
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2021]

CIF: [A-28599033]

Denominación Social:

[**INDRA SISTEMAS, S.A.**]

Domicilio social:

[AVENIDA DE BRUSELAS, 35 (ALCOBENDAS) MADRID]

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:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- 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.

La Política de Remuneraciones vigente fue aprobada por la Junta General de Accionistas el 30 de junio de 2021 para el período 2021- 2023 y sustituyó a la aprobada para ese mismo período por la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de junio de 2020. Esta política establece el sistema retributivo correspondiente a la nueva estructura de gobierno de la Compañía donde los roles de Presidente y de Consejeros Delegados están separados, sin que el Presidente del Consejo de Administración asuma funciones ejecutivas.

En concreto:

· En relación con los consejeros ejecutivos, la Política es continuista con la vigente hasta junio de 2021, si bien introduce algunos ajustes que permiten reforzar el alineamiento del sistema retributivo con las prioridades estratégicas de la Compañía, con las recomendaciones de gobierno corporativo y con las prácticas de sectores y compañías comparables.

· Respecto a los consejeros en su condición de tales la política establece un nuevo límite máximo anual de la remuneración del conjunto de los consejeros por su pertenencia a los distintos órganos de administración (2.600.000 €), en el que se incluye la remuneración fija total del cargo de Presidente no ejecutivo.

La política se ajusta al sistema de remuneración estatutariamente previsto para los consejeros de la Sociedad, en su condición de tales y por el desempeño de funciones ejecutivas e incorpora los nuevos requerimientos en lo que a políticas de remuneraciones se refiere introducidos en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (LSC) por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica la LCS y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas (Ley 5/2021).

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 Comisión de Nombres, Retribuciones y Gobierno Corporativo (CNRGC), que las eleva al Consejo de Administración para decisión dentro del marco y los límites fijados por los Estatutos, 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 CNRGC 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 del Plan Director de Sostenibilidad 2020-2023 y sus métricas, que sirven de base a la CNRGC y al Consejo para la concertación de los objetivos de la retribución variable de los consejeros ejecutivos y la evaluación de su cumplimiento.

La CNRGC contó con el asesoramiento externo de Willis Towers Watson (WTW) en los trabajos de diseño y elaboración del esquema retributivo que contempla la Política de Remuneraciones 2021-2023, previa valoración positiva de la independencia de dicho asesor externo. Asimismo, dicha consultora proporcionó a la Sociedad información sobre el posicionamiento de las remuneraciones de los consejeros ejecutivos de la Sociedad frente a distintos comparables, la cual fue tenida en cuenta para fijar las cuantías de remuneración fija y para el establecimiento de los importes máximos de los componentes variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos. Dicha consultora estableció dos grupos de comparación: uno ad hoc integrado por veintidós compañías europeas que operan en los distintos sectores de actividad de Indra y son comparables por dimensión, entre las que se encuentran Thales, Capgemini, Atos, Leonardo, Dassault Aviation y Systems, Computacenter, Bechtle, Worldline; y otro integrado por las empresas del Ibex 35, excluyendo entidades reguladas y las que tienen la matriz fuera de España.

Por lo que se refiere a la retribución del Presidente del Consejo de Administración (no ejecutivo), el Consejo de Administración ha considerado, entre otros, y previo informe de la CNRGC, el perfil de la persona, el alcance de las funciones asignadas al cargo y los datos retributivos de mercado, facilitados por WTW, sobre presidentes no ejecutivos en el Ibex35 y en otros países europeos.

Los miembros de la CNRGC son exclusivamente consejeros externos, en su mayoría independientes, uno de los cuales es su presidente. A la fecha de formulación del presente Informe la CNRGC está compuesta por cuatro miembros, tres de ellos independientes y un dominical, que representa al principal accionista de la Sociedad.

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 de la 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 en cada momento 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.

[Continúa en el apartado D.1.]

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los 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.

Los únicos componentes variables en la retribución del Consejo son los que corresponden a los consejeros ejecutivos como parte de su retribución adicional por el desempeño de sus funciones de gestión.

En aplicación de los principios y fundamentos de la Política de Remuneraciones vigente, la retribución de los consejeros ejecutivos, por el ejercicio de sus funciones de gestión, 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): que representa un 40% de la retribución total anualizada para un cumplimiento de objetivos del 100%.

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.

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

Adicionalmente, como se ha indicado en el apartado anterior, 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 o diferidos, en los términos que se detallan en la Política de Remuneraciones vigente.

Por lo que se refiere a 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, 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).

Respecto a los períodos de devengo y diferimiento 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 realizan la CNRGC y el Consejo.

El cobro del 30% del importe de la RVA resultante (equivalente a un 10,5% de la retribución total target) se difiere a lo largo de tres años por terceras partes, y 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.

La RMP se articula como un performance share plan, Incentivo a Medio Plazo (IMP), con una concesión inicial de acciones, de las que a su vencimiento en 2023 se podrá entregar un porcentaje que oscilará entre el 0% y el 150%, calculado en función del nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos.

El IMP vigente, en la medida en que se trata de un sistema de retribución basado en la entrega de acciones a los consejeros ejecutivos, fue aprobado por la Junta General de Accionistas del ejercicio 2021 en punto separado del orden del día (punto 9.2), y se enmarca dentro del concepto retributivo RMP que prevé la Política de Remuneraciones que se sometió a la aprobación de esa misma Junta en el punto octavo del orden del día.

De acuerdo con lo anterior, cabe resumir que la retribución fija representa un 25% y la variable, vinculada al cumplimiento de objetivos, un 75% de la retribución total de los consejeros ejecutivos. Aproximadamente, el 50% de la retribución variable se percibe en acciones y se difiere conforme a lo expuesto anteriormente.

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 retribución de los consejeros en su condición de tales se determina en función de su pertenencia a los distintos órganos de administración. Consiste exclusivamente en una asignación fija, que se determina atendiendo a criterios de responsabilidad y dedicación requerida, determinada a partir de las siguientes cuantías anuales: 80 m€ por pertenencia al Consejo; 40 m€ por pertenencia a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento; y 24 m€ por pertenencia a la CNRGC, a la Comisión de Sostenibilidad, y a la Comisión de Estrategia. Los presidentes de cada Comisión perciben 1,5 veces las cuantías indicadas.

Estos importes han permanecido invariados desde el ejercicio 2015.

La Política de Remuneraciones 2021-2023 establece separadamente el sistema retributivo correspondiente al Presidente del Consejo de Administración que no asume funciones ejecutivas.

Dicha retribución está integrada exclusivamente por conceptos fijos y asciende a 550.000€ más la retribución correspondiente por presidir la Comisión de Estrategia que en términos anuales asciende a 36m€. La retribución fija total del Presidente del Consejo en 2022 ascenderá a 586m€.

La Política de Remuneraciones vigente fija el límite máximo anual de la remuneración de los consejeros en su condición de tales en 2.600m€. Dicho límite se estableció en función de la retribución media por consejero y del número máximo de consejeros y miembros de sus comisiones contemplados en los Estatutos Sociales, incluyendo la retribución del Presidente no ejecutivo, así como en previsión de que se pudiera crear alguna comisión adicional a las ya existentes, como así sucedió con la Comisión de Estrategia, creada en septiembre de 2021. Este límite se mantendrá vigente hasta que la Junta General de Accionistas acuerde su modificación.

La Política de Remuneraciones prevé que en el supuesto de que se designe un consejero no ejecutivo con una función y responsabilidades diferentes, su retribución se comparará y establecerá en función de perfiles comparables en compañías de tamaño y complejidad similar, todo ello, con sujeción al límite máximo aprobado por la Junta para el conjunto de Consejo.

En aplicación de lo anterior, y atendiendo a la especial dedicación que requiere el cargo de consejero coordinador, el Consejo de Administración, en su sesión de 22 de febrero de 2022, acordó, a propuesta de la CNRGC, retribuir dicho cargo.

La CNRGC contó para la elaboración de su propuesta con el asesoramiento externo de WTW que proporcionó información sobre la retribución de este cargo en las sociedades del Ibx 35, fijándose una retribución fija anual de 30.000€ (mediana del grupo de comparación).

Dicha retribución será de aplicación a los futuros nombramientos de consejero coordinador.

Sin perjuicio de que la asignación fija de los consejeros es satisfecha íntegramente en efectivo, los consejeros vienen destinando desde 2011 el 50% de su retribución neta a la compra de acciones de Indra, comprometiéndose a mantener la propiedad de estas acciones mientras permanezcan en su cargo.

Dichos compromisos ya no resultarán de aplicación a partir del año 2022 (inclusive), decidiendo cada consejero individualmente el destino de su retribución y el periodo de mantenimiento de las acciones de las que son titulares.

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.

La RF anual es percibida por los consejeros ejecutivos íntegramente en efectivo.

La cuantía de la RF de los consejeros ejecutivos, consejeros delegados solidarios desde mayo de 2021, por el ejercicio de sus funciones de gestión para el ejercicio 2022 es igual para ambos y asciende individualmente a 600m€.

La RF de los consejeros ejecutivos que se había mantenido invariable desde 2018 se incrementó en 50m€ en mayo de 2021 para adaptarla al mayor alcance de sus responsabilidades como consecuencia del cambio de estructura de gobierno de la Compañía que determinó su nombramiento como consejeros delegados.

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 no ejecutivo, en su condición de tal, 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.

En virtud de lo previsto en los contratos de prestación de servicios de los consejeros delegados, éstos perciben una remuneración en especie que consiste en un seguro de vida con cobertura en caso de fallecimiento e invalidez. El coste anual conjunto de las primas para los consejeros ejecutivos es inferior a 100m€.

Asimismo, son beneficiarios de un seguro de asistencia sanitaria en las condiciones de la póliza colectiva contratada por la Sociedad para los altos directivos. El coste anual conjunto de las primas para los consejeros ejecutivos es inferior a 30m€.

Además, tienen derecho al uso de un vehículo de empresa, de conformidad con la política establecida al efecto por la Sociedad. El coste anual conjunto que representa este concepto para los consejeros ejecutivos es inferior a 40m€.

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 como parte de su retribución adicional por el desempeño de sus funciones de gestión.

a) RVA

De conformidad con lo indicado en la Política de Remuneraciones vigente, el propósito de esta remuneración es recompensar la creación de valor y el crecimiento sostenible y a largo plazo de la Sociedad, a través de la consecución de los objetivos anuales específicos fijados, así como de su gestión individual.

A tal fin el Consejo, a propuesta de la CNRGC 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.

Los objetivos cuantitativos tienen un peso, como mínimo, del 50% 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, consistentes en la reducción de emisiones de CO₂ y promoción de la diversidad e innovación.

Los objetivos cualitativos, por otra parte, tienen un peso, como máximo, del 50%. 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. 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 faculta al Consejo y a la CNRGC 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.

La Política de Remuneraciones prevé, además, que la CNRGC pueda, en circunstancias especiales debidas a factores internos o externos, proponer al Consejo la ponderación de otros objetivos y logros alcanzados, tanto de carácter cuantitativo como cualitativo o la aplicación de otros criterios para la determinación de la RVA. El detalle de estos ajustes se desglosaría en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente.

La Política de Remuneraciones establece una cuantía target de RVA (correspondiente a un cumplimiento del 100% de los objetivos) equivalente a 1,4 veces la RF de cada consejero ejecutivo. Asimismo, para el caso de sobrecumplimiento de objetivos, establece un límite máximo de RVA del 120% de la cuantía target, que equivaldría a 1,68 veces la RF y 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 anualizada del consejero ejecutivo. Como se ha indicado anteriormente, el cobro de un 30% de la misma (equivalente a un 10,5% de la retribución total anual target) se difiere a lo largo de tres años por terceras partes y se percibe íntegramente en acciones de la Sociedad, cuyo número se fija, en función del precio medio de cotización en las treinta sesiones de bolsa anteriores, en la fecha de devengo de la RVA.

A propuesta de la CNRGC, el Consejo ha aprobado los siguientes objetivos para la RVA 2022 de los consejeros delegados:

- Objetivos Compañía: que tendrán una ponderación del 60% para los dos consejeros ejecutivos:
 - Contratación (con una ponderación del 25% de los objetivos Compañía y del 15% del total de objetivos);
 - Cash Flow (25% de los objetivos Compañía y 15% del total de objetivos);
 - Ebit (50% de los objetivos Compañía y 30% del total de objetivos).
 - Objetivos individuales: que son los mismos para los dos consejeros delegados y tendrán una ponderación del 40%:
- i) Valoración global de su gestión por el Consejo (con una ponderación del 67% de los objetivos individuales y un 26,8% del total de objetivos) y para cuya valoración se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
- Planteamiento estratégico

- Cooperación entre Consejeros Delegados
 - Rentabilidad del nuevo negocio y nuevas operaciones
 - Retención y captación del talento
 - Reorganización de las funciones corporativas
- ii) Cumplimiento de los KPI del Plan Director de Sostenibilidad comprometidos y, en particular, los relacionados con emisiones CO2, diversidad e innovación, manteniendo la posición de liderazgo en los rankings ESG de referencia (con una ponderación del 33% de los objetivos individuales y un 13,2% del total de objetivos). Para la valoración se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
- Mantener o mejorar respecto a 2021 el posicionamiento de Indra entre las mejores empresas ESG de su sector (Top 15% o "A") en los principales rankings internacionales (DJSI, MSCI, FTS4G, Sustainalytics, CDP).
 - Cumplimiento del 15% de reducción de emisiones GEI (Gases Efecto Invernadero) para los alcances 1 y 2 vinculados al consumo energético en los centros de trabajo en 2022 tomando como año base las emisiones registradas en 2019.
 - Cumplimiento del 5% de reducción de emisiones GEI para el alcance 3 de emisiones vinculadas a la cadena de valor de la compañía en 2022 tomando como año base las emisiones registradas en 2019.
 - Incremento del porcentaje de energía renovable adquirida hasta alcanzar un 98% en España en 2022.
 - Aplicación de la Taxonomía UE a las actividades de Indra de forma sistemática y completa antes del fin de 2022.

[Continúa en D.1.]

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 no son beneficiarios de sistema alguno de ahorro a largo plazo, de previsión, jubilación, planes de pensiones o similar.

Los consejeros ejecutivos sí 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. La Sociedad realiza aportaciones anuales al PALP para cada consejero ejecutivo, las cuales se definen como un porcentaje de su retribución total target anualizada (RTTA) definida como la suma de la RF, la RVA y la RMP.

El PALP no es un plan de pensiones y su percepción por el consejero ejecutivo es contingente. La Sociedad lleva a cabo la aportación anual definida para la dotación del PALP, mientras esté vigente la relación contractual de los consejeros ejecutivos, cuyo saldo acumulado únicamente tiene derecho a percibir cada beneficiario al cumplir 62 años. En ningún caso el consejero ejecutivo podrá percibir por este concepto un importe superior a una anualidad de su RTTA vigente (2.400m€).

En el supuesto de que el contrato continúe vigente en el momento en el que los consejeros ejecutivos cumplan 62 años, estos tienen derecho a percibir el importe acumulado en el PALP, con independencia de su posible continuidad en la Sociedad, bien en forma de capital, como renta vitalicia o como un mix de ambos.

Las aportaciones anuales que la Sociedad realiza al PALP están previstas en la Política de Remuneraciones vigente y son las siguientes:

- Dña. Cristina Ruiz Ortega, Consejera Delegada: 161m€ (6,72% de su RTTA);
- D. Ignacio Mataix Entero, Consejero Delegado: 397m€ (16,56% de su RTTA).

Los consejeros ejecutivos 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.

Ver apartado siguiente.

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.

Los consejeros ejecutivos mantienen con la Sociedad una relación de carácter mercantil articulada a través de sendos contratos de prestación de servicios, 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.

La duración de dichos contratos es indefinida. 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), los dos consejeros ejecutivos tienen derecho a percibir una indemnización equivalente a una anualidad de su RTTA.

Los contratos de los dos 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 por el periodo del plazo de preaviso incumplido.

Asimismo, dichos contratos 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 0,75 veces su RTTA.

Como se ha mencionado anteriormente, los contratos de los dos consejeros ejecutivos 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.

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

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 2022.

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 para el periodo 2021-2023, 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 CNRCC, 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.

No está previsto que los consejeros devenguen ninguna remuneración suplementaria en el ejercicio 2022.

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 propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

Como ya se ha indicado en el apartado A.1.1, en la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas se aprobó una nueva Política de Remuneraciones para el período 2021-2023 que sustituyó a la aprobada para ese mismo período por la Junta General de accionistas celebrada el 25 de junio de 2020.

La Política de Remuneraciones vigente establece el sistema retributivo correspondiente a la nueva estructura de gobierno que separa las posiciones de presidente no ejecutivo y de consejero delegados.

No está previsto someter a la Junta General de Accionistas 2022 modificaciones a esta política.

- 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/2021/Políticas/politica_de_remuneraciones_0.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 del ejercicio 2021, la Política de Remuneraciones y el Informe Anual de Remuneraciones recibieron el apoyo mayoritario de los accionistas. El porcentaje de abstenciones obtenido en dichos puntos del orden del día de la Junta, tal y como se informó tras la misma, se debió a la abstención del accionista significativo SEPI (Sociedad Estatal de Participaciones Industriales, S.A.) 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.

Tal y como se ha indicado anteriormente, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, 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.

La retribución por pertenencia a los distintos órganos de administración ha consistido exclusivamente en una asignación fija, que se ha percibido íntegramente en efectivo de acuerdo con las cuantías contempladas en la Política de Remuneraciones vigente, salvo por lo que se refiere al anterior presidente ejecutivo cuyas remuneraciones correspondientes al período enero-mayo de 2021 se han regido por lo establecido en la Política de Remuneraciones vigente durante el citado período.

La aplicación de estos importes dio lugar, en función de la pertenencia de cada consejero a los distintos órganos de administración, a los importes individuales reflejados en el apartado C siguiente.

Por lo que se refiere al Presidente no ejecutivo, nombrado en mayo de 2021, la política vigente establece una remuneración fija anual de 550m€, y ha percibido la parte proporcional que le corresponde desde su nombramiento.

En septiembre de 2021 el Consejo de Administración, con sujeción a lo previsto en la Política de Remuneraciones y al límite máximo anual de la remuneración del conjunto de los consejeros por su pertenencia a los órganos de administración, acordó la creación de una nueva Comisión de Estrategia, y fijó la retribución de sus miembros en 24m€ brutos anuales, y la de su presidente, que es el Presidente del Consejo, en 1,5 veces dicha cuantía (36m€). La retribución percibida por los miembros de esta comisión es la correspondiente a los meses de octubre a diciembre de 2021.

Por lo que se refiere a los consejeros ejecutivos, la RF es la establecida en el apartado B.6. y la RVA la determinada por la CNRGC y el Consejo en sus respectivas sesiones del 25 y 27 de enero una vez cerrado el ejercicio 2021, tras evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos fijados para cada uno de ellos. Los resultados de dicha evaluación se detallan en el apartado B.7 siguiente.

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 ha producido ninguna desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones durante el ejercicio.

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 ha aplicado ninguna excepción temporal a la Política de Remuneraciones.

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.

Como se ha indicado en el apartado A.1, el diseño del sistema retributivo de los consejeros por su pertenencia a los órganos de administración se ha realizado con el objetivo específico de desligar esta retribución de objetivos y variables de corto plazo.

Asimismo, en cuanto a la retribución específica de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones de gestión, el actual esquema retributivo da un peso relevante (más del 50%, incluyendo la parte diferida de la RVA) a los componentes de medio plazo y a los componentes variables (75%), frente a la retribución fija (25%), tal y como se recoge a lo largo de este Informe.

Los procedimientos de determinación de objetivos y de valoración de su cumplimiento prestan especial atención a las variables de evolución de la actividad más relevantes para la creación de valor sostenible a medio y largo plazo.

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.

Asimismo, en la elaboración de la Política de Remuneraciones se ha tomado en consideración el necesario alineamiento de la retribución de los consejeros ejecutivos y la de la alta dirección, dada su repercusión en el perfil de riesgos de la entidad.

Como se ha indicado en el apartado A, los contratos de los consejeros ejecutivos incorporan cláusulas "malus" y "clawback", que permiten la reducción, cancelación y reclamación de los importes retributivos indebidamente satisfechos en los términos que se detallan en dicho apartado.

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.

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. 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.

El 60% de la RVA está ligada al cumplimiento de objetivos cuantitativos (Contratación, Ebit y FCF) de la Sociedad guardando por tanto relación directa con sus resultados.
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. En concreto, en el apartado B.7 se informa sobre el porcentaje de consecución de los objetivos de cada uno de los consejeros ejecutivos en función de la valoración del cumplimiento de los mismos llevada a cabo por la CNRGC y por el Consejo.

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	126.243.720	71,46

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	834.186	0,66
Votos a favor	92.012.903	72,89
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	33.396.631	26,45

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 98,98%(un 26,18% 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.

Como se ha indicado en el apartado B.1.1, la retribución ha consistido exclusivamente en una asignación fija que se ha percibido íntegramente en efectivo de acuerdo con las cuantías establecidas en la Política de Remuneraciones vigente, en función de la pertenencia de cada consejero a los distintos órganos de administración y días de permanencia.
La remuneración por la presidencia del Consejo desde enero de 2021 hasta mayo de ese mismo año, se ha regido por lo establecido en la política de remuneraciones vigente durante el citado período (120m€ en términos anuales) y por la vigente a partir del nombramiento del Sr. Murtra como Presidente no ejecutivo (550m€ en términos anuales).
En septiembre de 2021 el Consejo de Administración acordó la creación de una nueva Comisión de Estrategia, y fijó la retribución fija anual de sus miembros en 24m€ y la de su Presidente, que es el Presidente del Consejo de Administración, en 1,5 veces dicha retribución.
La aplicación de estos importes dio lugar, en función de la pertenencia de cada consejero a los distintos órganos de administración y días de permanencia, a los importes individuales reflejados en el apartado C siguiente.
El importe total devengado en 2021 por el conjunto de los consejeros en su condición de tales (por su pertenencia al Consejo y Comisiones) ascendió a 1.876m€ (1.432 m€ en 2020), obedeciendo la diferencia fundamentalmente a la remuneración del Presidente no ejecutivo nombrado en mayo de 2021.
Sin perjuicio de lo anterior el importe total devengado se sitúa muy por debajo del límite máximo anual (2.600 m€) aprobado por la Junta General de Accionistas y previsto en la Política de Remuneraciones.

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 2021 la RF devengada por los consejeros ejecutivos ha sido la siguiente:

- D. Fernando Abril-Martorell (Presidente ejecutivo hasta mayo de 2021): 315m€.
- Dña. Cristina Ruiz (Consejera Delegada desde mayo de 2021): 583m€.
- D. Ignacio Mataix (Consejero Delegado desde mayo de 2021): 583m€.

La retribución específica de los consejeros ejecutivos se determinó, hasta mayo de 2021, de conformidad con los importes previstos en la Política de Remuneraciones aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de junio de 2020. Dicha política preveía una remuneración fija en base anual para el Presidente ejecutivo de 775m€ y de 550m€ para la Sra. Ruiz y el Sr. Mataix, consejeros ejecutivos directores generales de TI y T&D, respectivamente.

En mayo de 2021, como consecuencia del relevo en la presidencia del Sr. Abril- Martorell y del cambio de estructura de gobierno de la Compañía que determinó el nombramiento como consejeros delegados de la Sra. Ruiz y el Sr. Mataix, la remuneración fija de los consejeros delegados se incrementó a 600m€ para adaptarla al mayor alcance de sus responsabilidades, siendo estas cuantías en base anual las que se aplican desde esa fecha.

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, condiciones en su caso de consolidación, 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 de devengo o de aplazamiento de pago establecidos 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 a los consejeros ejecutivos como parte de su retribución adicional por el desempeño de sus funciones de gestión.

En cuanto a la RVA, el Consejo, a propuesta de la CNRCC, realizó la concertación anual de objetivos para cada consejero ejecutivo, siendo dichos objetivos para el ejercicio 2021 los siguientes:

a) Objetivos Compañía: Contratación, Cash-flow y Ebit del Grupo con una ponderación conjunta del 60% para los tres consejeros ejecutivos. Se incluye a continuación tabla con la ponderación de cada objetivo:

-----	Presidente	
-----	Consejera Directora General TI	
Objetivo-----	Consejero Director General T&D	
Contratación Grupo-----		15%
Cash-flow Grupo-----		15%
Ebit Grupo-----		30%
Total-----		60%

Para determinar el grado de cumplimiento de los referidos objetivos se estableció un valor central -equivalente a un 100% de logro- correspondiendo como mínimo al cumplimiento del presupuesto anual de la Compañía, así como las siguientes pendientes de logro:

	Cumplimiento objetivos	% pago	Cumplimiento objetivos	% pago	Cumplimiento objetivos	% pago	Ponderación
Cash flow	<80%	0%	80%-100%	25%-100%	100%-110%	100%-120%	25%
EBIT	<80%	0%	80%-100%	25%-100%	100%-110%	100%-120%	50%
Contratación	<80%	0%	80%-100%	25%-100%	100%-110%	100%-120%	25%

b) Objetivos cualitativos: individuales y con una ponderación global del 40% para cada uno de los tres consejeros ejecutivos, fueron los siguientes:

- Presidente Ejecutivo (hasta mayo 2021): i) valoración global de su gestión por el Consejo, incluyendo la ejecución anual del Plan Estratégico (80%); y ii) cumplimiento de los KPI del Plan Director de Sostenibilidad comprometidos y, en particular, los relacionados con emisiones CO2, diversidad e innovación, manteniendo la posición de liderazgo en los rankings EGS de referencia (20%).

- Consejera Delegada (Sra. Ruiz): i) fomento de la colaboración transversal y de la cohesión de grupo (20%); ii) establecimiento de los mecanismos para ejecutar el Plan Estratégico (20%); iii) lanzamiento de la función digital horizontal (20%); iv) cumplimiento de los KPI del Plan Director de Sostenibilidad comprometidos, y en particular los relacionados con emisiones de CO2, diversidad e innovación, manteniendo la posición de liderazgo en los rankings ESG de referencia (20%); y v) desarrollo de personas (cultura y actitud de colaboración, enfoque en eficiencia, planes de sucesión, etc.) (20%).

- Consejero Delegado (Sr. Mataix): i) establecimiento de la cultura de mejora de márgenes y cumplimiento de presupuesto (20%); ii) fomento de la colaboración transversal y de la cohesión de grupo (15%); iii) desarrollo de personas (cultura y actitud de colaboración, enfoque en eficiencia y planes de sucesión, etc.) (15%); iv) lanzamiento y ejecución exitosa de los programas (principalmente 8x8, FCAS) (15%); v) asegurar los ahorros en compras presupuestados y su trazabilidad en el margen y/o ETC (15%); y vi) cumplimiento de los KPI del Plan Director de Sostenibilidad comprometidos, y en particular los relacionados con emisiones de CO2, diversidad e innovación, manteniendo la posición de liderazgo en los rankings ESG de referencia (20%).

Una vez cerrado el ejercicio 2021, la CNRGC 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 tres consejeros ejecutivos, la CNRGC y el Consejo ha valorado los logros del 2021: record de ventas para el Grupo con crecimiento orgánico de casi el 10%; incremento sustancial de márgenes (más de 3% respecto de 2020); generación de caja por encima de niveles alcanzados históricamente; reducción de deuda a un nivel que no se daba desde 2008; y anuncio de vuelta al dividendo con cargo a 2021. Dichos logros han tenido un impacto muy positivo en la evolución del precio de la acción que se ha revalorizado en 2021 un 36% frente a un 8% del Ibex-35, siendo Indra la 7ª compañía en revalorización de dicho Índice.

Respecto a los porcentajes de consecución obtenidos en cada uno de los referidos objetivos han sido los siguientes: Contratación 110,13%, Cash-flow 120,00% y Ebit 120,00%. Atendiendo a la ponderación de cada objetivo, el porcentaje de consecución alcanzado se sitúa en el 117,53% para cada consejero ejecutivo.

Respecto a los objetivos cualitativos:

- Consejera Delegada (Sra. Ruiz):

Al evaluar los cinco objetivos individuales a los que se ha hecho referencia anteriormente, que fueron identificados en el Informe Anual de Remuneraciones 2020, cuya ponderación inicial era del 20% cada uno de ellos, la CNRGC y el Consejo consideraron que debía de excluirse de la valoración el relativo al lanzamiento de la función digital, porque, pese a ser muy relevante, no ha sido prioritario en este año dadas las circunstancias acaecidas y limitarse a los otros cuatro objetivos, cuya ponderación se elevó al 25% cada uno. En relación con estos objetivos individuales de la Sr. Ruiz, cuyo peso total es del 40%, la CNRGC y el Consejo consideraron que la valoración general de los mismos es excelente, siendo el nivel de consecución de cada uno de un 120%.

Por lo que se refiere a los objetivos de sostenibilidad, comunes a los tres consejeros ejecutivos, la CNRGC y el Consejo han valorado muy positivamente i) el cumplimiento y superación de los objetivos de reducción de emisiones de CO2 fijados para el 2021 - respecto a los datos del año base 2019 - alcanzando una reducción estimada 1 del 57% para las emisiones alcance 1 y 2 (emisiones por consumo energético en centros de trabajo) y del 15% para las emisiones de alcance 3 (emisiones indirectas por la cadena de valor); ii) la obtención de la aprobación formal por parte de la iniciativa SBTi (Science Based Target Initiative) de los ambiciosos objetivos SBT de reducción de emisiones basados en la ciencia fijados para Indra para 2030 y 2040; iii) el cumplimiento del objetivo marcado logrando que Indra ocupe posiciones de liderazgo en los índices ESG más relevantes: En 2021 Indra se ha situado como Nº1 mundial en el ranking del sector Software and IT Services del índice DJSI World y ha conseguido ascender al nivel "leadership" en el índice CDP de Cambio Climático; y iv) el cumplimiento de los principales hitos y KPIs planificados para 2021 destacando la aprobación en Consejo de la Política de Sostenibilidad con Proveedores y del Modern Slavery Statement, el diseño de la estrategia multidimensional de Diversidad, Equidad e Inclusión, la puesta en marcha del proyecto de precio al carbono, y la formación en Sostenibilidad a todos los profesionales y la publicación del microsite de Sostenibilidad.

Todo lo anterior, hace que la CNRGC y el Consejo realicen una valoración general excelente de la Sra. Ruiz y consideren un porcentaje de consecución global de los objetivos del 120%, que se corresponde con una cantidad bruta de 1.008m€.

- Consejero Delegado (Sr. Mataix):

Al evaluar los seis objetivos individuales identificados anteriormente, cuyo peso total es del 40%, la CNRGC y el Consejo consideraron que la valoración general de los mismos es excelente, siendo el nivel de consecución de cada uno del 120%.

En materia de Sostenibilidad se han valorado los logros obtenidos durante el ejercicio a los que se ha hecho referencia.

Todo lo anterior hace que la CNRGC y el Consejo realicen una valoración general excelente del Sr. Mataix y consideren un porcentaje de consecución global de los objetivos del 120%, que se corresponde con una cantidad bruta de 1.008m€.

- Presidente Ejecutivo (hasta mayo 2021):

Al evaluar los dos objetivos individuales a los que se ha hecho referencia anteriormente, que fueron identificados en el Informe Anual de Remuneraciones 2020, cuyo peso total es del 40%, la CNRGC y el Consejo consideraron como excelente su valoración general.

En materia de Sostenibilidad se han valorado los logros obtenidos durante el ejercicio a los que se ha hecho referencia.

Todo lo anterior hace que la CNRGC y el Consejo realicen una valoración general excelente del Sr. Abril-Martorell y consideren un porcentaje de consecución global de los objetivos (Compañía e individuales) del 120%, que se corresponde con una cantidad bruta de 524m€.

De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones vigente el 70% de la RVA se percibe en efectivo en marzo de 2022. El 30% restante se percibirá 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 9,36€. Lo anterior ha determinado los siguientes números de

acciones devengadas: anterior Presidente ejecutivo (Sr. Abril Martorell) 16.797 acciones; Consejera Delegada (Sra. Ruiz) 32.290 acciones; y Consejero Delegado (Sr. Mataix) 32.290 acciones. Estas acciones se entregarán a los consejeros ejecutivos por terceras partes iguales en 2023, 2024 y 2025. De conformidad con el diferimiento explicado anteriormente, el pasado 24 de febrero de 2022 se ha realizado la entrega a los consejeros ejecutivos de acciones correspondientes al tercer tercio de la RVA de 2018, segundo tercio de la RVA 2019 y primer tercio de la RVA 2020 percibiendo el anterior Presidente ejecutivo (Sr. Abril Martorell), la Consejera Delegada (Sra. Ruiz) y el Consejero Delegado (Sr. Mataix) por este concepto 25.147 acciones, 20.463 acciones y 20.463 acciones, respectivamente. 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. La percepción de la parte de la retribución variable diferida está sujeta a la no concurrencia de circunstancias contempladas en la cláusula malus, que pudieran determinar la pérdida total o parcial del derecho a la retribución cuyo abono hubiera sido diferido.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

Dado que el IMP (2021-2023) se devenga al final del período para el que ha sido establecido y que su percepción está condicionada a la permanencia del consejero ejecutivo en la Sociedad durante dicho período, no se consigna importe alguno por este concepto en el ejercicio 2021.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, 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 2021 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 no son beneficiarios de sistema alguno de ahorro a largo plazo, de previsión, jubilación, planes de pensiones o similar.

La Política de Remuneraciones vigente modificó la aprobada por la Junta General de Accionistas en junio de 2020 desvinculando para los consejeros delegados el anteriormente denominado Plan de Prejubilación y Ahorro a Largo Plazo (PPALP) de las indemnizaciones y compensaciones por extinción del contrato, en línea con la práctica habitual de mercado.

Las características del nuevo Plan de Ahorro a Largo Plazo (PALP) para los consejeros delegados, contemplado en la política vigente, se detallan en el apartado A.1.7. de este informe.

Bajo la política anterior el consejero ejecutivo tenía derecho a percibir el saldo acumulado en el PPALP en el momento que cumpliera 62 años o con anterioridad si cesaba en su cargo por causa no imputable a él.

La resolución de la relación contractual del Sr. Abril-Martorell (anterior Presidente ejecutivo) tuvo lugar estando vigente la Política de Remuneraciones aprobada en 2020, por lo que de conformidad con lo previsto en su contrato su indemnización (una anualidad de su RTTA) fue financiada con el saldo acumulado del PPALP (aportaciones realizadas en el período 2015-2021), no requiriendo desembolso adicional por parte de la Sociedad.

Las aportaciones realizadas por la Sociedad a los planes vigentes en cada momento en 2021 fueron las siguientes:

- Presidente ejecutivo (hasta mayo de 2021): 194m€ (15% de su RTTA). La aportación realizada es proporcional al tiempo de su permanencia en el cargo, y se aplicó, junto al resto de fondos acumulados, al pago de su indemnización.
- Consejera Delegada: 161m€ (6,72% de su RTTA, teniendo en cuenta el incremento de ésta tras la revisión de su RF en mayo de 2021);
- Consejero Delegado: 397m€ (16,56% de su RTTA, teniendo en cuenta el incremento de ésta tras la revisión de su RF en mayo de 2021).

Los consejeros ejecutivos no son beneficiarios de planes de pensiones ni de ningún otro sistema de previsión, ahorro o prestación diferida distinto de los planes vigentes en cada momento. En el apartado C siguiente se incluyen las aportaciones realizadas por la Sociedad a los planes vigentes en cada momento de cada uno de los consejeros ejecutivos, así como los importes acumulados en el mismo.

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.

Como se ha mencionado anteriormente, con ocasión del cambio en la estructura de gobierno de la Compañía aprobada por el Consejo de Administración en mayo de 2021 se resolvió la relación contractual del hasta entonces Presidente ejecutivo con la Sociedad. El importe de la indemnización percibida por el Sr. Abril-Martorell, de conformidad con lo previsto en su contrato ascendió a 3.100m€, y fue financiada con el saldo acumulado del PPALP (aportaciones realizadas en el período 2015-2021). Adicionalmente el Sr. Abril-Martorell percibió de la Sociedad 775 m€ como consecuencia del incumplimiento del plazo contractual de preaviso, así como las vacaciones devengadas y no disfrutadas (26 m€). Por último, dicho cese activó el pacto de no concurrencia suscrito por el Sr. Abril-Martorell con la Sociedad, en virtud del cual devengó una compensación de 1.163 m€, correspondiente a 6 meses de 2021. Los importes percibidos por el Sr. Abril-Martorell no superaron las dos anualidades de su RTTA.

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.

En el ejercicio 2021 los contratos de los consejeros ejecutivos han sido modificados para contemplar el incremento en su retribución fija bruta anual derivada de su nombramiento como consejeros delegados solidarios, así como para introducir las correspondientes modificaciones para adaptarlos a la nueva Política de Remuneraciones 2021-2023 propuesta a la Junta General de Accionistas 2021. Se detallan a continuación las novedades más significativas:

- Adecuación de la retribución fija de cada uno de los consejeros delegados de 550.000€ a 600.000€.
- Revisión del importe máximo de la Retribución a Medio Plazo que pasa del 133% al 150% del importe target y calibración consecuentemente de los niveles de exigencia de cumplimiento de los objetivos ligados a este elemento retributivo.
- Clarificación de las obligaciones de retención de las acciones que los consejeros ejecutivos, en virtud de la cual, los Consejeros Ejecutivos no podrán transferir las acciones entregadas durante un período de tres años tras la entrega salvo que sean titulares, directa o indirectamente, de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual o salvo que el Consejo de Administración, por concurrir circunstancias excepcionales y justificadas, lo autorice expresamente.
- Formalización de la cláusula malus sobre la retribución variable, y desglose de las causas de aplicación de cláusulas malus y clawback (dichas causas se detallan también en la Política de Remuneraciones vigente).
- Desvinculación del Plan de Prejubilación y Ahorro a Largo Plazo de las indemnizaciones y compensaciones por extinción del contrato, en línea con la práctica habitual de mercado y modificación de su denominación que pasa a ser Plan de Ahorro a Largo Plazo (PALP).

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

No existe 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. 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 Sra. Ruiz y Sr. Mataix 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 han sido:

- Presidente ejecutivo (hasta mayo 2021): (i) prima de seguro de vida 4 m€; y (ii) asistencia sanitaria 7 m€.
- Consejera Delegada (Sra. Ruiz): (i) prima de seguro de vida 3 m€; (ii) asistencia sanitaria 6 m€; y (iii) uso de vehículo: 13 m€.

· Consejero Delegado (Sr. Mataix): (i) prima de seguro de vida 23 m€; (ii) asistencia sanitaria 8 m€, y (iii) uso de vehículo: 25 m€. Dichos importes se incluyen en el subapartado 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, salvo el Presidente no ejecutivo que como se indica en el apartado A.1.5, es beneficiario de un seguro de vida con cobertura en caso de fallecimiento e invalidez y un seguro de asistencia sanitaria. Las cuantías devengadas por estos conceptos durante el período de mayo a diciembre han sido de 1m€ y 5m€ respectivamente.

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 devenga remuneración en virtud de pagos que realice la Sociedad a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero.

B.16. Explique y detalles 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 perciben ninguna otra remuneración distinta de las explicadas en los epígrafes anteriores.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	Presidente Otro Externo	Desde 27/05/2021 hasta 31/12/2021
Doña ANA DE PRO GONZALO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ANTONIO CUEVAS DELGADO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña CARMEN AQUERRETA FERRAZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ALBERTO MIGUEL TEROL ESTEBAN	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	Consejero Delegado	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ENRIQUE DE LEYVA PÉREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don IGNACIO MATAIX ENTERO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARÍA ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don MIGUEL SEBASTIÁN GASCÓN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña SILVIA IRANZO GUTIÉRREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNÁNDEZ	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 27/05/2021
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUIN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 20/12/2021

C.1. 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 2021	Total ejercicio 2020
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	327		9						336	
Doña ANA DE PRO GONZALO	80		46						126	
Don ANTONIO CUEVAS DELGADO	80		48						128	120
Doña CARMEN AQUERRETA FERRAZ	80		64						144	72
Don ALBERTO MIGUEL TEROL ESTEBAN	80		36						116	119
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	80			583	706				1.369	942
Don ENRIQUE DE LEYVA PÉREZ	80		66						146	142
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	80		54						134	120
Don IGNACIO MATAIX ENTERO	80			583	706				1.369	942
Doña MARÍA ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	80		64						144	125
Don MIGUEL SEBASTIÁN GASCÓN	80		46						126	112
Doña SILVIA IRANZO GUTIÉRREZ	80		36						116	119
Don FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNÁNDEZ	50			315	367		775	1.189	2.696	1.333
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUIN	80		70						150	135

Observaciones

En el concepto indemnización del Sr. Abril-Martorell, presidente ejecutivo de la Compañía hasta el 27 de mayo de 2021, se incluye únicamente el importe satisfecho por la Compañía como consecuencia del incumplimiento del plazo contractual de preaviso ya que la indemnización percibida con ocasión de la resolución de su relación contractual de conformidad con lo previsto en su contrato (3.100m€), fue financiada íntegramente con los fondos consolidados en el PPALP, tal y como se indica en el cuadro C.1.a) iii. siguiente, no requiriendo desembolso adicional por parte de la Compañía.

Por otro lado, los 1.189m€ declarados en "otros conceptos" incluyen la compensación devengada por el Sr. Abril-Martorell, correspondiente al pacto de no concurrencia suscrito con la Compañía (1.163m€), así como las vacaciones devengadas y no disfrutadas incluidas en su liquidación (26m€).

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	RVA 2017-2020, con entrega diferida de acciones	55.871	55.871	32.290	32.290			0,00			72.455	72.455
Don IGNACIO MATAIX ENTERO	RVA 2018-2020, con entrega diferida de acciones	53.891	53.891	32.290	32.290			0,00			72.455	72.455
Don FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNÁNDEZ	RVA 2017-2020, con entrega diferida de acciones	75.381	75.381	16.797	16.797			0,00			68.915	68.915

Observaciones

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

El número de instrumentos financieros a principio del ejercicio 2021 = acciones diferidas correspondientes al 30% de la RVA del año 2017 (tercer tercio) para el Sr. Abril Martorell y para la Sra. Ruiz, y la RVA del año 2018 (segundo y tercer tercio) y de los años 2019 y 2020 (primer, segundo y tercer tercio), para los dos consejeros delegados y para el presidente ejecutivo, Sr. Abril-Martorell, que lo fue hasta el 27 de mayo de 2021, de conformidad con lo contemplado en el apartado B.7. anterior.

Parte de dichas acciones fueron entregadas el 25 de febrero de 2021: Sr. Abril-Martorell 23.263 acciones (tercer tercio RVA 2017, segundo tercio RVA 2018 y primer tercio RVA 2019); Sra. Ruiz 15.706 acciones (tercer tercio RVA 2017, segundo tercio RVA 2018 y primer tercio RVA 2019), y Sr. Mataix 13.726 acciones (segundo tercio RVA 2018 y primer tercio RVA 2019).

El número de instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021 = incluye las acciones devengadas en dicho ejercicio en concepto de RVA 2021, de acuerdo con la valoración del cumplimiento de objetivos realizada por la CNRGC y el Consejo, cuya entrega se difiere en los términos indicados en el apartado B.7 y está sujeta a la no concurrencia de circunstancias contempladas en la cláusula malus.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio= No se incluye información en este apartado dado que las acciones concedidas en concepto de RVA 2021 no se entienden consolidadas en el ejercicio atendiendo a las instrucciones para cumplimentar este apartado, al estar sometidas a ulteriores condiciones (cláusula malus). Sin perjuicio de lo anterior, en la nota de la memoria sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos sí se incluye el importe total devengado en concepto de RVA 2021, incluido el 30% que corresponde percibir en acciones, ya que se siguen los criterios establecidos por la normativa contable de aplicación a la Sociedad.

El número de instrumentos financieros al final del ejercicio = incluye las acciones pendientes de entrega al inicio del ejercicio, a las que se detraen las entregadas durante el ejercicio, y se adicionan las concedidas durante el ejercicio 2021, en concepto de RVA 2021. Con fecha 24 de febrero 2022, han sido entregadas parte de estas acciones de la RVA (Sr. Abril-Martorell 25.147, Sra. Ruiz 20.463 y Sr. Mataix 20.463).

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA			161	148			665	458
Don IGNACIO MATAIX ENTERO			397	363			1.584	1.079
Don FERNANDO ABRIL- MARTORELL HERNÁNDEZ			194	465	3.100			3.072

Observaciones

El PALP no es un plan de pensiones y su percepción por el consejero ejecutivo es contingente. La Sociedad lleva a cabo la aportación anual definida para la dotación del PALP, mientras esté vigente la relación contractual de los consejeros ejecutivos, cuyo saldo acumulado únicamente tiene derecho a percibir cada beneficiario al cumplir 62 años. En ningún caso el consejero ejecutivo podrá percibir por este concepto un importe superior a una anualidad de su RTTA vigente.

En el supuesto de que el contrato continúe vigente en el momento en el que los consejeros ejecutivos cumplan 62 años, estos tienen derecho a percibir el importe acumulado en el PALP, con independencia de su posible continuidad en la Sociedad, bien en forma de capital, como renta vitalicia o como un mix de ambos.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Tal y como se indica en el apartado B.9 la resolución de la relación contractual del Sr. Abril-Martorell (anterior Presidente ejecutivo) tuvo lugar estando vigente la Política de Remuneraciones aprobada en 2020, por lo que de conformidad con lo previsto en su contrato su indemnización (una anualidad de su RTTA) fue financiada con el saldo acumulado del PPALP (aportaciones realizadas en el período 2015-2021), no requiriendo desembolso adicional por parte de la Sociedad.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	Prima seguro de vida y asistencia sanitaria	6
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	Primas seguro de vida, asistencia sanitaria y vehículo	22
Don IGNACIO MATAIX ENTERO	Primas seguro de vida, asistencia sanitaria y vehículo	56
Don FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNÁNDEZ	Primas seguro de vida y asistencia sanitaria	11

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 2021	Total ejercicio 2020
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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Sin datos								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[]

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	336			6	342						342
Doña ANA DE PRO GONZALO	126				126						126
Don ANTONIO CUEVAS DELGADO	128				128						128
Doña CARMEN AQUERRETA FERRAZ	144				144						144
Don ALBERTO MIGUEL TEROL ESTEBAN	116				116						116
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	1.369			22	1.391						1.391
Don ENRIQUE DE LEYVA PÉREZ	146				146						146
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	134				134						134

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don IGNACIO MATAIX ENTERO	1.369			56	1.425						1.425
Doña MARÍA ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	144				144						144
Don MIGUEL SEBASTIÁN GASCÓN	126				126						126
Doña SILVIA IRANZO GUTIÉRREZ	116				116						116
Don FERNANDO ABRIL- MARTORELL HERNÁNDEZ	2.696		3.100	11	5.807						5.807
Don SANTOS MARTÍNEZ- CONDE GUTIÉRREZ- BARQUIN	150				150						150
TOTAL	7.100		3.100	95	10.295						10.295

Observaciones

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 delegados no se declara el importe correspondiente a la aportación anual realizada por este concepto ya que se consolida cuando éstos cumplan 62 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.

Por lo que se refiere al Sr. Abril-Martorell, el importe declarado en concepto de Remuneración por sistemas de ahorro, se corresponde con el importe recibido en concepto de indemnización por extinción de su contrato que como se ha mencionado en el apartado C.1.a) iii, fue financiada íntegramente con los fondos acumulados en el PPALP.

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 cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros ejecutivos									
Don FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNÁNDEZ	5.807	55,06	3.745	63,54	2.290	7,66	2.127	-71,23	7.392
Don IGNACIO MATAIX ENTERO	1.425	-47,73	2.726	59,32	1.711	11,98	1.528	-	0
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	1.391	-43,71	2.471	68,90	1.463	-1,01	1.478	-	0
Consejeros externos									
Doña CARMEN AQUERRETA FERRAZ	144	100,00	72	-	0	-	0	-	0
Don ANTONIO CUEVAS DELGADO	128	6,67	120	2,56	117	-	0	-	0
Doña SILVIA IRANZO GUTIÉRREZ	116	-2,52	119	11,21	107	2,88	104	108,00	50
Don ENRIQUE DE LEYVA PÉREZ	146	2,82	142	-7,79	154	6,94	144	0,00	144
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	134	11,67	120	13,21	106	103,85	52	-	0
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUIN	150	11,11	135	-18,67	166	5,06	158	9,72	144

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	342	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña ANA DE PRO GONZALO	126	-	0	-	0	-	0	-	0
Don MIGUEL SEBASTIÁN GASCÓN	126	12,50	112	1,82	110	-	0	-	0
Don ALBERTO MIGUEL TEROL ESTEBAN	116	-2,52	119	-15,00	140	0,00	140	-1,41	142
Doña MARÍA ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	144	15,20	125	108,33	60	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	211.441	-	-72.413	-	177.563	8,34	163.888	0,65	162.831
Remuneración media de los empleados									
	28	0,00	28	0,00	28	-3,45	29	3,57	28

Observaciones

En relación con la remuneración media de los empleados, al no permitir el modelo introducir decimales, no se reflejan las variaciones reales producidas entre los ejercicios objeto de comparación. Por ello, se reflejan a continuación:

Remuneración media de los empleados

Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% variación 2018/2017	Ejercicio 2017
28,442	2,93	27,632	-1,57	28,073	-3,78	29,177	4,51	27,918



INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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.

Continuación del apartado A.1.1.:

a) Retribución por pertenencia a los órganos de administración

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

- Que la retribución de los consejeros externos sea incentivadora 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, al objeto de desligarla de objetivos y variables a corto plazo y que sea satisfecha íntegramente en efectivo.
- 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.

b) Retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas

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

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

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

La política retributiva vigente incorpora los siguientes criterios y principios:

- 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 al 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 incluya componentes fijos y variables; de carácter anual y plurianual; en efectivo, en especie y en elementos referenciados al valor bursátil; determinados de conformidad con los siguientes criterios:
 - i. Que la retribución fija se mantenga invariable para el período de tres años, salvo que se pongan de manifiesto circunstancias específicas que aconsejaran su revisión.
 - ii. Que la retribución variable represente una parte muy sustancial de la retribución total.
 - iii. Que la retribución a medio plazo tenga un peso relevante.
 - iv. Que la retribución referenciada al valor bursátil sea significativa.
 - v. Que la percepción de una parte significativa de la retribución variable se difiera en el tiempo.
 - vi. Que la ponderación de los diferentes elementos retributivos esté en línea con las mejores prácticas de mercado.
- Que los consejeros ejecutivos mantengan un número mínimo de acciones de Indra mientras continúe su relación contractual con la Sociedad.

· Que sus contratos incorporen cláusulas "malus" y "clawback", que habiliten a la Sociedad a reducir, cancelar y/o reclamar el reembolso de cualesquiera retribuciones variables si se produjera cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o modificación significativa de las cuentas, resultados o datos económicos o de otros tipo en los que se basó la concesión de la retribución variable, de forma que los citados datos no reflejaran fielmente la situación de la Compañía o el rendimiento de la Sociedad o el rendimiento real del Consejero Ejecutivo, con independencia de que el consejero tuviera en ello alguna clase de responsabilidad o no.

El esquema retributivo vigente no incluye opciones sobre acciones.

Continuación del apartado A.1.6.:

b) RMP

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 150%, calculado en función del nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos en la propia Política de Remuneraciones.

El número máximo de acciones a entregar a los consejeros ejecutivos por este concepto, en el supuesto de máximo sobrecumplimiento (150%) de todos los objetivos del IMP 2021-2023 será de 1.254.320 acciones, equivalentes al 0,71% del capital social vigente el 30 de junio de 2021, fecha en la que tuvo lugar la Junta General de Accionistas 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 2020 (6,8882 €/acción).

Se han fijado tres bloques de objetivos para el IMP 2021-2023 que tienen asociada la siguiente escala de cumplimiento: un umbral mínimo (cumplimiento del 70%) por debajo del cual no se abonará incentivo y que se corresponde con un nivel de pago del 50%; un nivel target (cumplimiento del 100%) que se corresponde con un nivel de pago del 100%; y un nivel máximo de cumplimiento (cumplimiento del 120%) que se corresponde con el pago máximo (150% del target), todo ello en los términos que se indican seguidamente.

Los objetivos para los consejeros ejecutivos son los siguientes:

A) Objetivos estratégicos y ESG

Estos objetivos tienen un peso del 20% en el total del incentivo, correspondiendo un 10% a cada uno de ellos.

Estos objetivos tienen como propósito valorar el grado de desempeño de los consejeros ejecutivos en dos ámbitos: el desarrollo e implantación de las acciones e iniciativas contenidas en el Plan Estratégico de la Compañía y el cumplimiento de objetivos ESG del Plan Director de Sostenibilidad 2020-2023.

La evaluación y medición del cumplimiento de estos objetivos se realizará una vez cerrado el ejercicio 2023.

Los objetivos estratégicos se vinculan al Plan Estratégico de la Compañía cuyas líneas rectoras son:

- Aceleración del cambio de mix hacia alto valor
- Eficiencia en la producción y excelencia en la ejecución
- Digitalización de la oferta
- Maximizar sinergias y apalancar capacidades para mejorar la competitividad del Grupo

La consecución en base agregada de los objetivos estratégicos al 70% determinará un nivel de pago del 50%; la consecución al 100% determinará el pago del 100% y la consecución del 120% o superior el nivel de pago máximo, que será del 150%. Para porcentajes de consecución intermedios, el nivel de pago se calculará mediante interpolación lineal. En caso de consecución de objetivos estratégicos por debajo del 70%, nivel mínimo de cumplimiento, no se abonará incentivo.

Los objetivos ESG establecidos son los siguientes:

i) Establecimiento y aprobación por parte de SBTi (1*), y comunicación pública de los objetivos de reducción de emisiones basados en la ciencia (SBT: Science Based Targets) para los alcances (2*) 1, 2 y 3 con ambición 1,5°C con horizonte temporal 2030 y 2040 y a lo largo del período 2021-2023.

ii) Cumplimiento del objetivo del 20% de reducción de emisiones GEI (Gases Efecto Invernadero) para los alcances 1 y 2 vinculados al consumo energético en los centros de trabajo en 2023 tomando como año base las emisiones registradas en 2019.

iii) Cumplimiento del objetivo del 5% de reducción de emisiones GEI para el alcance 3 en 2023 de emisiones vinculadas a la cadena de valor de la Compañía en 2023 tomando como año base las emisiones registradas en 2019.

iv) Incremento del porcentaje de energía renovable adquirida hasta alcanzar un 100% en España en 2023.

v) Aplicación de la Taxonomía UE a las actividades de Indra de forma sistemática antes del 2023.

El logro de tres de los cinco objetivos ESG determinará un nivel de pago del 50%; el de cuatro de ellos del 100%; y el de cinco del 150%. En caso de logro únicamente de dos objetivos ESG no se abonará incentivo.

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

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

B) Objetivos vinculados al desempeño de la acción

Estos objetivos tienen un peso del 20% en el total del incentivo correspondiendo un 10% a cada uno de los dos siguientes: Retorno Total para el Accionista (RTA) Relativo, en comparación con el Ibex 35 (grupo comparable) y RTA Absoluto.

El RTA Relativo es la métrica para medir la evolución de una inversión en acciones de Indra durante el período transcurrido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2023 comparada con la evolución de una inversión en acciones de las empresas comprendidas en el Grupo de Comparación (Ibex 35) a 1 de enero de 2021, determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones (reinvirtiendo los dividendos y otros conceptos similares que haya percibido el accionista en cada momento) y el valor inicial de esa misma hipotética inversión.

Las salidas de sociedades del Ibex 35 durante el período de medición sólo afectarán al Grupo de Comparación cuando dichas sociedades dejen de estar cotizadas, en cuyo caso se excluirán de dicho Grupo de Comparación.

El coeficiente de cumplimiento del RTA Relativo se determinará en función de la siguiente escala, según cual sea la posición de la acción de Indra entre las correspondientes al Ibex 35 al final del período de medición:

Posición de Indra en el Ibex 35-----"Coeficiente de pago del RTA Relativo"

Figurar entre las 8 mejores acciones del Ibex 35-----150%

Figurar entre el puesto 18 y el 8 entre las mejores acciones del Ibex 35-----50% - 150% (*)

Figurar en el puesto 19 o peor entre las acciones del Ibex 35-----0%

(*) El coeficiente de pago del RTA Relativo en los puestos intermedios se calcula por interpolación lineal.

Por su parte, el RTA Absoluto es la métrica para medir la evolución de una inversión en acciones de Indra durante el período transcurrido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2023, determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones de Indra (reinvirtiendo los dividendos y otros conceptos similares que haya percibido el accionista en cada momento) y el valor inicial de esa misma hipotética inversión. El coeficiente de cumplimiento del RTA Absoluto se determinará al finalizar el período de medición, conforme a los siguientes parámetros:

Evolución del RTA Absoluto de Indra-----"Coeficiente RTA Absoluto"

RTA absoluto > o = 40-----150%

RTA absoluto > o = 20 y < o = 40-----50% - 150% (*)

RTA absoluto < 20-----20%

(*) Los resultados intermedios se calculan por interpolación lineal.

C) Objetivos vinculados al desempeño de las operaciones

Estos objetivos tienen un peso del 60% en el total del incentivo correspondiendo un 20% a cada uno de los tres siguientes: EBIT, Flujo de Caja Libre (free cash flow) y Contratación.

El EBIT se define como el Resultado de Explotación. Es un indicador financiero que la Sociedad utiliza para determinar su rentabilidad productiva y que los inversores emplean para la valoración de empresas. Esta cifra podría excluir determinados impactos puntuales y extraordinarios entre los que cabe mencionar a título enunciativo, no exhaustivo: ajustes de plantilla, write offs, sanciones sobrevenidas o saneamientos de proyectos.

El Flujo de Caja Libre se define como los fondos generados por la Sociedad antes de los pagos de dividendos, inversiones financieras netas y otros importes asimilables, e inversión en autocartera. Se calcula a partir del "Resultado Antes de Impuestos" del estado de flujos de tesorería consolidado, ajustado por las amortizaciones, subvenciones y provisiones, los resultados de empresas asociadas y otras participadas, y los resultados financieros. A este resultado se le añaden los dividendos cobrados, la tesorería procedente de las actividades operativas, el capex, el resultado financiero pagado, la variación de otros pasivos financieros y el impuesto de sociedades pagado. Esta cifra podría excluir la salida de caja por determinados impactos puntuales y extraordinarios entre los que cabe mencionar a título enunciativo, no exhaustivo: ajustes de plantilla, write offs, sanciones sobrevenidas, o saneamientos de proyectos.

La Contratación se define como el importe de los contratos ganados a lo largo de un período y reconocidos en su parte variable de acuerdo a la normativa de contratación del Grupo. El importe de la contratación no debe confundirse con los ingresos o el importe neto de la cifra de negocios ya que el importe de un contrato ganado en un ejercicio concreto (y que computa como contratación de dicho ejercicio) puede ejecutarse a lo largo de varios ejercicios. La cifra de contratación es un indicador de la futura evolución del negocio del Grupo.

La consecución de los objetivos vinculados al desempeño de las operaciones al 70% determinará un nivel de pago del 50%, la consecución al 100% determinará el pago del 100% y la consecución del 120% o superior el nivel de pago máximo que será del 150%. Para porcentajes de consecución intermedios, el nivel de pago se calculará mediante interpolación lineal. En caso de consecución de objetivos vinculados al desempeño de las operaciones por debajo del 70%, nivel mínimo de cumplimiento, no se abonará incentivo.

Adicionalmente, y solo para supuestos de consecución de estos objetivos igual o superior al 100% de lo que para cada objetivo esté establecido en los presupuestos anuales aprobados por el Consejo de Administración, se podrá consolidar parcialmente (como máximo, entre un 3% y un 6% del IMP 2021-2023 en base anual) ese sobrecumplimiento anual del objetivo en los términos previstos en la Política de Remuneraciones.

Para determinar el cumplimiento global de dichos objetivos tras la finalización del período para el que se establece (31 de diciembre de 2023) y calcular el número concreto de acciones a entregar por este concepto, se medirá el EBIT, Flujo de Caja Libre y Contratación acumulados durante todo el período, que se medirá contra el objetivo aprobado por el Consejo de Administración.

El establecimiento de la posibilidad de consolidar parcialmente la remuneración correspondiente a estos objetivos en ningún caso implicará la entrega anual de acciones. Dicha entrega se producirá únicamente al finalizar el plan, cuando se produzca el devengo del IMP 2021-2023, en función del cumplimiento global de los objetivos.

Sin perjuicio de que el devengo del IMP tenga lugar al cierre del ejercicio 2023, los partícipes no recibirán las acciones a las que, en su caso, pudieran tener derecho, hasta que el Consejo de Administración, previo informe de la CNRGC, realice la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos mencionados anteriormente.

En la valoración del cumplimiento de los objetivos, atendiendo a lo establecido en la Política de Remuneraciones, el Consejo y la CNRGC podrán no tener en cuenta las circunstancias fuera del curso ordinario del negocio (tales como adquisiciones, reestructuraciones, operaciones societarias, etc.) que hayan influido en su consecución y que estén fuera del ámbito de gestión directa del directivo, y 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 CNRGC podrá proponer al Consejo la aplicación de otros criterios o consecución de otros logros para la determinación de la retribución a medio plazo resultante. El detalle de estos ajustes se desglosaría en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente.

La entrega de acciones estará sujeta a las condiciones de permanencia establecidas en los respectivos contratos de los consejeros ejecutivos, sin perjuicio de la sujeción a otras condiciones y requisitos que puedan establecerse y a las excepciones habituales o que por razones de oportunidad se instrumenten.

Los consejeros ejecutivos no podrán transferir las acciones recibidas por este concepto durante un período de tres años tras su 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.

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

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

28/03/2022

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

Si
 No

Nombre o denominación social de los miembros del consejo de administración que no han votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos
Don MIGUEL SEBASTIÁN GASCÓN	Abstención	Según informa, posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales, S.A. (SEPI) en sociedades cotizadas con participación minoritaria.
Don ANTONIO CUEVAS DELGADO	Abstención	Según informa, posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales, S.A. (SEPI) en sociedades cotizadas con participación minoritaria.