

Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas

2020

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

Índice

A. Política de remuneraciones de la Sociedad para el ejercicio en curso.....	2
B. Resumen global de cómo se aplicó la Política de Retribuciones durante el ejercicio cerrado	13
C. Detalle de las retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los consejeros.....	26
D. Otras informaciones de interés.....	33

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

A.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 y aprobación 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.**

La Política de Remuneraciones vigente fue aprobada por la Junta General de Accionistas el 25 de junio de 2020 para el período 2021- 2023.

De conformidad con lo establecido por el Reglamento del Consejo, las propuestas relativas a las políticas de remuneraciones de los consejeros –así como a los sistemas concretos a aplicar, sus componentes y cuantías- son elaboradas por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (CNRGC), que las eleva al Consejo de Administración, para decisión por parte de éste -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.

La CNRGC contó con el asesoramiento externo de Willis Towers Watson en los trabajos de diseño y elaboración del esquema retributivo de los consejeros que contempla la Política de Remuneraciones 2021-2023, habiendo valorado positivamente la independencia de dicho asesor externo con anterioridad a su contratación. Asimismo, dicha consultora proporcionó a la Sociedad información sobre el posicionamiento de las remuneraciones de los 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.

Tal y como se anunció en la pasada Junta General de Accionistas, el esquema retributivo de los consejeros ejecutivos incluido en la Política de Remuneraciones para el período 2021-2023, podrá ser objeto de revisión en el año 2021 en función de las conclusiones a las que se llegue tras el análisis que la Sociedad está llevando a cabo con el asesoramiento de Willis Towers Watson.

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 cinco miembros, tres de ellos independientes y los dos restantes consejeros dominicales, que representan a los dos principales accionistas 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 correspondientes.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), la retribución de los consejeros es revisada periódicamente para que guarde una proporción razonable con el tamaño de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. Asimismo, en el diseño y propuestas de modificación del sistema de remuneración vigente, 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.

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 que es una exigencia de primer orden su 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 períodos 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 y a los intereses de sostenibilidad a largo plazo 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 periodo 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 los respectivos contratos incorporen una cláusula “clawback”, que permita a la Sociedad reclamar el reembolso de cualesquiera retribuciones variables satisfechas en el supuesto de que se compruebe posteriormente de manera objetiva que su determinación se basaba en datos incorrectos o inexactos.

El esquema retributivo vigente no incluye opciones sobre acciones.

Los principios, fundamentos, estructura y conceptos retributivos de la Política de Remuneraciones vigente cumplen con lo establecido en la LSC y están adaptados las mejores prácticas nacionales e internacionales en materia de remuneraciones. Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración revisa periódicamente el mantenimiento de dicho alineamiento, proponiendo en caso de considerarlo oportuno, modificaciones a la Política.

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

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida 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, así como los procedimientos de determinación de objetivos 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 “clawback”, que permiten la reclamación de los importes retributivos indebidamente satisfechos en los términos que se detallan en dicho apartado.

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 fijados para cada consejero ejecutivo que realizan la CNRG 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, sujeto a la permanencia del consejero ejecutivo, y se percibe íntegramente en acciones de la Sociedad.

La RMP podrá consistir en un “*performance share plan*” con una concesión inicial de acciones, de las que al vencimiento se podrá entregar un porcentaje entre el 0% y el 133%, calculado en función del cumplimiento de los objetivos vinculados a la RMP. También podrá incorporar esquemas o planes de retención, definiéndose la forma de pago de los mismos.

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. El 50% de la retribución variable se percibe en acciones y se difiere, asimismo, la entrega de estas en un porcentaje aproximado del 50%.

Como se ha señalado, los contratos de los consejeros ejecutivos incorporan sendas cláusulas “clawback” en virtud de las cuales la Sociedad puede reclamar el importe de las retribuciones variables satisfechas cuando se compruebe que su abono ha sido indebido.

- **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 (CAC); 24 m€ por pertenencia a la CNRG; y 24 m€ por pertenencia a la Comisión de Sostenibilidad, percibiendo los presidentes de cada órgano 1,5 veces las cuantías indicadas.

Estos importes han permanecido invariables desde el ejercicio 2015.

La Política de Remuneraciones vigente fija el límite máximo anual de la remuneración de los consejeros en su condición de tales en 2.250.000€, el 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, así como en previsión de que se pueda crear alguna comisión adicional a las ya existentes. Este límite se mantendrá vigente hasta que la Junta General de Accionistas acuerde su modificación. En dicha Política se prevé que el Consejo pueda modificar las cuantías retributivas mencionadas anteriormente siempre dentro de referido límite máximo.

Sin perjuicio de que esta asignación fija es satisfecha íntegramente en efectivo, todos los consejeros han comunicado a la Sociedad su decisión de destinar una parte relevante de su retribución (aproximadamente un 50% del importe neto) a la compra de acciones de Indra, manifestando igualmente su compromiso de mantener la propiedad de estas acciones mientras permanezcan en su cargo.

- **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.

Las cuantías de la RF en el ejercicio 2021 para los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones de gestión son las siguientes:

- Presidente: 775m€
- Consejera Directora General de TI: 550 m€
- Consejero Director General de T&D: 550 m€

Estas cuantías se han mantenido invariables en el caso del Presidente desde 2015. Tal y como la Sociedad hizo público, el 29 de enero de 2015 se produjo el nombramiento como nuevo Presidente ejecutivo de D. Fernando Abril-Martorell cuyo contrato mantenía la retribución fija del anterior presidente (1.000m€) y que, a propuesta del propio Sr. Abril-Martorell, el Consejo acordó reducir en un 22,5% (775m€) con efectos retroactivos desde su incorporación.

Para los Consejeros Directores Generales estas cuantías se han mantenido invariables desde enero 2018.

- **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.

En virtud de lo previsto en sus contratos de prestación de servicios, 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.

- **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) Retribución Variable Anual (RVA)

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

A tal fin el Consejo, previo informe de la CNRGC, realiza una concertación anual de objetivos de RVA para cada consejero ejecutivo, siendo los mismos 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.

Los objetivos cualitativos tienen un peso, como máximo, del 50% en el conjunto del incentivo. Principalmente, están vinculados a la evaluación del desempeño individual de los consejeros ejecutivos.

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 el Consejo y la CNRGC podrán no tener en cuenta aquellos resultados y aspectos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los criterios de evaluación.

La Política de Remuneraciones para el período 2021-2023 contempla que la CNRGC en circunstancias especiales, debidas a factores internos o externos, podrá proponer al Consejo 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 para el mismo 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 2021 de los consejeros ejecutivos:

- Objetivos Compañía: que tendrán una ponderación del 60% para los tres consejeros ejecutivos:
 - Contratación: con una ponderación del 25%.
 - Cash Flow: con una ponderación del 25%.
 - Ebit: con una ponderación del 50%.
- Objetivos individuales: que tendrán una ponderación del 40% para los tres consejeros ejecutivos:
 - Presidente: i) valoración global de su gestión por el Consejo, incluyendo la ejecución anual del Plan estratégico; 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.
 - Consejera Directora General de TI: i) fomento de la colaboración transversal y de la cohesión de grupo; ii) establecimiento de los mecanismos para ejecutar el Plan Estratégico; iii) lanzamiento de la función digital horizontal; 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; v) desarrollo de personas (cultura y actitud de colaboración, enfoque en eficiencia y planes de sucesión).
 - Consejero Director General de T&D: i) establecimiento de la cultura de mejora de márgenes y cumplimiento de presupuesto; ii) fomento de la colaboración transversal y de la cohesión de grupo; iii) desarrollo de personas (cultura y actitud de colaboración, enfoque en eficiencia y planes de sucesión); iv) lanzamiento y ejecución exitosa de los programas (principalmente 8x8 y FCAS); v) asegurar los ahorros en compras presupuestados y su trazabilidad en el margen y/o ETC; 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.

b) Retribución Variable a Medio Plazo (RMP)

De conformidad con lo indicado en la Política de Remuneraciones para el período 2021-2023, el propósito de esta remuneración es recompensar la creación de valor sostenible a 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.

Las características de este elemento retributivo se regularon en la Política para el período 2021-2023 con cierta flexibilidad para que, a la vista del análisis en curso sobre las perspectivas a medio plazo, la CNRGC y el Consejo puedan concretar sus características y condiciones. La Política contempla que la RMP se podrá estructurar en un ciclo único o bien mediante ciclos solapados con concesiones anuales, que permitan calibrar la fijación de objetivos cada año, y mantenerse así alineada al contexto existente en cada momento. La RMP podrá consistir en un *performance share plan* con una concesión inicial de acciones, de las que al vencimiento se podrá entregar un porcentaje entre el 0% y el 133%, calculado en función del cumplimiento de los objetivos que se fijen. También podrá incorporar esquemas o planes de retención, definiéndose la forma de pago de los mismos.

A esta fecha está concluyéndose el análisis sobre o las características de este elemento retributivo, así como la definición de sus objetivos para los consejeros ejecutivos. Dichos extremos se elevarán

a la Junta General de Accionistas 2021 para su aprobación en lo que proceda.

En la valoración del cumplimiento de los objetivos el Consejo y la CNRGC podrán no tener en cuenta las circunstancias fuera del curso ordinario del negocio que hayan influido en la consecución de los mismos y que estén fuera del ámbito de gestión directa del directivo. Asimismo, en la valoración de los objetivos el Consejo y la CNRGC podrán ponderar otras circunstancias como, por ejemplo, la situación macroeconómica o el comportamiento relativo de Indra frente al mercado/sector o empresas comparables. En circunstancias especiales, debidas a factores internos o externos, la CNRGC podrá proponer al Consejo la aplicación de otros criterios o consecución de otros logros para la determinación de la RMP resultante. El detalle de estos ajustes se desglosaría en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente.

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

Adicionalmente, los consejeros ejecutivos tienen la obligación de cumplir con la siguiente política de tenencia de acciones de manera permanente mientras estén en el cargo: deberán mantener la titularidad de un número de acciones de la Sociedad (incluyendo las entregadas como remuneración) equivalente a dos anualidades de su retribución fija bruta. Para alcanzar dicho objetivo se establece un periodo seis años desde su nombramiento.

- **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.

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.

Los consejeros ejecutivos, son beneficiarios de un Plan de Prejubilación y Ahorro a Largo Plazo (PPALP) articulado mediante un fondo de aportación definida externalizado a través de una póliza de seguro. La Sociedad realiza aportaciones anuales al PPALP para cada consejero ejecutivo, las cuales se definen como un porcentaje de su retribución total target anualizada.

El PPALP no es un plan de pensiones y su percepción por el consejero ejecutivo es contingente. La Sociedad lleva a cabo una aportación anual definida para la dotación del PPALP, cuyo saldo acumulado únicamente tiene derecho a percibir cada beneficiario al cumplir 62 años. Si con anterioridad al cumplimiento de esa edad se extingue su contrato con la Sociedad por causa no imputable al beneficiario, este percibe el saldo acumulado en el PPALP hasta ese momento y una cantidad adicional hasta completar el importe de una anualidad de su retribución total target, que es la indemnización correspondiente por extinción del contrato. En caso de cese por incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de baja voluntaria en la Sociedad o de fallecimiento antes de los 62 años, el consejero ejecutivo no percibe el PPALP.

En el supuesto de que el contrato continúe vigente en el momento en el que los consejeros ejecutivos directores generales cumplan 62 años, estos tienen derecho a percibir el importe acumulado en el PPALP con un límite máximo de una anualidad de su retribución total target (2.200m€). Dicho límite en el supuesto del presidente está establecido contractualmente en 45 días de su retribución total target anualizada por año de servicio.

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

- Presidente: 465m€ (15% de su retribución total *target* anualizada);
- Consejera Directora General de TI: 148m€ (6,72% de su retribución total *target* anualizada);
- Consejero Director General de T&D: 364m€ (16,56% de su retribución total *target* anualizada).

Los consejeros ejecutivos no son beneficiarios de planes de pensiones ni de ningún otro sistema de previsión, ahorro o prestación diferida distinto del PPALP.

El PPALP es compatible con el derecho transitorio a percibir una indemnización que tienen los consejeros ejecutivos, como se indicará a continuación.

- **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.

- **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.

La duración de dichos contratos es indefinida. En caso de cese por causa no imputable a ellos, los tres consejeros ejecutivos tienen un derecho transitorio a percibir el saldo acumulado a su favor en el PPALP en ese momento más la cantidad necesaria hasta completar el importe de una anualidad de su retribución total *target*, que es la indemnización correspondiente por extinción del contrato.

Los contratos de los tres consejeros ejecutivos establecen asimismo la obligación de la Sociedad de dar un preaviso de tres meses a la finalización de la relación profesional. En el caso de que la Sociedad incumpla dicho preaviso, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a una compensación, equivalente al importe de su retribución total *target* anualizada por el período del plazo de preaviso incumplido.

Asimismo, dichos contratos incorporan un pacto de no concurrencia post-contractual por un período de un año a partir de la finalización de su relación con la Sociedad, compensado con una cuantía equivalente a 0,75 veces su retribución total *target* anualizada.

Los contratos de los tres consejeros ejecutivos incorporan una cláusula “clawback” que reconoce a la Sociedad el derecho a reclamarles durante el plazo de dos años el reembolso de cualesquier retribuciones variables satisfechas en el supuesto de que se compruebe posteriormente de manera objetiva que su determinación se basaba en datos incorrectos o inexactos.

- **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 2021.

- **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 período 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 CNRGC, y a la formalización del oportuno contrato previsto en la política.

- **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 2021.

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

- **Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.**
- **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.**
- **Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.**

En la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas se aprobó una nueva Política de Remuneraciones para el período 2021-2023 en aplicación de lo establecido en el artículo 529 novodecies de la LSC, que establece que la política de remuneraciones se aprobará cada tres años y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la junta general, salvo que con anterioridad la junta apruebe su modificación o sustitución.

Conforme a lo establecido en el artículo 529 quindecies de la LSC, corresponde a la CNRGC proponer al Consejo de Administración de la Sociedad la Política de Remuneraciones de los consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia. Asimismo, el artículo 19 del Reglamento del Consejo de Administración establece la responsabilidad de la CNRGC de revisar periódicamente la adecuación de la política de remuneraciones vigente a la estrategia de la Sociedad y la creación de valor a largo plazo para el accionista.

Por lo que se refiere a los principios, fundamentos, estructura y conceptos retributivos de la Política

de Remuneraciones aprobada por la Junta 2020 son sustancialmente los mismos que orientaron la Política de Remuneraciones anterior (2018-2020).

Como ya se ha mencionado anteriormente, en el informe sobre la Política de Remuneraciones que elevó la CNRGC a la Junta General de Accionistas 2020 se indicaba que determinados aspectos de la Política de Remuneraciones, como, por ejemplo, las características y condiciones de la RMP, se concretarían durante el ejercicio 2021 para que dicho componente retributivo esté lo más adaptado posible a las perspectivas y entorno de la Sociedad. Asimismo, se adelantó que, a la vista del análisis de la evolución de dichas circunstancias, se podrían introducir cambios de mayor alcance en la Política de Remuneraciones, en cuyo caso elevaría la correspondiente propuesta de modificación/sustitución de la Política a la Junta General Ordinaria de Accionistas 2021.

A esta fecha está concluyéndose el análisis sobre aspectos de la Política de Remuneraciones 2021-2023 que precisen ser adaptados, por lo que no es posible concretar en este informe el alcance de propuesta que se elevará a la Junta General de Accionistas 2021.

- 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/2020/Politica-Remuneraciones/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 un contacto continuo con sus accionistas, *stakeholders* y *proxy advisors*, tomando 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 2020, el Informe Anual de Remuneraciones recibió el apoyo mayoritario de los accionistas. El porcentaje de abstenciones obtenido en dicho punto 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). Por política general dicho accionista 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 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.

Por lo que se refiere a la retribución por pertenencia a los órganos de administración la retribución 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. 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 a los consejeros ejecutivos, la RF es la establecida en el apartado B.6. Respecto a la RVA, una vez cerrado el ejercicio 2020, la CNRGC y el Consejo en sus respectivas sesiones del 17 y 23 de febrero han llevado a cabo el proceso de evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a la RVA de dicho ejercicio, obteniéndose los resultados que se indican en el apartado B.7 siguiente.

- 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 anterior, 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.

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

B.3 Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

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 aplicable al período 2018-2020 resultan de la aplicación de los criterios y cuantías previstos en la misma y se encuentran dentro de los límites vigentes 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 votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	123.853.726	70,11%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.897.080	1,5317%
Votos a favor	88.370.876	71,351%
Abstenciones	33.585.770	27,1173%

Observaciones
Como se indica 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 26,69%.

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

Como se ha indicado, la retribución ha consistido exclusivamente en una asignación fija que se ha percibido íntegramente en efectivo.

Las cuantías de la asignación fija contempladas en la Política de Remuneraciones por pertenencia a los órganos de administración permanecen invariables desde 2015, año en el que se acordó su reducción en un 20% respecto a los vigentes hasta 2014, contemplándose así en la Política de Remuneraciones, en coherencia con la propuesta del presidente de la minoración de su retribución fija como presidente de la Sociedad y en su condición de ejecutivo.

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.

La diferencia entre los importes individuales reflejados en el apartado C y los fijados en la Política de Remuneraciones y mencionados en el apartado A.1 anterior obedece íntegramente a la reducción voluntaria de un 25% en la RF de los consejeros por su pertenencia a los órganos de administración aplicada en los meses de abril, mayo y junio de 2020 como consecuencia del impacto en los ingresos de Indra del Covid-19.

El importe total devengado en 2020 por el conjunto de los consejeros en su condición de tales (por su pertenencia al Consejo y Comisiones) ascendió a 1.432 m€, muy por debajo del límite máximo anual (2.250 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.

Durante el ejercicio 2020 la retribución específica de los consejeros ejecutivos se determinó de conformidad con los criterios y componentes previstos en la Política de Remuneraciones vigente.

Las cuantías de la RF de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2020 por el ejercicio de sus funciones de gestión han sido las siguientes:

- Presidente: 733m€.
- Consejera Directora General de TI: 521m€.
- Consejero Director General de T&D: 521m€.

La diferencia entre estos importes y los fijados en la Política de Remuneraciones y mencionados en el apartado A.1 anterior obedece íntegramente a la reducción voluntaria de un 25% en la RF de los consejeros ejecutivos por el desarrollo de sus funciones ejecutivas aplicada en los meses de abril,

mayo y junio de 2020 como consecuencia del impacto en los ingresos de Indra del Covid-19.

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:

- 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, períodos 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.
- 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 ejercitarse dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- 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.
- En su caso, se informará sobre los períodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los períodos 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 CNRGC, realizó la concertación anual de objetivos para cada consejero ejecutivo, siendo dichos objetivos para el ejercicio 2020 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:

Objetivo	Presidente
	Consejera Directora General TI 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%

Teniendo en consideración las extraordinarias circunstancias en el ejercicio 2020 derivadas de la aparición del Covid-19 y la incertidumbre sobre las consecuencias que pudieran tener en la situación económica general y en las operaciones de Indra en particular, la CNRG y el Consejo acordaron expresamente que en la evaluación de la gestión de los consejeros ejecutivos en 2020 se podrían ponderar otros logros y consecución de objetivos distintos de los anteriores.

La CNRG y el Consejo **NO** han considerado pertinente hacer uso de esta habilitación, habiéndose ponderado en la evaluación de la gestión de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2020 únicamente los objetivos fijados en su día.

- b) Objetivos cualitativos: individuales y con una ponderación del 40% para cada uno de los tres consejeros ejecutivos, fueron los siguientes:
- Presidente: i) gestión de la crisis del coronavirus; ii) colaboración, trabajo en equipo, desarrollo de personas y sostenibilidad; y iii) valoración global de su gestión por el Consejo de Administración.
 - Consejera Directora General de TI: i) gestión de la crisis del coronavirus; ii) Colaboración, trabajo en equipo, desarrollo de personas y sostenibilidad; iii) contribución individual al avance del proyecto de Transformación Cultural; iv) contribución individual a la maximización de las sinergias comerciales entre T&D y Minsait y a la concreción de oportunidades compartidas entre los dos negocios; y v) desarrollo de la estrategia a medio plazo de TI.
 - Consejero Director General de T&D: i) gestión de la crisis del coronavirus; ii) colaboración, trabajo en equipo, desarrollo de personas y sostenibilidad; iii) contribución individual a la maximización de las sinergias comerciales entre T&D y Minsait y a la

concreción de oportunidades compartidas entre los dos negocios; y iv) desarrollo de la estrategia a medio plazo de T&D.

La selección de los referidos objetivos se llevó a cabo tomando en consideración su relevancia para la consecución de los objetivos globales de la Sociedad y de los objetivos generales de cada negocio en el caso de los consejeros directores generales, así como las necesidades específicas identificadas sobre las que se quería poner mayor énfasis en la gestión Una vez cerrado el ejercicio 2020, 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:

Objetivos Compañía

Los porcentajes de consecución obtenidos en cada uno de los referidos objetivos han sido los siguientes: Contratación 101,75%, Cash-flow 80% y Ebit 0%. Atendiendo a la ponderación de cada objetivo, el porcentaje de consecución alcanzado se sitúa en el **32,12%** para cada consejero ejecutivo.

Objetivos cualitativos

- Consejera Directora General de TI:

En función de la ponderación de sus objetivos individuales identificados en el Informe Anual de Remuneraciones 2019 y a los que se ha hecho referencia anteriormente, el porcentaje de consecución alcanzado se sitúa en el **112,5%**. Al evaluar estos objetivos, la CNRGC y el Consejo han priorizado el objetivo de la gestión del coronavirus con una ponderación del 55% dada la importancia que ha tenido durante el ejercicio, otorgando al resto de objetivos una ponderación del 15%, excepto el relativo al avance del proyecto de Transformación Cultural que no ha considerado, porque, pese a ser muy relevante, no ha sido prioritario en este año dadas las circunstancias acaecidas.

Se incluyen a continuación los porcentajes de consecución obtenidos en cada uno de los referidos objetivos: gestión del coronavirus (66%); colaboración, trabajo en equipo, desarrollo de personas y objetivos de sostenibilidad (16,5%); contribución individual a la maximización de las sinergias comerciales entre T&D y Minsait y a la concreción de oportunidades compartidas entre los dos negocios (12%); y desarrollo de la estrategia de medio plazo de TI (18%).

En la valoración de las acciones concretas valoradas en su gestión, la CNRGC y el Consejo han tenido en cuenta la complejidad del contexto en que se han desarrollado, la motivación de los equipos, la ejecución con inmediatez de decisiones difíciles desde el inicio de la pandemia y el replanteamiento del negocio a la vista de las implicaciones que a medio plazo se van a producir estructuralmente, liderando la visión y definición del *roadmap* en los trabajos y debates del Plan Estratégico 2021-2023 y generando sinergias e identificando oportunidades comerciales compartidas entre TI y T&D.

Por lo que se refiere a los objetivos de sostenibilidad, la CNRGC y el Consejo han valorado muy positivamente los reconocimientos obtenidos en este ámbito: i) distintivo "gold class" por S&P en The Sustainability Yearbook; ii) mejora sustancial en la puntuación obtenida en los índices Dow Jones Sustainability Index (en el que Indra ha logrado mantenerse por decimoquinto año consecutivo, siendo la única compañía del subsector tecnológico de servicios de TI e internet que permanece en el índice mundial desde su entrada en 2006), Financial Times Stock Exchange Russell Group (FTSE4) y Carbon Disclosure Project (CDP); así como iii) el reconocimiento de las agencias de calificación como MSCI e ISS por sus prácticas ASG.

Todo lo anterior, hace que la valoración general de los objetivos individuales de la Sra. Ruiz por la CNRGC y el Consejo sea excelente.

A resultas de lo anterior, el porcentaje de consecución global de los objetivos Compañía e individuales de la Sra. Ruiz se sitúa en el **64,27%**, que se corresponde con una

cantidad bruta de 495m€.

- Consejero Director General de T&D:

En función de la ponderación de sus objetivos individuales a los que se ha hecho referencia anteriormente, el porcentaje de consecución alcanzado se sitúa en el **112,5%**.

Al evaluar estos objetivos, la CNRGC y el Consejo han priorizado el objetivo de la gestión del coronavirus con una ponderación del 55% dada la importancia que ha tenido durante el ejercicio, otorgando al resto de objetivos una ponderación del 15%.

Se incluyen a continuación los porcentajes de consecución obtenidos en cada uno de los referidos objetivos: gestión de la crisis del coronavirus (66%); colaboración, trabajo en equipo, desarrollo de personas y sostenibilidad (13,5%); contribución individual a la maximización de las sinergias comerciales entre T&D y Minsait y a la concreción de oportunidades compartidas entre los dos negocios (16,5%); y desarrollo de la estrategia a medio plazo de T&D (16,5%).

En la evaluación de su gestión la CNRGC y el Consejo han valorado enormemente que, a pesar del contexto, las medidas implantadas y en gran medida impulsadas por el Sr. Mataix han permitido exceder los objetivos de contratación y minimizar los impactos en el margen del negocio de T&D. Se ha constatado adicionalmente una mejora notable de la relación y trabajo en equipo con las áreas corporativas y en la visión de grupo en las comunes con el área de TI. Asimismo se ha tenido en consideración el éxito en el liderazgo del trabajo del Plan Estratégico 2021-2023, y la presentación de propuestas en soporte del Plan de reconstrucción de la economía española 2020-2025.

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

A la vista de todo ello, la valoración general de los objetivos individuales del Sr. Mataix es excelente.

El porcentaje de consecución global de los objetivos Compañía e individuales del Sr. Mataix se sitúa en el **64,27%**, que se corresponde con una cantidad bruta de 495m€.

- Presidente:

Al evaluar sus objetivos individuales, la CNRGC y el Consejo han considerado los mismos logros que se han tenido en cuenta para los Consejeros Directores Generales de TI y T&D, incluidos los del ámbito de sostenibilidad, pero teniendo en cuenta adicionalmente su capacidad de liderazgo sobre dichos consejeros, el impulso que ha realizado de sus iniciativas, la importancia que su gestión ha tenido para la consecución de los mismos y su demostrada capacidad de reacción ante la situación creada por el Covid-19 y la rápida adopción y ejecución de medidas eficientes al respecto.

Aunque los resultados de dicha valoración hubieran arrojado un porcentaje de consecución superior al de los Consejeros Directores Generales, atendiendo a la propia solicitud del Sr. Abril-Martorell, el Consejo aprobó un mismo nivel de consecución de los objetivos cualitativos anteriormente indicados, situándose por tanto en un **64,27%**, que se corresponde con una cantidad bruta de 697m€.

De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones vigente el 70% de la RVA se percibe en efectivo en marzo de 2021.

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 7,35€. Lo anterior ha determinado los siguientes números de acciones devengadas: Presidente 28.460 acciones; Consejera Directora General de TI 20.212 acciones; y Consejero Director General de T&D 20.212 acciones. Estas acciones se entregarán a los consejeros ejecutivos por terceras partes iguales en 2022, 2023 y 2024.

De conformidad con el diferimiento explicado anteriormente, el pasado 25 de febrero de 2021 se ha realizado la entrega de acciones correspondiente al tercer tercio de la RVA de 2017 (en el caso de la Sra. Ruiz y el Presidente), segundo tercio de la RVA 2018 y primer tercio de la RVA 2019 percibiendo el Presidente, la Consejera Directora General de TI y el Consejero Director General de T&D por este concepto 23.263 acciones, 15.706 acciones y 13.726 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.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

Retribución Variable a Medio Plazo (RMP)

Por lo que se refiere a la RMP (2018-2020), que, de conformidad con la Política de Remuneraciones 2018-2020 se estructura en un ciclo único de tres años y se percibe íntegramente en acciones, el Consejo realizó una asignación inicial de un número acciones (en función de la RMP *target* y el precio de la acción en las sesenta sesiones de Bolsa previas a la Junta General de Accionistas del ejercicio 2018) de las cuales se entregaría al finalizar el período un porcentaje entre el 0% y el 133%, que se determina en función del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a la RMP (*Performance Share Plan*).

Los objetivos comunes para el Presidente y Consejeros Directores Generales de TI y T&D de la RMP 2018-2020, así como las ponderaciones establecidas fueron los siguientes:

- 20% Retorno Total para el Accionista (RTA) relativo en comparación con el Ibex 35, excluyendo las entidades financieras del mismo. El período sobre el que se medirá el RTA será el comprendido entre enero de 2018 y diciembre de 2020.
- 30% *Free cash-flow* recurrente acumulado en el período 2018-2020.
- 50% Ejecución del Plan Estratégico 2018-2020, en el caso del Presidente y ejecución del Plan Estratégico para los negocios de TI/ T&D, respectivamente, en el caso de los Consejeros Directores Generales.

Para determinar el grado de cumplimiento de cada objetivo se estableció un valor central - equivalente a un 100% de logro del objetivo-; un porcentaje de consecución del objetivo del 60% para un nivel de cumplimiento mínimo y un máximo del 150% para una valoración excelente del cumplimiento del objetivo. Para niveles de cumplimiento por debajo del umbral mínimo, la RMP sería cero. En todo caso, se estableció un porcentaje máximo global de consecución de objetivos del 133%.

En el caso del RTA relativo, se estableció que el número de acciones a entregar sería cero si la evolución del RTA de la acción de Indra no alcanza la posición 15 del ranking (mediana); 60% del número de acciones inicialmente asignadas si dicha evolución alcanza la posición 15; el 100% para el caso de que el RTA de la acción se sitúe en la posición 10; y el 150% para el caso de que se sitúe entre la posición 1-5 del Grupo de Comparación, calculándose el porcentaje por interpolación lineal para los casos intermedios.

En la valoración del cumplimiento de los objetivos se estableció que 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 –positiva o negativamente- en la consecución de los mismos y que estén fuera del ámbito de gestión directa del consejero ejecutivo. Asimismo, en la valoración de los objetivos podrán ponderar otras circunstancias como, por ejemplo, la situación macroeconómica o el comportamiento relativo de Indra frente al mercado/sector o empresas comparables.

Asimismo, se estableció que la CNRGC podrá proponer al Consejo ajustes sobre la RMP antes de su devengo bajo circunstancias excepcionales debidas a factores internos o externos. El detalle sobre estos ajustes se desglosaría en el informe de remuneraciones correspondiente.

La CNRGC y el Consejo **NO** han considerado pertinente hacer uso de esta habilitación y por tanto no se ha acordado ningún ajuste sobre la RMP.

La Sociedad hizo público mediante Hecho Relevante los acuerdos adoptados en la Junta General de Accionistas de 28 de junio de 2018, informando en el mismo sobre el número máximo de acciones que se podrán entregar a los consejeros ejecutivos en aplicación de la RMP (2018-2020), que asciende a un máximo de: 444.129 acciones en el caso del Presidente Ejecutivo; 315.188 acciones a la Consejera Directora General de TI; y 315.188 acciones al Consejero Director General de T&D. Estos números de acciones son brutos y se corresponden con el supuesto de máximo sobrecumplimiento (133%) de todos los objetivos de la RMP determinados en la Política de Remuneraciones.

Una vez cerrado el ejercicio 2020, la CNRGC y el Consejo han llevado a cabo el proceso de evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a la RMP, obteniéndose los siguientes resultados:

Objetivos globales cuantitativos:

El porcentaje de consecución alcanzado es 0% al no haberse alcanzado el nivel mínimo de consecución en ninguno de los dos objetivos (RTA y *Free cash-flow*).

Objetivos individuales

- Consejera Directora General de TI:

Por lo que se refiere a la valoración del cumplimiento del objetivo consistente en la ejecución del Plan Estratégico para el negocio de TI, el Consejo ha reconocido la muy positiva evolución del área de TI y el excelente cumplimiento de todos los objetivos estratégicos que se establecieron, teniendo especialmente en cuenta los siguientes logros: la mejora de la productividad y rentabilidad del área de TI (3,8%); el crecimiento sostenido en contratación y ventas en 2018 y 2019; la mejora del mix de oferta y refuerzo de las capacidades de innovación y crecimiento futuro; la capacidad tractora para la modernización de la Compañía (impulso del cambio cultural) y la atracción del talento y la disminución de la rotación.

De dicha valoración (que puede considerarse excelente) resulta un nivel de consecución de sus objetivos individuales del 130% de lo cual se deriva un cumplimiento global de todos sus objetivos (globales e individuales) del **65%**, lo que determina la entrega a la Sra. Ruiz de 154.039 acciones.

Dichas acciones fueron entregadas el pasado 16 de marzo de 2021. En función de la cotización de la acción de Indra a esa fecha (7,89€) el importe de la retribución por este concepto ha ascendido a 1.215m€ por lo que el nivel de consecución en términos económicos sería del 46,04%.

Los anteriores importes y número de acciones son brutos y sujetos, por tanto, a las retenciones fiscales aplicables.

- Consejero Director General de T&D:

En la valoración del cumplimiento del objetivo consistente en la ejecución del Plan Estratégico para el negocio de T&D, la CNRGC y el Consejo destacan el excelente cumplimiento de todos los objetivos estratégicos que se establecieron, teniendo especialmente en cuenta los siguientes logros: el incremento enorme de la contratación y de la cartera durante el periodo; el nombramiento de Indra por parte del gobierno español como coordinador del FCAS; el liderazgo en el desarrollo, marcando ambición y aumentando la confianza del cliente nacional; la introducción de cambios organizativos requeridos para la ejecución del Plan; y el cumplimiento por todas las áreas de negocio de T&D de sus respectivos objetivos estratégicos.

De dicha valoración (que igualmente se considera excelente) resulta un nivel de consecución de sus objetivos individuales del 130% y de cumplimiento global de todos sus objetivos del **65%**, lo que determina la entrega al Sr. Mataix de 154.039 acciones.

Dichas acciones fueron entregadas el pasado 16 de marzo de 2021. En función de la cotización de la acción de Indra a esa fecha (7,89€) el importe de la retribución por este concepto ha ascendido a 1.215m€ por lo que el nivel de consecución en términos económicos sería del 46,04%.

Los anteriores importes y número de acciones son brutos y sujetos, por tanto a las retenciones fiscales aplicables.

- Presidente:

Al evaluar sus objetivos individuales, la CNRGC y el Consejo han valorado enormemente que pese al Covid-19 se han alcanzado en buena medida los objetivos de transformación estratégica: fortalecimiento comercial con niveles récord de contratación y cartera; sofisticación de la oferta, cambio de mix e incremento del valor del portfolio; mejora del margen por iniciativas de eficiencia hasta la irrupción de la pandemia; y transformación cultural. En este sentido la figura del Presidente se considera que ha sido clave, tanto en lo que refiere al liderazgo ejercido en relación con la estrategia, como por la determinación y agilidad en la adopción de decisiones clave para la consecución de los objetivos expuestos.

En la evaluación de los objetivos del Presidente, la CNRGC y el Consejo han considerado también los mismos logros tenidos en cuenta para los Consejeros Directores Generales de TI y T&D, pero considerando adicionalmente su capacidad de liderazgo sobre dichos consejeros, el impulso que ha realizado de sus iniciativas y la importancia que su gestión ha tenido para la consecución de los mismos.

Aunque los resultados de dicha valoración hubieran arrojado un porcentaje de consecución superior al de los Consejeros Directores Generales, nuevamente, atendiendo a la propia solicitud del Sr. Abril-Martorell, el Consejo aprobó un mismo nivel de consecución de los objetivos cualitativos anteriormente indicados, situándose por tanto en un 130% y de cumplimiento global de todos sus objetivos del 65%.

Esto determina la entrega al Sr. Abril-Martorell de 217.056 acciones. Dichas acciones fueron entregadas el pasado 16 de marzo de 2021. En función de la cotización de la acción de Indra a esa fecha (7,89€) el importe de la retribución por este concepto ha ascendido a 1.713m€ por lo que el nivel de consecución en términos económicos sería del 46,04%.

Los anteriores importes y número de acciones son brutos y sujetos, por tanto a las retenciones fiscales aplicables.

- B.8** **Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago 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 2020 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 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 2018-2020, prevé que los consejeros ejecutivos son beneficiarios de un PPALP articulado mediante un fondo de aportación definida externalizado a través de una póliza de seguro. La Sociedad realiza aportaciones anuales al PPALP para cada consejero ejecutivo, las cuales se definen como un porcentaje de su retribución total *target* anualizada.

El PPALP no es un plan de pensiones y su percepción por el consejero ejecutivo es contingente. La Sociedad lleva a cabo una aportación anual definida para la dotación del PPALP, cuyo saldo acumulado únicamente tiene derecho a percibir cada beneficiario al cumplir 62 años. Si con anterioridad al cumplimiento de esa edad se extingue su contrato con la Sociedad por causa no imputable al beneficiario, este percibe el saldo acumulado en el PPALP hasta ese momento y una cantidad adicional hasta completar el importe de una anualidad de su retribución total *target*, que es la indemnización correspondiente por extinción del contrato. En caso de cese por incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de baja voluntaria en la Sociedad o de fallecimiento antes de los 62 años, el consejero ejecutivo no percibe el PPALP.

En el supuesto de que el contrato continúe vigente en el momento en el que los consejeros ejecutivos directores generales cumplan 62 años, estos tienen derecho a percibir el importe acumulado en el PPALP con un límite máximo de una anualidad de su retribución total *target* (2.200m€). Dicho límite en el supuesto del presidente está establecido contractualmente en 45 días de su retribución total *target* anualizada por año de servicio.

Las aportaciones realizadas por la Sociedad al PPALP en 2020 son las previstas en la Política de Remuneraciones vigente:

- Presidente: 465m€ (15% de su retribución total *target* anualizada);
- Consejera Directora General de TI: 148m€ (6,72% de su retribución total *target* anualizada);
- Consejero Director General de T&D: 364m€ (16,56% de su retribución total *target* anualizada).

Los consejeros ejecutivos no son beneficiarios de planes de pensiones ni de ningún otro sistema de previsión, ahorro o prestación diferida distinto del PPALP.

En el apartado C siguiente se incluyen las aportaciones realizadas por la Sociedad al PPALP 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.

Durante el ejercicio 2020 no se ha producido el devengo de ninguno de estos conceptos.

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

Durante el ejercicio 2020 no se han producido modificaciones en los contratos de los consejeros ejecutivos.

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, 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: (i) prima de seguro de vida 13 m€; (ii) asistencia sanitaria 12m€.
- Consejera Directora General de TI: (i) prima de seguro de vida 3 m€; (ii) asistencia sanitaria 3 m€; uso de vehículo: 11m€.
- Consejero Director General de T&D: (i) prima de seguro de vida 30m€; (ii) asistencia sanitaria 6m€; uso de vehículo: 20m€.

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.

- 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 cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.**

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 2020
F. Abril-Martorell	Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
C. Aquerreta	Independiente	Desde 25/06/2020 hasta 31/12/2020
A. Cuevas	Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
S. Iranzo	Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
E. de Leyva	Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
I. Martín	Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
S. Martínez-Conde	Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
I. Mataix	Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
M. Rotondo	Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 25/06/2020
C. Ruiz	Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
I. Santillana	Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 25/06/2020
M. Sebastián	Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
A. Terol	Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
I. Torremocha	Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020

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 2020	Total ejercicio 2019
F. Abril-Martorell	112,5			733	488				1.333,5	1.534,9
A. Terol	75		44						119	140
C. Aquerreta	40		32						72	0
A. Cuevas	75		45						120	117,3
S. Iranzo	75		44						119	107
E. De Leyva	75		67						142	154
I. Martín	75		45						120	106
S. Martínez-Conde	75		60						135	166
I. Mataix	75			521	346,5				942,5	1.102,5
M. Rotondo	35		17,5						52,5	120
C. Ruiz	75			521	346,5				942,5	1.102,5
M. Sebastián	75		37,5						112,5	110
I. Santillana	35		17,5						52,5	152
I. Torremocha	75		50						125	60

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 t		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio t		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio					Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio t	
		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	
F. Abril-Martorell	RVA e IMP 2018-2020	71.336				245.516			1.922	292.437			
Cristina Ruiz	RVA e IMP 2018-2020	47.171				174.251			1.363,5	209.910			
Ignacio Mataix	RVA e IMP 2018-2020	41.179				174.251			1.363,5	207.930			

Observaciones

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

Ejercicio t = ejercicio 2020.

El nº de instrumentos financieros al principio del ejercicio t = acciones diferidas correspondientes al 30% de la RVA de los años 2016 (tercer tercio) y 2017 (segundo y tercer tercio) para los consejeros ejecutivos Sra. Ruiz y Sr. Abril-Martorell, y de los años 2018 y 2019 (primero, segundo y tercer

tercio), para los tres consejeros ejecutivos, de conformidad con lo expuesto en el apartado B.7. Parte de dichas acciones fueron entregadas el 24 de febrero de 2020: Sr. Abril-Martorell 24.415 (tercer tercio RVA 2016; segundo tercio RVA 2017 y primer tercio de 2018); Sra. Ruiz 11.512 (tercer tercio RVA 2016; segundo tercio RVA 2017 y primer tercio de 2018); y Sr. Mataix 7.500 (primer tercio RVA 2018).

Instrumentos financieros consolidados durante el ejercicio = incluye las acciones devengadas al cierre del ejercicio 2020, en concepto de RVA 2020 y RMP 2018-2020, de acuerdo con la valoración del cumplimiento de objetivos realizada por la CNRGC y el Consejo. Las acciones correspondientes a la RMP 2018-2020 fueron entregadas el 16 de marzo de 2021 siendo su precio 7,89€ (precio medio de cotización de la acción en esa fecha).

A la fecha de elaboración de este informe ya han sido entregadas, en febrero 2021, parte de las acciones diferidas de la RVA (Sr. Abril-Martorell 23.263, Sra. Ruiz 15.706 y Sr. Mataix 13.726) y en marzo 2021 las correspondientes a la RMP 2018-2020 (Sr. Abril-Martorell 217.056, Sra. Ruiz 154.039 y Sr. Mataix 154.039). Por tanto, el saldo a esta fecha de acciones pendiente de entrega asciende a: Sr. Abril-Martorell 75.381, Sra. Ruiz 55.871 y Sr. Mataix 53.891).

iii. Sistemas de ahorro a largo plazo

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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
F. Abril-Martorell			465	465			3.072	2.570
I. Mataix			363	364			1.079	704
C.Ruiz			148	148			458	306

Observaciones

El PPALP no es un plan de pensiones y su percepción por el consejero ejecutivo es contingente. La Sociedad lleva a cabo una aportación anual definida para la dotación del PPALP, cuyo saldo acumulado únicamente tiene derecho a percibir cada beneficiario al cumplir 62 años. Si con anterioridad al cumplimiento de esa edad se extingue su contrato con la Sociedad por causa no imputable al beneficiario, este percibe el saldo acumulado en el PPALP hasta ese momento y una cantidad adicional hasta completar el importe de una anualidad de su retribución total target, que es la indemnización correspondiente por extinción del contrato. En caso de cese por incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de baja voluntaria en la Sociedad o de fallecimiento antes de los 62 años, el consejero ejecutivo no percibe el PPALP. En el supuesto de que el contrato continúe vigente en el momento en el que los consejeros ejecutivos directores generales cumplan 62 años, estos tienen derecho a percibir el importe acumulado en el PPALP con un límite máximo de una anualidad de su retribución total target. Dicho límite en el supuesto del presidente está establecido contractualmente en 45 días de su retribución total target anualizada por año de servicio.

iv. Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
D. Fernando Abril-Martorell	Primas seguro de vida y asistencia sanitaria	25
Dña. Cristina Ruiz	Primas seguro de vida, asistencia sanitaria y vehículo	17
D. Ignacio Mataix	Primas seguro de vida, asistencia sanitaria y vehículo	56

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la Sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo

N/A

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

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

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020
F. Abril-Martorell	1.333,5	1.922	465	25	3.745,5					0
C. Ruiz	942,5	1.363,5	148	17	2.471					0
I. Mataix	942,5	1.363,5	364	56	2.726					0
A. Cuevas	120				120					0
E. de Leyva	142				142					0
S. Iránzo	119				119					0
S. Martínez-Conde	135				135					0

I. Martín	120				120					0
M. Rotondo	52,5				52,5					0
I. Santillana	52,5				52,5					0
M. Sebastián	112,5				112,5					0
A. Terol	119				119					0
C.Aquerreta	72				72					0
I. Torremocha	125				125					0
TOTALES	4.387,5	4.649	977	98	10.112					0

Observaciones

Los importes que figuran en la columna “Remuneración por sistemas de ahorro” corresponden a la aportación por parte de la Sociedad al PPALP durante el ejercicio.

Total retribución metálico = Sueldo + retribución fija pertenencia a órganos de administración + retribución variable anual en metálico (70% de la RVA).

D. Otras informaciones de interés

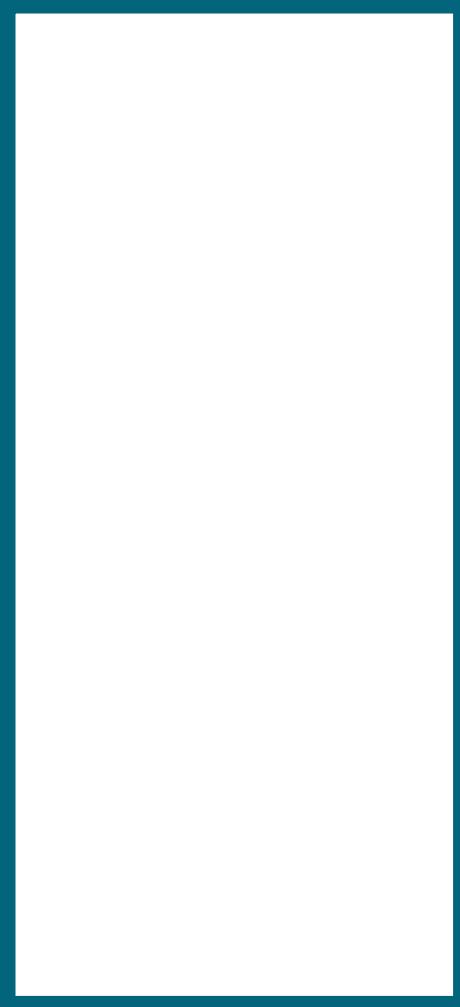
Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en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

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de 22 de marzo de 2021.

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

Sí No

Nombre o denominación social del miembro del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos



Avda. de Bruselas, 35
28018 Alcobendas
Madrid, España
T +34 914 805 000

indracompany.com

Indra