en noviembre de 2024, habiéndose tratado en ambas Comisiones asuntos relacionados con las remuneraciones de los consejeros en 13 sesiones.

En las sesiones del Consejo en las que se tratan las propuestas relativas a la retribución específica de los consejeros ejecutivos, éstos no están presentes ni participan en modo alguno en las deliberaciones y toma de decisiones sobre aquéllas.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 217.4 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”), la retribución de los consejeros 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. Asimismo, en el diseño y propuestas de modificación 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 desfavorables.

Empresas comparables en la definición de la política

Tal y como se ha indicado anteriormente, la Compañía revisa periódicamente la remuneración de los consejeros para que la misma guarde una proporción razonable con el tamaño de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.

Con base en lo anterior, la Compañía evalúa de forma periódica la información de mercado en relación con los niveles, el mix y las prácticas retributivas.

A estos efectos, en los trabajos de diseño de la Política de Remuneraciones vigente la CNRGC contó con el asesoramiento externo de Mercer Consulting, S.L.

Dicha consultora proporcionó a la Sociedad información sobre el posicionamiento de las remuneraciones de los consejeros ejecutivos de la Sociedad frente a 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. La remuneración de los consejeros no ejecutivos se comparó con el IBEX-35, no habiéndose tenido en cuenta las compañías que ocupan las diez primeras posiciones del índice por capitalización bursátil ya que sus prácticas son claramente diferenciadas respecto al resto.

A.1.2. Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Mix retributivo

Los únicos componentes variables en la retribución del Consejo son los que corresponden al Consejero Delegado y al consejero ejecutivo Director General de TI como parte de su retribución adicional por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

En aplicación de los principios y fundamentos de la Política de Remuneraciones vigente, la retribución de estos consejeros ejecutivos, por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, está integrada por los siguientes conceptos retributivos:

- **Retribución Fija (RF):** que representa un 25% de la retribución total anualizada.
- **Retribución Variable Anual (RVA):** que representa un 35% de la retribución total anualizada para un cumplimiento de objetivos del 100%.
- **Retribución a Medio Plazo (RMP o IMP):** que representa un 40% de la retribución total anualizada para un cumplimiento de objetivos del 100%.

El mix retributivo indicado se corresponde con un escenario de cumplimiento de objetivos target conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones de los consejeros vigente.

De esta forma, la retribución fija de los consejeros ejecutivos representa un 25% de la retribución total de dichos consejeros y la variable, vinculada al cumplimiento de objetivos, un 75%. Aproximadamente, el 50% de la retribución variable de los consejeros ejecutivos se percibe en acciones.

La ponderación de los elementos retributivos descrita, la limitación de las retribuciones máximas, así como los procedimientos de determinación de objetivos definidos a corto y largo plazo, vinculados a la creación de valor sostenible y valoración de su cumplimiento, que se analizarán más adelante, 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.

Acciones adoptadas para reducir riesgos

- **Mecanismos de supervisión y contrapesos:** 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.
- **Cláusulas de ajustes ex post:** los contratos de los consejeros ejecutivos incorporan cláusulas “malus” y “clawback”, que permiten la reducción, cancelación o reclamación del reembolso de los importes retributivos indebidamente satisfechos en los términos que se detallan en la Política de Remuneraciones vigente.
- **Condiciones retributivas de los empleados:** por lo que se refiere a las medidas adoptadas en relación con los consejeros ejecutivos, como categoría de personal cuyas actividades profesionales pueden tener una repercusión material en el perfil de riesgos de la Sociedad, hay que destacar que en la elaboración de la Política de Remuneraciones se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores, atendiendo a la estrategia de remuneración aplicable a los empleados y 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.

En el apartado 3.II de la Política de Remuneraciones vigente se detallan las directrices que dicha Política comparte con las condiciones retributivas generales de los empleados (estructura de retribución total, equidad retributiva, alineación de intereses, proporcionalidad y gestión de riesgos y valores).

- **Valoración de objetivos:** respecto al período de devengo cabe señalar que la RVA se devenga una vez cerrado el ejercicio correspondiente y su importe depende de la valoración del cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos fijados para cada consejero ejecutivo que realiza la CR, previo informe de la Comisión de

Sostenibilidad y de la Comisión de Estrategia sobre aquéllos de su competencia, y aprueba el Consejo.

- **Pago en instrumentos:** el cobro del 30% del importe de la RVA resultante (equivalente a un 10,5% de la retribución total target anualizada) se percibe íntegramente en acciones de la Sociedad, cuyo número se fija en la fecha de aprobación por el Consejo de la RVA que efectivamente corresponda al consejero ejecutivo.
- **Marco plurianual:** el IMP vigente, correspondiente al periodo 2024-2026, cuya regulación aprobó, respecto del Consejero Delegado y del consejero ejecutivo Director General de TI, la Junta General ordinaria de accionistas del ejercicio 2024, se articula como un *performance share plan*, con una concesión inicial de acciones, de las que, tras su vencimiento en 2026, se podrá entregar un porcentaje que oscilará entre el 0% y el 125%, coeficiente máximo de pago aprobado para este incentivo, inferior al máximo establecido en la Política de Remuneraciones (150%) calculado en función del nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos.

Para el diseño del IMP, la CNRGC contó con el asesoramiento de Willis Towers Watson (“WTW”) que consideró información de mercado en incentivos a largo plazo en compañías europeas relevantes de los sectores de defensa y tecnología y en las empresas del IBEX-35. Se evaluaron, particularmente, los elementos de diseño de los incentivos a largo plazo en estas compañías, entre otros: tipo de instrumento, estructura temporal, métricas y ponderaciones, niveles de incentivo máximo vs. Target y mecanismos para la gestión de los riesgos asociados a la remuneración. También, se realizó un análisis sobre los niveles retributivos del primer ejecutivo en compañías del IBEX-35 con una facturación inferior a 20.000 millones de euros y se contrastó esta información con la de compañías europeas en los sectores de aeroespacial y defensa y tecnología. Para calibrar las métricas, se contó con un riguroso análisis sobre la volatilidad de cada métrica en función de los niveles de resultados históricos y las proyecciones financieras y de sostenibilidad del Plan Estratégico de la Compañía.

Asimismo, en la elaboración del IMP se contó con el asesoramiento del *proxy solicitor* Georgeson para asegurar su alineamiento con las recomendaciones de inversores institucionales y *proxy advisors*.

A.1.3. Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

La remuneración que corresponde a los consejeros en su condición de tales consistirá en una cantidad fija, cuyo límite máximo se determina por la Junta General de la Sociedad y permanecerá vigente en tanto no se apruebe 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 Política de Remuneraciones de Indra.

La retribución de los consejeros en su condición de tales se determina en función de su pertenencia a los distintos órganos de administración. Tal y como se ha desarrollado previamente en el apartado A.1.1., esta retribución consiste en una asignación fija, que se determina atendiendo a criterios de responsabilidad y dedicación requerida a partir de las siguientes cuantías anuales brutas:

- 80 m€ por pertenencia al Consejo
- 40 m€ por pertenencia a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento
- 24 m€ por pertenencia a la CNYGC
- 24 m€ por pertenencia a la CR
- 24 m€ a la Comisión de Sostenibilidad
- 24 m€ a la Comisión de Estrategia
- 24 m€ a la Comisión Delegada Ejecutiva
- Los presidentes de cada Comisión perciben 1,5 veces las cuantías indicadas
- 30 m€ por el cargo de Consejero Independiente Coordinador

Estos importes han permanecido invariados desde el ejercicio 2015. Sin perjuicio de lo anterior, como se ha mencionado en el apartado A.1.1., en octubre de 2024 el Consejo de Administración, acordó, previo informe favorable de la CNRGC, separar en dos la referida comisión creando, por un lado, la CNYGC y, por otro, la CR y fijó la retribución de sus miembros en 24m€ brutos anuales, y la de sus presidentes en 1,5 veces dicha cuantía (36m€).

En todo caso, el Consejo podrá modificar los anteriores importes, con sujeción al límite máximo contemplado en la Política de Remuneraciones vigente para el conjunto del Consejo.

La Política de Remuneraciones vigente establece separadamente el sistema retributivo correspondiente al Presidente del Consejo de Administración. Como se ha mencionado anteriormente, su retribución está integrada exclusivamente por conceptos fijos y asciende a 550m€ (275m€ correspondientes a la retribución de sus funciones ejecutivas y 275m€ por su condición de Presidente del Consejo de Administración), más la retribución correspondiente por la presidencia de la Comisión de Estrategia y de la Comisión Delegada Ejecutiva, que en términos anuales asciende a 36m€ para cada una de las Comisiones. También, puede ser beneficiario de un complemento en efectivo o en especie, incluyendo un seguro de vida y accidentes, asistencia sanitaria y uso de vehículo de empresa.

La Política de Remuneraciones vigente fija el límite máximo anual de la remuneración de los consejeros en su condición de tales en 2.750m€. Dicho límite se estableció en función

de la retribución media por consejero y del número máximo de consejeros, que se incrementó a 16 en la Junta General ordinaria de accionistas de 2023, y el número máximo de miembros de sus Comisiones contemplados en aquel momento en el Reglamento del Consejo. Este límite se mantendrá vigente hasta que la Junta General de Accionistas acuerde su modificación.

A.1.4. Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

Conforme al artículo 27 de los Estatutos Sociales de la Compañía, los consejeros que asumen funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir, adicionalmente, las remuneraciones que correspondan por el desempeño de funciones ejecutivas. En este sentido, la retribución fija anual de los consejeros ejecutivos es percibida íntegramente en metálico y tiene el propósito de recompensar el desempeño atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional.

En base a lo anterior, la retribución dineraria fija bruta anual prevista para los consejeros ejecutivos es la siguiente:

- Presidente Ejecutivo: 275m€
- Consejero Delegado: 660m€
- Consejero ejecutivo Director General de TI: 550m€

A.1.5. Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

Por razón de su pertenencia a los órganos de administración los consejeros no perciben ninguna remuneración en especie.

El Presidente Ejecutivo es beneficiario de una remuneración en especie que consiste en un seguro de vida con cobertura en caso de fallecimiento e invalidez y de un seguro de asistencia sanitaria. Asimismo, tiene reconocido el uso de vehículo de empresa.

Respecto del Consejero Delegado y del consejero ejecutivo Director General de TI, la Política de Remuneraciones establece como retribución en especie i) un seguro de vida con cobertura en caso de fallecimiento e invalidez; ii) un seguro de asistencia sanitaria en las condiciones de la póliza colectiva contratada por la Sociedad para los altos directivos; y iii) el derecho al uso de un vehículo de empresa. La Política establece el coste máximo anual conjunto de dichas retribuciones, siendo los actualmente vigentes: seguro de vida y accidentes: 100m€; seguro de asistencia sanitaria: 34m€ y uso de vehículo de empresa 60m€.

A.1.6. Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo

entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Como se ha indicado anteriormente, los únicos componentes variables en la retribución del Consejo son los que corresponden a los consejeros ejecutivos, en concreto el Consejero Delegado y el consejero ejecutivo Director General de TI, como parte de su retribución adicional por el desempeño de funciones ejecutivas y que se detallan a continuación:

a) Retribución Variable Anual (“RVA”)

De conformidad con lo indicado en la Política de Remuneraciones vigente, el propósito de esta remuneración es 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.

A tal fin, el Consejo, a propuesta de la CR y de la Comisión de Sostenibilidad (en lo que se refiere al ámbito de sus competencias), realiza una concertación anual de los objetivos de la RVA para cada consejero ejecutivo, tanto cuantitativos como cualitativos, alineados con los intereses sociales e individualizados en los planes estratégicos de la Sociedad.

Dicha concertación anual se caracteriza por los siguientes elementos:

- Los objetivos cuantitativos tienen un peso, como mínimo, del 60% en el conjunto de la RVA. Están compuestos por métricas que garantizan el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad.
- Se establecen también métricas relativas al rendimiento no financiero; en particular, en

materia de sostenibilidad.

- Los objetivos cualitativos, por otra parte, tienen un peso, como máximo, del 40%. Principalmente, están vinculados a la evaluación del desempeño individual de los consejeros ejecutivos y su contribución a la creación de valor.

Para determinar el grado de cumplimiento de cada objetivo se establece un valor central, equivalente a un 100% de logro del objetivo, que, en caso de los cuantitativos, se corresponde como mínimo con el cumplimiento del presupuesto anual de la Compañía en cada uno de estos parámetros. Asimismo, se establece por el Consejo un porcentaje mínimo y máximo de cumplimiento para cada uno de los objetivos que se fija.

Con la finalidad de garantizar que la RVA 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 se faculta al Consejo y a la CR para no tener en cuenta resultados y aspectos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los criterios de evaluación, de los que debe darse cuenta 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 anual de los consejeros ejecutivos, 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.

A propuesta de la CR, el Consejo ha aprobado los siguientes objetivos para la RVA 2025 de los consejeros ejecutivos (Consejero Delegado, Sr. de los Mozos, y consejero ejecutivo Director General de TI, Sr. Abril):

Objetivos Compañía: que tendrán una ponderación conjunta del 60% para el consejero delegado y del 25% para el consejero ejecutivo director general de TI:

- Contratación (con una ponderación del 25% de los objetivos Compañía y del 15% del total de objetivos para el consejero delegado y del 6,25% para el consejero ejecutivo director general de TI);
- *Cash Flow* (25% de los objetivos Compañía y 15% del total de objetivos para el consejero delegado y del 6,25% para el consejero ejecutivo director general de TI);
- *Ebit* (50% de los objetivos Compañía y 30% del total de objetivos para el consejero delegado y del 12,5% para el consejero ejecutivo director general de TI).

Objetivos de negocio/función: Sólo para el consejero ejecutivo director general de TI que tendrán una ponderación del 35%:

- Contratación (con una ponderación del 35% de los objetivos del negocio de TI y del 12,25% del total de objetivos);
- Ebit (65% de los objetivos del negocio de TI y 22,75% del total de objetivos).

Objetivos individuales: que tendrán una ponderación del 40% para ambos consejeros ejecutivos.

- Consejero Delegado:
 - Objetivos operativos, estratégicos y de proceso (con una ponderación del 80% de los objetivos individuales y un 32% del total de objetivos).

Para la valoración se tendrán en cuenta los siguientes aspectos con una ponderación cada uno de ellos de aproximadamente un 27% sobre el total de estos objetivos:

- Implantación de todas las capacidades necesarias para la ingeniería, fabricación y mantenimiento de los productos de la compañía.
 - Implementación del plan de reducción del número de proveedores y concentración en torno a 500 proveedores.
 - Desarrollo de IndraVentures, vehículo en torno al cual se articula la innovación corporativa de la compañía.
- Cumplimiento de los KPI del Plan Director de Sostenibilidad comprometidos y, en particular, los relacionados con impulsar la sostenibilidad en la cadena de proveedores, formación eco-diseño para la reducción del impacto ambiental y las emisiones de alcance 3 de los productos, uso Responsable de la IA, rotación no deseada, satisfacción de empleados, gestión sostenible del agua, reducción de emisiones de alcance 2 del Grupo -energía verde contratada-, y certificaciones externas del cálculo de la huella de carbono (con una ponderación global del 20% de los objetivos individuales y un 8% del total de objetivos).

Para la valoración se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Incremento hasta el 80% de los proveedores críticos con evaluación de riesgos ESG como parte de su proceso de homologación (con un peso del 20% del total de estos objetivos).

- Formación en eco-diseño a más del 90% de ingenieros de diseño y producto implicados en el diseño de productos HW de Defensa, ATM y Movilidad (con un peso del 10% del total de estos objetivos).
 - Aprobación de una Política de Uso Responsable de la IA (con un peso del 10% del total de estos objetivos).
 - Mantener la rotación no deseada por debajo de la media del sector tecnológico en España (con un peso del 10% del total de estos objetivos).
 - Realizar una encuesta global de satisfacción de empleados en 2025 a todos los profesionales integrados en el grupo, incluyendo en ella el employee Net Promoter Score (con un peso del 15% del total de estos objetivos).
 - Elaboración de un Plan de gestión sostenible del agua y cálculo de la huella hídrica en los tres principales centros por consumo de agua en España (con un peso del 15% del total de estos objetivos).
 - Incrementar al 50% la energía verde contratada a nivel internacional a finales de 2025 (con un peso del 10% del total de estos objetivos).
 - Ampliar el alcance de la certificación ISO 14064 de cálculo de la huella de carbono a dos de las sociedades con mayor huella de carbono (con un peso del 10% del total de estos objetivos).
- Consejero ejecutivo Director General de TI:
 - Incremento de las ventas de Minsait en 2025 de al menos un 5,7% (con una ponderación del 40% de los objetivos individuales y del 16% del total de objetivos).
 - Que la venta digital de Minsait (ventas con margen bruto superior al 22%) alcance al menos el 54% de lo planificado para el año (con una ponderación del 40% de los objetivos individuales y del 16% del total de objetivos).
 - Cumplimiento de los KPI del Plan Director de Sostenibilidad comprometidos indicados anteriormente (con una ponderación del 20% de los objetivos individuales y un 8% del total de objetivos).

En cuanto a las cuantías de dicho componente retributivo, la Política de Remuneraciones establece una cuantía target de RVA (correspondiente a un cumplimiento del 100% de los objetivos) equivalente al 140% de la RF de cada consejero ejecutivo. Asimismo, para el caso de sobrecumplimiento de objetivos, se establece un límite máximo de RVA del 120% de la cuantía target, que equivaldría a un 168% de la RF y se prevé el establecimiento, al inicio

del ejercicio, de un umbral mínimo de cumplimiento de objetivos por debajo del cual la RVA resultante sería cero.

Para un cumplimiento de objetivos del 100% (target), la RVA representa un 35% de la retribución total target anualizada del consejero ejecutivo.

Como se ha indicado anteriormente, el 30% de la misma (equivalente a un 10,5% de la retribución total target anualizada) se percibe íntegramente en acciones de la Sociedad, cuyo número se fija en la fecha de aprobación por el Consejo de la RVA que, efectivamente, corresponda al consejero ejecutivo y se calcula en función del precio medio de cotización en las treinta sesiones de Bolsa anteriores a la fecha de dicho acuerdo.

b) Incentivo a Medio Plazo (“IMP”) 2024-2026

De conformidad con la Política de Remuneraciones vigente, el propósito de esta remuneración es incentivar la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo a través de la consecución de una 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 IMP vigente consiste en 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%, coeficiente máximo de pago aprobado para este incentivo, inferior al máximo establecido en la Política de Remuneraciones (150%) y que se calculará en función del nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos.

El número máximo de acciones a entregar a los consejeros ejecutivos por este concepto, en el supuesto de máximo sobrecumplimiento (125%) de todos los objetivos del IMP 2024-2026 será de 513.806 acciones, equivalentes al 0,29% del capital social vigente el 27 de junio de 2024, fecha en la que tuvo lugar la Junta General ordinaria de accionistas de 2024, que aprobó el IMP. Dicho número máximo de acciones se calculó en función del precio medio de la acción de Indra en las últimas 30 sesiones de 2023 (14,1298 €/acción).

Se han fijado cinco bloques de objetivos que tienen asociada una escala de cumplimiento específica: un umbral mínimo, 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, que se corresponde con el pago del incentivo máximo (125% del target). Los objetivos para los consejeros ejecutivos son los siguientes:

Categoría	Peso	Métrica
Objetivos de creación de valor para el accionista	10%	Retorno Total para el Accionista (RTA) absoluto
	10%	RTA relativo vs Ibex 35
Objetivos financieros de Grupo	10%	Flujo de Caja Libre acumulado en 2024, 2025 y 2026
	5%	EBITDA acumulado en 2024, 2025 y 2026
	5%	EBIT acumulado en 2024, 2025 y 2026
Objetivos financieros de los negocios	15%	Ventas acumuladas de cada negocio en 2024, 2025 y 2026
	15%	EBIT acumulado de cada negocio en 2024, 2025 y 2026
Objetivos de negocio vinculados al cumplimiento del Plan Estratégico	20%	Indicadores relacionados con la contratación acumulada de cada negocio en 2024, 2025 y 2026
Objetivos de Sostenibilidad	10%	9 indicadores establecidos en el Plan de Sostenibilidad

Adicionalmente, para todos los beneficiarios del IMP 2024-2026, se ha establecido una condición necesaria vinculada al Flujo de Caja Libre acumulado de Indra. En concreto, para que pueda devengarse el IMP 2024-2026 es necesario que el Flujo de Caja Libre acumulado de Indra en los años 2024, 2025 y 2026 sea superior a 630 millones de euros. En caso de no alcanzar esta cifra, y aunque se alcancen los niveles mínimos de cumplimiento en otros objetivos, se perderá el derecho a percibir incentivo alguno.

El detalle de la regulación y objetivos del IMP 2024-2026 aprobados el 27 de junio de 2024 por la Junta General ordinaria de accionistas se encuentra disponible en la [página web corporativa](#).

El periodo de medición de objetivos tiene una duración de tres años (2024-2026). En el caso de los consejeros ejecutivos, se ha establecido, para su liquidación, un periodo de diferimiento de un año. En concreto, el calendario de abono de las acciones que, en cada caso, proceda entregar a estos beneficiarios sería el siguiente:

- El 50% de las acciones se entregarían a lo largo del primer cuatrimestre de 2027, siendo la fecha concreta de entrega determinada por el Consejo de Administración o el órgano o persona en quien éste delegue esta facultad.
- El 50% restante de las acciones se entregarían transcurrido un año desde la fecha en que finalice el periodo de medición de los objetivos del Plan, siempre que el consejero ejecutivo mantenga su relación con la Sociedad. No obstante, los consejeros ejecutivos (o sus herederos) podrían percibir las acciones diferidas en caso de que la extinción de la relación contractual se produzca como consecuencia del (i) desistimiento unilateral de la Compañía sin que se deba a incumplimientos graves y culpables de las obligaciones del consejero ejecutivo; (ii) la extinción por voluntad del consejero ejecutivo por modificación relevante de funciones o condiciones de prestación de servicios; (iii) jubilación; y (iv)

fallecimiento. En los ceses por mutuo acuerdo se estaría a lo acordado por las partes.

En todo caso, los consejeros ejecutivos, en concreto el Consejero Delegado y el consejero ejecutivo Director General de TI, no recibirán 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 la valoración del cumplimiento de los objetivos, atendiendo a lo establecido en la Política de Remuneraciones, el Consejo y la CR podrán tener en cuenta las circunstancias fuera del curso ordinario del negocio que hayan influido en su consecución y que estén fuera del ámbito de gestión directa del directivo. Asimismo, en su 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.

En circunstancias especiales, debidas a factores internos o externos, la CR 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.

No se contempla en la Política de Remuneraciones vigente ningún concepto adicional de retribución variable.

Los consejeros ejecutivos, en concreto el Consejero Delegado y el consejero ejecutivo Director General de TI, 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.

A.1.7. Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

Los consejeros en su condición de tales y el Presidente Ejecutivo no son beneficiarios de sistema alguno de ahorro a largo plazo, de previsión, jubilación, planes de pensiones o similar.

El Consejero Delegado y el consejero ejecutivo Director General de TI son beneficiarios de un Plan de Ahorro a Largo Plazo (“PALP”) 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 que se indican a continuación mientras esté vigente la relación contractual de los consejeros ejecutivos con la Sociedad.

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 el Incentivo a Medio Plazo anualizado):

- Consejero Delegado: 15% de su RTTA.
- Consejero ejecutivo Director General de TI: 5% 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 ejecutivo es contingente, estableciéndose en el contrato de prestación de servicios ejecutivos el momento en el que el consejero tendrá derecho a la percepción del saldo acumulado.

En el caso del Consejero Delegado, éste 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 a 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 consejero ejecutivo Director General de TI percibirá el fondo acumulado en el PALP en el supuesto de que su contrato continúe vigente en el momento en el que cumpla 62 años, con independencia de su posible continuidad en la Sociedad, bien en forma de capital, como renta vitalicia o como una combinación de ambos.

En ningún caso los consejeros ejecutivos podrán percibir por este concepto un importe superior a una anualidad de su RTTA vigente (2.640m€ en el caso del Consejero Delegado y 2.200m€ en el caso del Consejero Ejecutivo Director General de TI).

Las aportaciones máximas anuales que la Sociedad puede realizar al PALP, y que se realizarán en 2025, son las siguientes:

- El Consejero Delegado: 396m€ (15% de su RTTA);
- El consejero ejecutivo Director General de TI: 110m€ (5% de su RTTA).

El Consejero Delegado y el consejero ejecutivo Director General de TI no son beneficiarios de planes de pensiones ni de ningún otro sistema de previsión, ahorro o prestación diferida distinto del PALP.

A.1.8. Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

Sin perjuicio de las compensaciones establecidas para los consejeros ejecutivos en el siguiente apartado, no existen en la actualidad compensaciones por rescisión pactadas en relación con la terminación de la vinculación con Indra por la condición de consejero.

A.1.9. Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

- **Relación contractual:** los consejeros ejecutivos mantienen con la Sociedad una relación de carácter mercantil articulada a través de contratos de prestación de servicios ejecutivos, que regulan las condiciones aplicables a su relación profesional con la Sociedad e incorporan las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos.
- **Duración:** la duración de dichos contratos es indefinida.
- **Pagos por resolución de contrato:** en caso de extinción del contrato por causa no imputable a ellos (extinción por voluntad unilateral de la Sociedad o por modificación relevante de funciones o condiciones de prestación de servicios), el Consejero Delegado tiene derecho a percibir una indemnización equivalente a una anualidad de su RTTA y el consejero ejecutivo Director General de TI a una indemnización equivalente al 60% de su RTTA.

El Presidente Ejecutivo no tiene reconocido contractualmente derecho indemnizatorio por resolución de su contrato.

- **Preaviso:** los contratos de los tres consejeros ejecutivos establecen, asimismo, la obligación de la Sociedad de dar un preaviso de tres meses a la finalización de la relación profesional. En el caso de que la Sociedad incumpla dicho preaviso, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a una compensación, equivalente al importe de su RTTA anualizada (retribución fija en el caso del Presidente Ejecutivo) por el período del plazo de preaviso incumplido.

- **Pacto de no concurrencia post-contractual:** los contratos del Consejero Delegado y del consejero ejecutivo Director General de TI incorporan 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 75% de su RTTA en el caso del Consejero Delegado y con una cuantía equivalente a 60% de su RTTA en el caso del consejero ejecutivo Director General de TI.

El contrato del Presidente Ejecutivo no prevé dicho pacto de no concurrencia post-contractual.

- **Cláusulas de ajustes ex post:** como se ha mencionado anteriormente, los contratos del Consejero Delegado y del consejero ejecutivo Director General de TI incorporan cláusulas “*malus*” y “*clawback*”, que reconocen a la Sociedad el derecho a reducir, cancelar y/o reclamar el reembolso, dentro de los veinticuatro meses posteriores a su entrega o reconocimiento, de cualesquiera retribuciones variables satisfechas o reconocidas en el supuesto de que se compruebe posteriormente de manera objetiva que su determinación se basaba en datos incorrectos o inexactos o en un incumplimiento grave de la normativa interna.

La Política de Remuneraciones vigente recoge el detalle de las situaciones que pueden dar lugar a la aplicación de estas cláusulas.

El contrato del Presidente Ejecutivo no contempla estas cláusulas dado que no tiene reconocido derecho a percibir retribución variable alguna.

A.1.10. La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No está previsto que los consejeros devenguen ninguna remuneración suplementaria en el ejercicio 2025.

A.1.11. Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

Tal y como contempla la Política de Remuneraciones, la Sociedad tiene en vigor una política de concesión de anticipos y préstamos aplicable a los consejeros ejecutivos que establece un capital máximo (equivalente a dos mensualidades brutas de su RF anual) y unas condiciones de amortización determinadas en función del plazo en el que el consejero ejecutivo 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 contrato previsto en la Política.

A.1.12. La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

A la fecha de aprobación del presente informe, no está previsto que los consejeros devenguen otros conceptos retributivos diferentes a los expuestos en apartados anteriores en el ejercicio 2025.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.**
- b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.**
- c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.**

La Política de Remuneraciones vigente fue aprobada por la Junta General ordinaria de accionistas celebrada el 30 de junio de 2023 para el período 2024-2026 resultando de aplicación desde el momento de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, 2024, 2025 y 2026. Esta Política fue modificada por la Junta General ordinaria de accionistas celebrada el 27 de junio de 2024 con la finalidad de adaptarla a los cambios en la estructura de gobierno de la Compañía aprobados en abril de 2024 relacionados con la adscripción del Presidente del Consejo a la categoría de consejero ejecutivo (manteniendo invariables sus condiciones retributivas) y para contemplar la remuneración asignada a los miembros de la Comisión Delegada Ejecutiva.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

https://www.indracompany.com/sites/default/files/d7/Accionistas/2024/Politicasy/politica_de_remuneraciones_de_los_consejeros_2024-2026_esp.pdf

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

Indra mantiene contacto continuo con sus accionistas, *stakeholders* y *proxy advisors*, y toma en consideración los comentarios y sugerencias recibidos en esos contactos a la hora de elevar cualquier propuesta a la Junta General de Accionistas.

En la Junta General ordinaria de Accionistas del ejercicio 2024, el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros recibió el apoyo mayoritario de los accionistas. De acuerdo con el apartado B.4 desarrollado a continuación, el citado Informe correspondiente al ejercicio 2023 se aprobó con una mayoría del 59,88% de votos a favor, recibiendo un 5,98% de votos en contra.

El porcentaje de abstenciones obtenido en dicho punto del orden del día de la Junta (34,14%), tal y como se informó tras la misma, se debió a la abstención del accionista significativo SEPI que, por política general, se abstiene en todas las Juntas de las sociedades cotizadas en las que participa en aquellos puntos relativos a remuneraciones de consejeros y directivos.

B. Resumen global de cómo se aplicó la Política de Retribuciones durante el ejercicio cerrado

B.1.1. Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

La Política de Remuneraciones aplicada en el ejercicio 2024 ha sido la Política de Remuneraciones 2024-2026, aprobada por la Junta General ordinaria de accionistas el 30 de junio de 2023, que fue modificada en la Junta General celebrada el 27 de junio de 2024, en los términos analizados en el apartado A del presente informe. La Política entró en vigor en el momento de su aprobación.

Tal y como se ha indicado anteriormente, el Consejo de Administración es el órgano competente para fijar la retribución de los consejeros dentro de los límites y parámetros determinados en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas.

Por su parte, la CR 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 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.

Con base en lo anterior, las principales actuaciones de la Comisión (CNRGC hasta octubre de 2024 y CR a partir de esa fecha) en materia retributiva llevadas a cabo en el ejercicio 2024 se han centrado en los siguientes ámbitos:

- Diseñar el IMP 2024-2026 dentro de los límites establecidos en la Política de Remuneraciones y alineado con el Plan Estratégico de Indra hecho público en marzo de 2024.
- Proponer al Consejo de Administración ciertos ajustes de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2024-2026 derivados, fundamentalmente, de la asignación de funciones ejecutivas al Presidente del Consejo de Administración.
- Informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos y condiciones económicas de desvinculación.
- Evaluar el grado de cumplimiento de los criterios y objetivos establecidos en relación con la retribución variable de los consejeros ejecutivos y los altos directivos (RVA 2023 e IMP 2021-2023), y determinar la propuesta sobre sus remuneraciones individuales a elevar al Consejo de Administración para su aprobación.
- Informar las propuestas de concertación de objetivos de la retribución variable anual 2024 de consejeros ejecutivos y altos directivos.
- Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos y, específicamente, en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros y en la memoria semestral y anual.
- Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.

Conforme a la Guía Técnica de CNMV 1/2019 sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, se considera buena práctica que, durante el ejercicio de sus funciones, estas comisiones cuenten con la colaboración de asesores externos.

Siguiendo estas buenas prácticas, en los procesos de adopción de decisiones en materia de retribuciones de consejeros, la CNRGC, la CR y el Consejo de Administración de la Compañía han contado en el ejercicio 2024 con el asesoramiento en materia de remuneraciones de consejeros de expertos independientes como WTW (en relación con el IMP 2024-2026), EY, Gómez-Acebo & Pombo (GA-P), Sagardoy Abogados y Georgeson.

B.1.2. Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No se han producido desviaciones durante el ejercicio 2024.

B.1.3. Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique,

asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se han aplicado excepciones temporales a las políticas de remuneraciones en el ejercicio 2024.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Las políticas de remuneraciones aplicadas en 2024 son compatibles con la gestión adecuada y eficaz del riesgo.

Las diferentes acciones adoptadas por la Compañía en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad durante el ejercicio 2024 han sido las indicadas en el apartado A.1 del presente informe.

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.

Con dichas acciones se pretende controlar las prácticas retributivas de la Sociedad con el fin de alinearlas con la estrategia de negocio, promoviendo la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de Indra, e incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

En el diseño, estructura e implantación de los conceptos retributivos del sistema de remuneración vigente, el Consejo vela porque 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.

Los importes retributivos devengados por los consejeros por cada uno de los conceptos previstos en la Política de Remuneraciones resultan de la aplicación de los criterios y cuantías previstos y se encuentran dentro de los límites establecidos en dicha Política.

Los principios que rigen la citada Política, tanto en lo que respecta a la remuneración de los consejeros por su pertenencia a los órganos de administración, como por el desarrollo de sus funciones ejecutivas, han sido adecuadamente aplicados.

En los apartados que siguen se detalla la aplicación de la Política de Remuneraciones en los distintos ámbitos y para la determinación y aprobación de cada uno de los componentes retributivos.

Dado que el IMP 2024-2026 se devenga al final del período para el que ha sido establecido y su percepción está condicionada a la permanencia del consejero ejecutivo en la Sociedad durante dicho período, sin perjuicio de las excepciones que, por razones de oportunidad se instrumenten, durante el ejercicio 2024 no se ha devengado remuneración alguna por este concepto.

Cabe destacar que el 68% de la RVA está ligada al cumplimiento de objetivos cuantitativos (de Compañía -Contratación, Ebit y FCF- y de ESG) de la Sociedad guardando, por tanto, relación directa con sus resultados.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	144.915.761	82,03
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	8.665.632	5,9798

Votos a favor	86.775.307	59,8798
Votos en blanco	-	-
Abstenciones	49.474.822	34,1404

Observaciones

Como se ha indicado en el apartado A.4, el accionista significativo SEPI por política general se abstiene en las juntas de las sociedades en las que participa en aquellos puntos relativos a remuneraciones de consejeros y directivos. Del total de abstenciones indicado anteriormente el voto de SEPI representó el 99,98% (un 34,13% del total de votos emitidos).

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

En aplicación de la Política de Remuneraciones vigente en el ejercicio 2024, la remuneración de los consejeros en su condición de tales en el ejercicio cerrado ha consistido exclusivamente en una asignación fija, percibida íntegramente en metálico, de acuerdo con las cuantías establecidas en dicha Política, en función de la pertenencia de cada consejero a los distintos órganos de administración y días de permanencia, conforme a lo detallado en el apartado A.1.3 anterior.

Tal y como ya se ha mencionado en el apartado A.1.1 anterior, en abril de 2024 el Consejo de Administración acordó conferir funciones ejecutivas al Presidente del Consejo manteniendo invariables sus condiciones retributivas, sin perjuicio de lo cual se acordó asignar parte de dicha retribución, en concreto, 275 m€ (50% de su asignación fija como Presidente) a las funciones ejecutivas, asignando, por tanto, la cuantía restante, 275m€, a sus funciones no ejecutivas como Presidente del Consejo. En cómputo anual, teniendo en cuenta que esta asignación se produjo el 30 de abril de 2024, la retribución como Presidente del Consejo (funciones no ejecutivas) ascendió a 354m€. A este importe hay que adicionar la retribución anual percibida como Presidente de la Comisión de Estrategia (36m€) y como Presidente de la Comisión Delegada ejecutiva (36m€).

En octubre de 2024, el Consejo de Administración de Indra acordó, previo informe favorable de la CNRGC, separar en dos la referida comisión creando, por un lado, la CNyGC y, por otro, la CR, en atención a lo previsto en la Recomendación 48ª del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y en la Guía Técnica 1/2019, sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, así como teniendo en cuenta la elevada dedicación de la CNRGC durante los últimos años. Asimismo, se fijó la retribución fija anual de los miembros de cada una de estas comisiones en 24m€ y la de su Presidente en 1,5 veces dicha retribución (36m€).

El importe total abonado en 2024 por el conjunto de los consejeros en su condición de tales (por su pertenencia al Consejo y Comisiones) ascendió a 2.451m€ (2.421 m€ en 2023), inferior al límite máximo establecido en las Política de Remuneraciones vigente durante el ejercicio (2.750m€).

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

En el ejercicio 2024 la retribución fija bruta anual devengada por los consejeros ejecutivos ha sido la siguiente:

- D. Marc Murtra: 196 m€ (retribución asignada a sus funciones ejecutivas desde el 30 de abril de 2024).
- D. José Vicente de los Mozos: 660 m€
- D. Luis Abril Mazuelas (consejero ejecutivo Director General de TI): 550 m€

Las cuantías de retribución fija del Consejero Delegado, del consejero ejecutivo Director General de TI y del Presidente Ejecutivo se mantienen invariables y son las contempladas en la Política de Remuneraciones.

Por lo que se refiere a la retribución fija del Presidente Ejecutivo, como se ha comentado anteriormente, tras su adscripción a la categoría de consejero ejecutivo, el 50% de su retribución, cuyo importe permanece invariable, se ha asignado a sus funciones ejecutivas y el 50% restante a las no ejecutivas, siendo el importe consignado el devengado en los meses de mayo a diciembre de 2024.

Como se ha indicado en el apartado A.1.1 el importe asignado a dichas funciones en términos anuales es del 50% de su retribución fija como Presidente (275m€).

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo**

requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos

Como se ha indicado anteriormente, los únicos componentes variables en la retribución del Consejo son los que corresponden al Consejero Delegado y al consejero ejecutivo Director General de TI como parte de su retribución adicional por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

En cuanto a la RVA 2024, el Consejo, a propuesta de la CNRGC, realizó la concertación anual de objetivos para el Consejero Delegado y el consejero ejecutivo Director General de TI, conforme al desglose que se incluye a continuación.

Consejero Delegado

- 60% objetivos Compañía
- 40% objetivos individuales

Consejero ejecutivo Director General de TI

- 25% objetivos Compañía
- 35% objetivos negocio/función
- 40% objetivos individuales

	RVA 2024	Sr. de los Mozos	Sr. Abril
Objetivos Compañía	Contratación	15%	6,25%
	Cash Flow	15%	6,25%

Objetivos negocio/función	EBIT	30%	12,50%
	Contratación	-	12,25%
	EBIT	-	22,75%
Objetivos individuales	Objetivos operativos, estratégicos y de proceso	32%	-
	Cumplimiento de los KPI del Plan Director de Sostenibilidad	8%	8%
	Despliegue de la estrategia 2024 de todos los negocios Indra en Latam, Italia y Portugal	-	16%
	Potenciar la oferta digital de alto valor y margen frente a los servicios de menor valor añadido	-	16%

Para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos de Compañía y de negocio/función se ha tenido en cuenta el valor central establecido -equivalente a un 100% de logro- correspondiéndose como mínimo con el cumplimiento del presupuesto anual de la Compañía, así como las siguientes pendientes de logro:

	Cumplimiento objetivos	% pago	Cumplimiento objetivos	% pago	Cumplimiento objetivos	% pago
Cash flow	< 80%	0%	80%-100%	80%-100%	100%-120%	100%-120%
EBIT	< 80%	0%	80%-100%	80%-100%	100%-120%	100%-120%
Contratación	< 80%	0%	80%-100%	80%-100%	100%-120%	100%-120%

Para la valoración del objetivo individual “Cumplimiento de los KPI del Plan Director de Sostenibilidad” se han tenido en cuenta los siguientes aspectos:

- Mejora del modelo de reporting y trazabilidad de la información ESG con el soporte de una herramienta informática de reporte.
- Formación en eco-diseño a más del 50% de los ingenieros de diseño y producto implicados en el diseño de productos hardware para los negocios de Defensa, ATM y Movilidad.
- Mantener la rotación no deseada por debajo de la media del sector tecnológico en España
- Elaboración del plan de reducción de emisiones del Grupo cumpliendo con los requisitos Net Zero de SBTi, con el objetivo de reducir al máximo las emisiones evitables y compensar las emisiones residuales del Grupo con horizonte 2040.
- Incrementar el consumo de energía verde en Italia hasta conseguir el 100%

de energía verde a finales de 2024

- Ampliar el alcance de la certificación ISO 50001 de eficiencia energética a dos de los centros con mayor consumo energético de España

Una vez cerrado el ejercicio 2024, la CR y el Consejo han llevado a cabo el proceso de evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a la RVA, obteniéndose los siguientes resultados:

- Respecto a los **objetivos Compañía**, comunes para los Sres. de los Mozos y Abril, la CR y el Consejo han valorado los logros operativos y financieros del ejercicio 2024, entre los que destacan los máximos históricos alcanzados en los ingresos, el EBIT y el beneficio neto, con crecimientos a tasa de dos dígitos para todos estos indicadores financieros con respecto del año 2023. Dichos logros han tenido un impacto muy positivo en la evolución del precio de la acción, que se ha revalorizado en 2024 un 24% (ajustado por dividendo) frente a una revalorización del 15% del IBEX-35, siendo Indra la decimocuarta compañía en revalorización de dicho índice en el año.

Los porcentajes de consecución obtenidos en cada uno de los objetivos de Compañía han sido los siguientes: Contratación 108%, Cash-flow 131% y Ebit 110%.^(*)

Atendiendo a la ponderación de cada objetivo, y la valoración máxima permitida (120%) el porcentaje de consecución global de estos objetivos de compañía se sitúa en el **112%** (lo que equivale en el cómputo global a un **67,20%** para el Consejero Delegado Sr. de los Mozos y a un **28%** para el consejero ejecutivo Director General de TI).

- Los porcentajes de consecución obtenidos en cada uno de los **objetivos del negocio de TI**, aplicables exclusivamente al Sr. Abril en su condición de consejero ejecutivo Director General de dicho negocio, han sido los siguientes: Contratación 103% y Ebit 100%.

Atendiendo a la ponderación de cada objetivo, y la valoración máxima permitida (120%) el porcentaje de consecución global de estos objetivos de compañía se sitúa en el **101%** lo que equivale a un **35,35%** en el cómputo global.

Por tanto, el porcentaje de consecución global de los objetivos Compañía y de negocio/función de TI para el consejero ejecutivo Director General de TI asciende a un **63,35%** en el cómputo global.

- Respecto a los **objetivos individuales** del Consejero Delegado y del consejero ejecutivo Director General de TI, el Consejo ha tenido en cuenta los siguientes aspectos/criterios:

i. Consejero Delegado

Por lo que se refiere a los **objetivos operativos, estratégicos y de proceso** se han tenido en cuenta los siguientes criterios con un peso individual del 6,4% en el total de objetivos:

- Ejecución del nuevo Plan Estratégico “Leading the Future”: este criterio ha sido valorado muy positivamente, por la Comisión de Estrategia que emitió su propuesta de valoración a la CR para su informe al Consejo, atendiendo especialmente al cumplimiento de las métricas en todos los indicadores del Plan Estratégico (Ventas, Ebit, Margen Ebit, Ebitda, Margen Ebitda y Cash Flow) y al liderazgo del Sr. de los Mozos tanto en la ejecución como en la coordinación y seguimiento del cumplimiento del Plan Estratégico.
- Supervisión y ejecución de proyectos estratégicos y críticos: este criterio ha sido también valorado por la Comisión de Estrategia muy positivamente teniendo en cuenta el grado de ejecución de los proyectos relacionados con la Newco Espacio, con el posicionamiento de Indra como coordinador nacional, líder del ecosistema de defensa español (Tess Defence), así como la expansión internacional (Joint Venture entre Indra y Edge). La Comisión de Estrategia ha destacado la importante labor del Consejero Delegado en el impulso de estos proyectos, la información facilitada puntualmente a los órganos de gobierno sobre la evolución de los mismos y la metodología empleada para su seguimiento.

Respecto de estos dos objetivos estratégicos la Comisión de Estrategia elevó a la CR la propuesta de valoración del cumplimiento de los mismos en un **120% y 110%, respectivamente**, propuesta de valoración que la CR informó favorablemente al Consejo para su aprobación, lo que así sucedió.

Dichos porcentajes de cumplimiento equivalen a un **7,68%** y un **7,04%**, respectivamente, en el cómputo global.

- Interacción y relación fluida y constructiva con el Consejo de Administración y su Presidente: la CR ha valorado como de “excelente”, la coordinación durante el ejercicio 2024 entre el Presidente, Sr. Murtra, y el Sr. Consejero Delegado que ha redundado en una eficiente ejecución del Plan Estratégico y ha evidenciado la acertada propuesta conjunta de reparto de funciones entre ambos que fue aprobada por el Consejo de Administración en abril de 2024. Asimismo, y en lo que se refiere a la interacción con el Consejo, destaca el reporte que en cada sesión ambos han realizado sobre su actividad en las áreas de su responsabilidad y que ha facilitado la supervisión y seguimiento de la ejecución del Plan Estratégico, así como el liderazgo operativo y de negocio del Consejero Delegado en coordinación con el liderazgo en el ámbito corporativo e institucional del anterior Presidente.

Se ha tenido en cuenta, asimismo, la buena percepción de estos aspectos por el resto de miembros del Consejo, que ha quedado patente en la evaluación anual del Consejo y sus Comisiones correspondiente al ejercicio cerrado, que incluye la del Presidente y Consejero Delegado.

A la vista de lo anterior, la CR propuso al Consejo, que así lo aprobó, un nivel de consecución de este objetivo del **120%**, que equivale a un **7,68%** en el cómputo global.

- Funcionamiento del Comité de Dirección y de la nueva estructura implementada: destaca en la evaluación realizada por la CR la implicación del Consejero Delegado en el diseño e implementación de una estructura organizativa eficiente para la correcta ejecución del plan estratégico, así como en el seguimiento del funcionamiento de dicha estructura realizando aquellos ajustes y/o simplificaciones organizativas cuando ha sido preciso y estableciendo planes de contingencia para circunstancias sobrevenidas, velando en todo momento por la estabilidad de la Compañía y la continuidad del negocio.

A la vista de lo anterior, la CR propuso al Consejo, que así lo aprobó, un nivel de consecución de este objetivo del **110%**, que equivale a un **7,04%** en el cómputo global.

- Retención y captación del talento senior crítico: Destaca en la evaluación de este criterio la implicación del Consejero Delegado en el diseño del vigente Plan Estratégico de Talento así como en la puesta en marcha de iniciativas de desarrollo del talento directivo.

A la vista de lo anterior, la CR propuso al Consejo, que así lo aprobó, un nivel de consecución de este objetivo del **100%**, que equivale a un **6,4%** en el cómputo global.

A la vista de lo anterior, el nivel de consecución de los objetivos individuales del Consejero Delegado en el cómputo global asciende a **44,64%**.

ii. Consejero ejecutivo director general de TI:

- Respecto al objetivo consistente en el despliegue de la estrategia de los negocios de Indra en LatAm, Italia y Portugal, con una ponderación del 16% del total de objetivos, ha sido valorado por la Comisión de Estrategia en un **100%**, teniendo en cuenta el nivel de cumplimiento del presupuesto de contratación 2024 de los negocios no Minsait en las tres regiones, especialmente del negocio de ATM en LatAm.
- La CR propuso al Consejo, que así lo aprobó, un nivel de consecución de este objetivo del **100%**, que equivale a un **16%** en el cómputo global. El nivel de consecución del objetivo relativo a potenciar la oferta digital de alto valor y

margen versus servicios de menor valor añadido, con una ponderación también del 16% del total de objetivos, ha sido del **120%**, teniendo en cuenta el sobre cumplimiento del objetivo de ventas digitales con margen bruto, superior al 22%.

La CR propuso al Consejo, que así lo aprobó, un nivel de consecución de este objetivo del **120%**, que equivale a un **19,2%** en el cómputo global.

- Por lo que se refiere a los objetivos de sostenibilidad, comunes a los dos consejeros ejecutivos, Sr. de los Mozos y Sr. Abril, la CR y el Consejo, previo informe de la Comisión de Sostenibilidad, han valorado muy positivamente las siguientes circunstancias: i) Mejora del modelo de reporting y trazabilidad de la información ESG: la implantación de Workiva como herramienta de reporte ESG, mucho antes de lo previsto, por lo que la valoración arroja un porcentaje de consecución del 100%; ii) Formación en eco-diseño a +50% de los ingenieros de diseño y producto implicados en el diseño de productos hardware para los negocios de Defensa, ATM y Movilidad: formación impartida tanto a los profesionales que participan directa o indirectamente en el ciclo de vida de los productos como a los Product Owners y Product Managers de productos HW de Defensa, ATM y Movilidad, que ha superado con creces el objetivo de participación fijado, alcanzándose por tanto un 120% de cumplimiento de este objetivo; iii) Respecto al objetivo de rotación no deseada, se ha situado por debajo de la media del sector tecnológico en España, descendiendo en un 9% en el ejercicio 2024, por lo que la evaluación del cumplimiento de este objetivo arroja un 120%; iv) Se ha elaborado el plan de reducción de emisiones del Grupo cumpliendo con los requisitos Net Zero de SBTi con horizonte 2040, por lo que este objetivo se ha cumplido al 100%; v) también se ha cumplido al 100% el objetivo consistente en 100% energía verde en Italia a finales de 2024; y vi) por lo que se refiere al objetivo de ampliar el alcance de la certificación ISO 50001 de eficiencia energética a dos de los centros con mayor consumo energético de España, a la vista de las evidencias aportadas se ha considerado un nivel de cumplimiento de este objetivo del 120%.

El porcentaje de consecución de estos objetivos ESG, informado favorablemente por la Comisión de Sostenibilidad y por la Comisión de Retribuciones, y aprobado por el Consejo de Administración, ha sido del **110%** y atendiendo a su ponderación, el porcentaje de consecución alcanzado en el cómputo global se sitúa en el **8,8%**.

A la vista de lo anterior, el nivel de consecución de los objetivos individuales del Consejero Delegado en el cómputo global asciende a **44%**.

La CR y el Consejo, tras analizar los logros referidos, concluyeron con una valoración del desempeño de los consejeros ejecutivos excelente lo que implica un **nivel de consecución total**, con base en el cumplimiento de los objetivos señalado, del **112%** para el **Consejero Delegado Sr. de los Mozos**, y del **107%** para el **consejero ejecutivo**

Director General de TI Sr. Abril.

Los porcentajes anteriores se corresponde con unas cantidades brutas de 1.032m€ para el Sr. de los Mozos, y 826m€ para el Sr. Abril Mazuelas.

De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones vigente el 70% de la RVA se percibe en efectivo. El 30% restante se percibe en acciones, cuyo número bruto se ha determinado en función del precio medio de la acción en las 30 sesiones bursátiles anteriores a la fecha de aprobación por el Consejo de la RVA, que ha resultado ser de 17,6546€.

Lo anterior ha determinado los siguientes números de acciones: para el Consejero Delegado 17.535 acciones y para el consejero ejecutivo Director General de TI 14.035 acciones. Estas acciones se entregarán a los consejeros ejecutivos en abril de 2025.

Los anteriores importes y números de acciones son brutos y sujetos, por tanto, a las retenciones fiscales que en cada momento de pago sean de aplicación.

(*) Se consignan los porcentajes sin decimales.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

Dado que el IMP 2024-2026 se devenga al final del período para el que ha sido establecido y su percepción está condicionada a la permanencia del consejero ejecutivo en la Sociedad durante dicho período, sin perjuicio de las excepciones que, por razones de oportunidad se instrumenten, no se consigna importe alguno por este concepto en el ejercicio 2024.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Durante el ejercicio 2024 no se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de componentes variables consolidados.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o

externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Como se ha indicado en el apartado A.1.7 anterior, por razón de su pertenencia a los órganos de administración los consejeros en su condición de tales y el Presidente Ejecutivo no son beneficiarios de sistema alguno de ahorro a largo plazo, de previsión, jubilación, planes de pensiones o similar.

Por el contrario, el Consejero Delegado y el consejero ejecutivo Director General de TI sí son beneficiarios de un Plan de Ahorro a Largo Plazo. Las características del PALP vigente para los consejeros ejecutivos, y que se regula en la Política de Remuneraciones, se detallan en el apartado A.1.7. de este informe.

La Política de Remuneraciones vigente desvincula el PALP de las indemnizaciones y compensaciones por extinción del contrato, en línea con la práctica habitual de mercado.

Las aportaciones realizadas por la Sociedad al PALP en 2024 fueron las siguientes:

- Consejero Delegado Sr. De los Mozos: 396 m€ (15% de su RTTA). La aportación realizada es proporcional al tiempo de su permanencia en el cargo.
- Consejero ejecutivo Sr. Abril: 110m€ (5% de su RTTA).

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

Durante el ejercicio 2024 no se ha producido el devengo de ninguno de estos conceptos.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

Como se ha mencionado anteriormente, en abril de 2024 el Consejo de Administración, previo informe de la CNRGC, acordó asignar determinadas facultades ejecutivas al Presidente del Consejo, manteniendo invariable la cuantía total de su retribución, sin perjuicio de la asignación de parte de dicha retribución a sus funciones ejecutivas y otra parte a las no ejecutivas (50% a cada una) y aprobar su contrato de prestación de servicios ejecutivos.

Como consecuencia de lo anterior, la Política de Remuneraciones fue modificada por la Junta General ordinaria de accionistas celebrada el 27 de junio de 2024 con la finalidad contemplar dicha atribución de funciones ejecutivas a favor del Presidente del Consejo, aprovechándose también para contemplar la remuneración asignada a los miembros de la Comisión Delegada Ejecutiva.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

En el ejercicio 2024 no se ha devengado ninguna remuneración suplementaria alguna a favor de los consejeros de la Sociedad.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Tal y como se ha explicado en el apartado A.1.11, la Sociedad tiene en vigor una política de concesión de anticipos y préstamos aplicable a los consejeros ejecutivos.

No obstante, durante el ejercicio cerrado la Sociedad no ha concedido préstamos ni anticipos a los consejeros ejecutivos.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

En virtud de lo previsto en los contratos reguladores de su relación profesional, los consejeros ejecutivos perciben una remuneración en especie que consiste en un seguro de vida con cobertura en caso de fallecimiento e invalidez.

Asimismo, son beneficiarios de un seguro de asistencia sanitaria en las condiciones de la póliza colectiva contratada por la Sociedad para los altos directivos. Los consejeros ejecutivos tienen derecho al uso de un vehículo de empresa de conformidad con la política establecida al efecto por la Sociedad. Las cuantías individuales correspondientes a cada uno de los conceptos señalados en 2024 han sido las siguientes:

- Sr. Murtra (Presidente Ejecutivo): (i) prima de seguro de vida 1m€ y (ii) asistencia sanitaria 10m€.
- Sr. de los Mozos (Consejero Delegado): (i) prima de seguro de vida 9m€; (ii) asistencia sanitaria 8m€; y (iii) uso de vehículo: 30m€
- Sr. Abril (consejero ejecutivo Director General de TI): (i) prima de seguro de vida 2m€; (ii) asistencia sanitaria 10m€; y (iii) uso de vehículo: 14m€.

Dichos importes se incluyen en el sub-apartado iv del apartado C.1 a) “detalle de otros conceptos”.

Como se ha indicado anteriormente, los consejeros no perciben remuneración en especie alguna por razón de su pertenencia a los órganos de administración.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Ningún consejero ha devengado en 2024 remuneración en virtud de pagos que realice la Sociedad a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero.

B.16. Explique y detalle los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de “otros conceptos” de la sección C.

Los consejeros no han recibido en 2024 ninguna otra remuneración distinta de las explicadas en los epígrafes anteriores.

C. Detalle de las retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los consejeros

Nombr	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Luis Abril Mazuelas	Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Belén Amatriain Corbi	Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Jokin Aperribay Bedialauneta	Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Virginia Arce Peralta	Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Coloma Armero Montes	Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Antonio Cuevas Delgado	Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
José Vicente de los Mozos Obispo	Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Javier Escribano Ruiz	Dominical	Desde 27/06/2024 hasta 31/12/2024
Elena García Armada	Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 27/06/2024
Francisco Javier García Sanz	Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Pablo Jiménez de Parga Maseda	Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Juan Moscoso del Prado Hernández	Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Marc Thomas Murtra Millar	Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Olga San Jacinto Martínez	Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Ángeles Santamaría Martín	Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Miguel Sebastián Gascón	Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Bernardo José Villazán Gil	Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024

Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i. Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Luis Abril	80	0	0	550	578	0	0	0	1.208	1.235
Belén Amatriain	80	0	104	0	0	0	0	0	184	164
Jokin Aperribay	80	0	48	0	0	0	0	0	128	128
Virginia Arce	80	0	104	0	0	0	0	30	214	202
Coloma Armero	80	0	64	0	0	0	0	0	144	152
Antonio Cuevas	80	0	52	0	0	0	0	0	132	128
José Vicente de los Mozos	80	0	24	660	722	0	0	0	1.486	930
Javier Escribano	40	0	11	0	0	0	0	0	51	0
Elena García	40	0	12	0	0	0	0	0	52	48
Francisco Javier García	80	0	24	0	0	0	0	0	104	104
Pablo Jiménez de Parga	80	0	24	0	0	0	0	0	104	48
Juan Moscoso del Prado	80	0	64	0	0	0	0	0	144	144

Marc Thomas Murtra	354	0	72	196	0	0	0	0	622	598
Olga San Jacinto	80	0	68	0	0	0	0	0	148	139
Ángeles Santamaría	80	0	55	0	0	0	0	0	135	56
Miguel Sebastián	80	0	64	0	0	0	0	0	144	144
Bernardo José Villazán	80	0	78	0	0	0	0	0	158	143

Observaciones

En el concepto de “otros conceptos” de la Sra. Arce se incluyen los 30m€ correspondientes a su remuneración por el cargo de consejera independiente coordinadora.

Los 354m€ declarados como “remuneración fija del Sr. Murtra” corresponden a la suma de su retribución como Presidente no ejecutivo hasta abril de 2024 (154m€), y la parte proporcional (de mayo a diciembre de 2024) de la asignación de su remuneración fija anual a sus funciones no ejecutivas (200m€), como se ha indicado en el apartado B.5. del presente informe.

Por su lado, los 196m€ declarados como “sueldo” a favor del Sr. Murtra corresponden a la parte proporcional (de mayo a diciembre de 2024) de la asignación de su remuneración fija anual a sus funciones ejecutivas, conforme a lo indicado en el apartado B6. del presente informe.

ii. Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes

Luis Abril	RVA 2024	-	-	14.035	14.035	14.035	14.035	17,6546	248	-	14.035	14.035
José Vicente de los Mozos	RVA 2024	-	-	17.535	17.535	17.535	17.535	17,6546	310	-	17.535	17.535

Observaciones

Todos los números de acciones indicados en el cuadro son brutos.

El “número de instrumentos financieros concedidos en el ejercicio 2024” = incluye las acciones devengadas en dicho ejercicio en concepto de RVA 2024, de acuerdo con la valoración del cumplimiento de objetivos realizada por la CR y el Consejo.

El “número de instrumentos financieros consolidados en el ejercicio 2024” = incluye las acciones devengadas y pendientes de liquidación correspondientes a la RVA 2024.

En el “precio de las acciones consolidadas” de la RVA 2024, dado que no se ha producido su entrega a la fecha de formulación de este informe, se ha considerado el precio utilizado (17,6546€) para fijar el número de acciones correspondientes a dicha RVA (30% del total) establecido en la Política de Remuneraciones de los consejeros (precio medio de cotización en las treinta sesiones de Bolsa anteriores al 26 de febrero de 2025, fecha en la que se adoptó el acuerdo por el Consejo).

El “número de instrumentos financieros al final del ejercicio” = incluye las acciones concedidas durante el ejercicio 2024 en concepto de RVA 2024 pendientes de entrega. Como se indica en el apartado B.7. del presente informe, dichas acciones se entregarán durante el mes de abril de 2025.

iii. Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
L. Abril	0
J. Vicente de los Mozos	0

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la Sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
L. Abril	0	0	110	110	0	0	294	184
J. Vicente de los Mozos	0	0	396	231	0	0	627	231

Observaciones

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

En el caso del Consejero Delegado Sr. de los Mozos, éste 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 a 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 Consejero Ejecutivo Director General de TI, Sr. Abril, percibirá el fondo acumulado en el PALP en el supuesto de que su contrato continúe vigente en el momento en el que cumpla 62 años, con independencia de su posible continuidad en la Sociedad, bien en forma de capital, como renta vitalicia o como una combinación de ambos.

iv. Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
L. Abril	Primas seguro de vida, asistencia sanitaria y vehículo	26
M. Murtra	Primas seguro de vida y asistencia	11

	sanitaria	
J. Vicente de los Mozos	Primas seguro de vida, asistencia sanitaria y vehículo	47

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la Sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i. Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Sin datos										

Observaciones

ii. Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

iii. Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la Sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Sin datos								

Observaciones

iv. Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024
L. Abril	1.208	248	-	26	1.482	-	-	-	-	-
B. Amatriain	184	-	-	-	184	-	-	-	-	-
J. Aperríbay	128	-	-	-	128	-	-	-	-	-
V. Arce	214	-	-	-	214	-	-	-	-	-
C. Armero	144	-	-	-	144	-	-	-	-	-
A. Cuevas	132	-	-	-	132	-	-	-	-	-
J. V de los Mozos	1.486	310	-	47	1.843	-	-	-	-	-
J. Escribano	51	-	-	-	51	-	-	-	-	-
E. García	52	-	-	-	52	-	-	-	-	-
F.J. García	104	-	-	-	104	-	-	-	-	-

P. Jiménez de Parga	104	-	-	-	104	-	-	-	-	-
J. Moscoso del Prado	144	-	-	-	144	-	-	-	-	-
M. Murtra	622	-	-	11	633	-	-	-	-	-
O. San Jacinto	148	-	-	-	148	-	-	-	-	-
Á. Santamaría	135	-	-	-	135	-	-	-	-	-
M. Sebastián	144	-	-	-	144	-	-	-	-	-
B. Villazán	158	-	-	-	158	-	-	-	-	-
TOTALES	5.518	558	-	85	5.800	-	-	-	-	-

Observaciones

La retribución total de los consejeros difiere entre unos y otros en función de la pertenencia de cada consejero a los distintos órganos de administración y los días de permanencia en el cargo durante el ejercicio.

Los importes incluidos en este apartado y en el Informe Anual de Gobierno Corporativo siguen el criterio establecido en la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, por lo que, respecto a la remuneración por sistemas de ahorro (C.1.a.iii) de los consejeros ejecutivos no se declara el importe correspondiente a la aportación anual realizada por este concepto ya que no se consolida hasta que el consejero ejecutivo Sr. Abril cumpla 62 años, y en el caso del consejero delegado, Sr. de los Mozos, cuando cumpla 65 años. Sin perjuicio de lo anterior, en la nota de la memoria sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos sí se incluyen dichas aportaciones ya que se siguen los criterios establecidos por la normativa contable de aplicación a la Sociedad.

Los importes individuales de la remuneración de los consejeros no coincide con los reportados en la nota de la memoria de las cuentas anuales dado que en este informe todas las cuantías se expresan en miles de euros.

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la sociedad.

Importes totales devengados y % variación anual									
Nombre	Ejercicio 2024	% variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros Ejecutivos									
L. Abril	1.482	-75,18	5.972	568,01	894	-	0	-	0
J. Vicente de los Mozos	1.843	60,40	1.149	-	0	-	0	-	0
M. Murtra	633	3,94	609	2,35	595	73,98	342	-	0
Consejeros Externos									
B. Amatriain	184	12,20	164	530,77	26	-	0	-	0
J. Aperribay	128	0	128	166,67	48	-	0	-	0
V. Arce	214	5,94	202	531,25	32	-	0	-	0
C. Armero	144	-5,26	152	484,62	26	-	0	-	0
A. Cuevas	132	3,13	128	0	128	0	128	6,67	120

J. Escribano	51	-	0	-	0	-	0	-	0
E. García	52	8,33	48	-	0	-	0	-	0
F.J. García	104	0	104	2,97	101	-	0	-	0
P. Jiménez de Parga	104	116,67	48	-	0	-	0	-	0
J. Moscoso del Prado	144	0	144	500	24	-	0	-	0
O. San Jacinto	148	6,47	139	561,90	21	-	0	-	0
A. Santamaría	135	141,07	56	-	0	-	0	-	0
M. Sebastián	144	0	144	0	144	14,29	126	12,50	112
B. Villazán	158	10,49	143	580,95	21	-	0	-	0
Resultados de la Sociedad	386.261	27,23	303.592	18,70	255.761	20,96	211.441	-	-72.413
Remuneración media de los empleados	35,805	4,06	34,408	5,80	32,522	14,34	28,442	2,93	27,632

D. Otras informaciones de interés

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

La variación porcentual 2024/2023 de la remuneración percibida por el Sr. Abril, contemplada en el epígrafe C.2. anterior, se debe a que en el ejercicio 2023 el importe es muy superior dado que refleja las remuneraciones variables anuales de ejercicios anteriores consolidadas, que se encontraban diferidas, la RVA 2023 y el IMP correspondiente al periodo 2021-2023, cuyas cuantías se detallaron en el informe anual de remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2023.

Asimismo, la variación porcentual 2024/2023 de la remuneración percibida por el Sr. de los Mozos, el Sr. Jiménez de Parga y la Sra. Santamaría se debe a que en el ejercicio 2023 el importe es muy inferior dado que refleja la remuneración proporcional a los meses de vigencia de sus cargos (Sr. de los Mozos desde mayo de 2023, y Sr. Jiménez de Parga y Sra. Santamaría 6 meses), y en el ejercicio 2024 se refiere a todo el ejercicio.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de 26 de febrero de 2025.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí No

Nombre o denominación social del miembro del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos
Antonio Cuevas Delgado	Abstención	Según informa, posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) en sociedades cotizadas con participación minoritaria.

Miguel Sebastián Gascón	Abstención	Según informa, posición de la SEPI en sociedades cotizadas con participación minoritaria.
Juan Moscoso del Prado Hernández	Abstención	Según informa, posición de la SEPI en sociedades cotizadas con participación minoritaria.

Tech for future

Generamos
confianza para
proteger e impulsar
tanto el presente,
como el futuro

Avda. de Bruselas, 35
28108 Alcobendas
Madrid, Spain
T +34 91 480 50 00

indracompany.com

