

Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas 2025

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.....	22
C. Detalle de las retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los consejeros	39
D. Otras informaciones de interés.....	53

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

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

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

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

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

Principios y fundamentos generales de la Política

La retribución de los consejeros de INDRA SISTEMAS, S.A. (“Indra”, la “Compañía” o la “Sociedad”) se regula en la Política de Remuneraciones de los Consejeros actualmente vigente (la “Política de Remuneraciones” o la “Política”), que fue aprobada por la Junta General ordinaria de accionistas celebrada el 30 de junio de 2023 para el período 2024-2026, como punto separado del orden del día, resultando de aplicación desde el momento de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, 2024, 2025 y 2026. Esta Política fue modificada por las Juntas Generales ordinarias de accionistas celebradas el 27 de junio de 2024 y el 26 de junio de 2025, siendo las finalidades de esta última modificación, entre otras, su adaptación a los cambios en la estructura y composición de los órganos de gobierno de la Compañía, reflejar en detalle la regulación del Incentivo a Medio Plazo 2024-2026 (“IMP 2024-2026”) aprobada por la Junta General ordinaria de accionistas 2024, así como regular con más detalle la política aplicable a las funciones ejecutivas del

Presidente. Esta modificación de la Política fue aprobada por la Junta General ordinaria de accionistas 2025 con un 61,76% de votos a favor, un 0,34% de votos en contra y una abstención del 37,90%.

Del total de abstenciones indicado, el voto del accionista significativo Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (“SEPI”) representó el 99,77%. Este accionista tiene por política general abstenerse en las juntas de las sociedades en las que participa en aquellos puntos relativos a remuneraciones de consejeros y directivos.

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

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

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

- Que la retribución de los consejeros externos sea suficiente y adecuada para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, pero que no constituya, en el caso de los consejeros independientes, un obstáculo para su independencia.
- Que, dado el alto grado de asistencia por parte de los consejeros a las sesiones del Consejo y de sus Comisiones y que es una exigencia de primer orden su dedicación, cualificación y disponibilidad, su retribución consiste en una asignación fija, que se determina en función de los cargos desempeñados por cada consejero.
- Que la retribución no incorpore componentes vinculados a los beneficios o al valor bursátil de la Sociedad, al objeto de desligarla de objetivos y variables a corto plazo y que sea satisfecha íntegramente en efectivo.

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

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

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

La Política establece el sistema retributivo correspondiente a la estructura actual de gobierno de la Compañía, donde los roles de Presidente Ejecutivo y de Consejero Delegado están separados. La retribución que percibe cada uno de ellos por el desempeño de sus funciones ejecutivas se encuentra regulada en los apartados 5 y 6 de la Política, respectivamente.

Esta retribución es determinada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo [“CNRGC”], conforme a lo establecido en la Política de Remuneraciones.

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

La Política de Remuneraciones vigente incorpora los siguientes criterios y principios aplicables actualmente a las remuneraciones del Consejero Delegado:

- Que contribuya a la aplicación de la estrategia empresarial, al crecimiento sostenible a largo plazo de la Sociedad, alineando sus intereses con los de los accionistas de la Sociedad.
- Que motive su permanencia y oriente su gestión con exigencia y especial enfoque a largo plazo, con una vinculación razonable a la evolución del valor bursátil exclusivamente en dicho horizonte temporal.
- Que la retribución variable esté alineada con el interés social, con sistemas de control y medición que determinen la percepción de la retribución variable en función de evaluaciones que midan el desempeño individual y la contribución personal a la consecución de los objetivos fijados.
- Que la retribución variable represente una parte sustancial de la retribución total y que la retribución a medio plazo tenga un peso lo suficientemente relevante para garantizar el alineamiento con los intereses a largo plazo de los accionistas.
- Que 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 sea revisada periódicamente para que guarde una proporción razonable con el tamaño de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.
- El nivel de transparencia en materia de retribuciones está en línea con las mejores prácticas en gobierno corporativo con el objetivo de generar confianza entre todos los grupos de interés, en particular, los accionistas e inversores.

Las condiciones retributivas del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas se recogen en su contrato, en el cual se detallan todos los conceptos por los que puede obtener una retribución por el desempeño de dichas funciones y que podrán consistir, conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales, en alguno de los siguientes conceptos:

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

Las condiciones retributivas del Presidente por el desempeño de sus funciones ejecutivas se recogen asimismo en su contrato, en el cual se detallan los conceptos por los que puede obtener una retribución por el desempeño de dichas funciones. Sus condiciones retributivas difieren respecto de las establecidas para el Consejero Delegado fundamentalmente en que su retribución está integrada exclusivamente por componentes fijos y en especie, tal y como se contempla en el apartado 5 de la Política de Remuneraciones.

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

De conformidad con lo establecido por el Reglamento del Consejo de Administración, las propuestas relativas a la Política de Remuneraciones de los consejeros, así como a los sistemas concretos a aplicar, sus componentes y cuantías, son elaboradas por la CNRGC, que las eleva al Consejo de Administración para su decisión o sometimiento, en su caso, a la Junta General, dentro del marco y los límites fijados por los Estatutos Sociales, los acuerdos de la Junta General y el Reglamento del Consejo.

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 vela porque los objetivos, criterios y métricas establecidos para el devengo de la retribución variable sean acordes con la Política de Remuneraciones y mejores prácticas en la materia y evalúa su cumplimiento para determinar las propuestas de remuneraciones individuales de consejeros ejecutivos y altos directivos.

Asimismo, cabe destacar el papel que desempeñan la Comisión de Sostenibilidad y la Comisión de Estrategia en el diseño y seguimiento de los objetivos ESG y de los objetivos estratégicos, respectivamente.

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 citada Comisión está compuesta por siete miembros, cuatro de ellos independientes y tres dominicales, dos nombrados a propuesta de SEPI y otro de Advanced Engineering and Manufacturing, S.L. [“Escribano”]. En este sentido, la composición de la CNRGC, a 31 de diciembre de 2025, que se mantiene en la actualidad, es la siguiente:

- D. Bernardo Villazán (Presidente independiente).
- Dña. Virginia Arce (Vocal independiente).
- Dña. María Teresa Busto (Vocal independiente).
- D. Antonio Cuevas (Vocal dominical).
- D. Javier Escribano (Vocal dominical).
- Dña. Eva María Fernández (Vocal independiente).
- D. Juan Moscoso del Prado (Vocal dominical).

Conforme a lo dispuesto en el artículo 19 del Reglamento del Consejo de Indra, la CNRGC se reunirá cuantas veces sea convocada, con arreglo a lo previsto en el citado Reglamento y, al menos, tres veces al año. En el ejercicio 2025, la Comisión de Retribuciones [“CR”] se ha reunido en doce ocasiones hasta su fusión en junio de 2025 con la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo [“CNyGC”] en una única Comisión. La CNRGC se ha reunido en nueve ocasiones, habiéndose tratado en ambas Comisiones asuntos relacionados con las remuneraciones de los consejeros en ocho sesiones.

En las sesiones del Consejo en las que se tratan las propuestas relativas a la retribución de los consejeros ninguno participa en la toma de decisiones relacionadas con su propia retribución.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 217.4 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”), la retribución de los consejeros es revisada periódicamente para que guarde una proporción razonable con el tamaño de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado, tomando en consideración a estos efectos las prácticas de empresas comparables. Asimismo, en el diseño y propuestas de modificación del sistema de remuneración vigente en cada momento, el Consejo vela por que la retribución esté orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpore las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Empresas comparables en la definición de la política

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

Con base en lo anterior, la Compañía evalúa de forma periódica la información de mercado en relación con los niveles, mix retributivo y otras prácticas retributivas que mejor se adecúen con la situación de la Sociedad.

A estos efectos, durante la vigencia de la Política de Remuneraciones, la CNRGC ha contado con el asesoramiento externo de Mercer Consulting, S.L., Willis Towers Watson España, S.A. (“WTW”) y EY Abogados S.L.P (“EY”).

Las referidas firmas proporcionaron a la CNRGC información sobre el posicionamiento de las remuneraciones de los consejeros ejecutivos de la Sociedad frente a una muestra de compañías del IBEX-35 y compañías europeas relevantes de los sectores de defensa y tecnología.

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.

Mix retributivo

Los únicos componentes variables en la retribución del Consejo son, en la actualidad, los que corresponden al Consejero Delegado como parte de su retribución adicional por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

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

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

El mix retributivo indicado se corresponde con un escenario de cumplimiento de objetivos target conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones de los consejeros vigente, y en lo que respecta al peso del IMP en la retribución total se tiene en cuenta el valor en el momento de la fecha concesión.

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

La ponderación de los elementos retributivos descrita, la limitación de las retribuciones máximas, así como los procedimientos de determinación de objetivos definidos a corto y largo plazo, vinculados a la creación de valor sostenible y valoración de su cumplimiento, que se analizarán más adelante, constituyen medidas objetivas de reducción de la exposición a riesgos excesivos y permiten ajustar la retribución de los consejeros ejecutivos a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

Acciones adoptadas para reducir riesgos

- **Mecanismos de supervisión y contrapesos:** el sistema de gobierno corporativo, la normativa interna, los sistemas de control y los programas de cumplimiento existentes en la Sociedad establecen mecanismos de supervisión específicos y contrapesos para evitar la concentración de la capacidad de decisión en ámbitos que puedan implicar

una elevada asunción de riesgos por la Sociedad, así como para evitar y, en su caso, gestionar adecuadamente las situaciones de conflicto de interés que puedan presentarse.

- **Cláusulas de ajustes ex post:** el contrato del Consejero Delegado incorpora cláusulas “malus” y “clawback”, que permiten a la Sociedad la reducción, cancelación o reclamación del reembolso de los importes retributivos indebidamente satisfechos en los términos que se detallan en la Política de Remuneraciones vigente.
- **Condiciones retributivas de los empleados:** por lo que se refiere a las medidas adoptadas en relación con los consejeros ejecutivos, cuyas actividades profesionales pueden tener una repercusión material en el perfil de riesgos de la Sociedad, hay que destacar que en la elaboración de la Política de Remuneraciones se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores, atendiendo a la estrategia de remuneración aplicable a los empleados y la importancia de asegurar el alineamiento de la política retributiva de los consejeros ejecutivos y la de la alta dirección, habida cuenta de las funciones y responsabilidades asumidas por estos colectivos.

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

- **Valoración de objetivos:** respecto al período de devengo cabe señalar que la RVA se devenga una vez cerrado el ejercicio correspondiente y su importe depende de la valoración del cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos fijados para el Consejero Delegado que realiza la CNRGC, previo informe de la Comisión de Sostenibilidad y de la Comisión de Estrategia sobre aquéllos de su competencia, y aprueba el Consejo.
- **Pago en instrumentos:** el cobro del 30% del importe de la RVA resultante (equivalente a un 10,5% de la retribución total target anualizada) se percibe íntegramente en acciones de la Sociedad, cuyo número se fija en la fecha de aprobación por el Consejo de la RVA que efectivamente corresponda al Consejero Delegado.
- **Marco plurianual:** el IMP vigente, correspondiente al periodo 2024-2026, cuya regulación aprobó, respecto del Consejero Delegado y del exconsejero ejecutivo Director General de TI, la Junta General ordinaria de accionistas del ejercicio 2024, se articula como un *performance share plan*, con una concesión inicial de acciones, de las que, tras su vencimiento al cierre del ejercicio 2026, se podrá entregar un porcentaje que oscilará entre el 0% y el 125%, coeficiente máximo de pago aprobado para este incentivo, calculado en función del nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos.

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

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

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

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

- 80 m€ por pertenencia al Consejo
- 40 m€ por pertenencia a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento
- 24 m€ por pertenencia a la CNRGC
- 24 m€ a la Comisión de Sostenibilidad
- 24 m€ a la Comisión de Estrategia
- 24 m€ a la Comisión Delegada Ejecutiva
- Los presidentes de cada Comisión perciben 1,5 veces las cuantías indicadas

Estos importes han permanecido invariados desde el ejercicio 2015.

- Adicionalmente, la Consejera Independiente Coordinadora percibe una retribución fija bruta anual de 30 m€.

En julio de 2025, el Consejo de Administración acordó crear una Comisión Ad Hoc para supervisar el cumplimiento de las reglas aplicables para la correcta gestión de los conflictos de interés y garantizar el buen gobierno corporativo de la Sociedad, en el marco del análisis de una potencial operación de integración entre Indra Group y Escribano Mechanical and Engineering, S.L.U. (“EM&E”), integrada exclusivamente por consejeros independientes, y atendiendo a la responsabilidad y elevada carga de trabajo prevista para dicha Comisión, fijó su retribución en 24m€ para sus vocales y 1,5 veces dicho importe para su Presidenta, con independencia del periodo durante el cual la misma permanezca en funcionamiento. Por tanto, en 2026 los miembros de la Comisión Ad Hoc percibirán la retribución que resta hasta alcanzar el importe anteriormente indicado, teniendo en

cuenta lo percibido en 2025 que se incluye en las cuantías del apartado C.a).i “Remuneración por pertenencia a las Comisiones del Consejo” del presente informe.

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

La Política de Remuneraciones vigente fija el límite máximo anual de la remuneración de los consejeros en su condición de tales en 2.750m€. Dicho límite se estableció en función de la retribución media por consejero, el número máximo de consejeros y el número máximo de miembros de sus Comisiones contemplados en aquel momento en los Estatutos Sociedad y en el Reglamento del Consejo. Este límite se mantendrá vigente hasta que la Junta General de Accionistas acuerde su modificación.

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

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

La Política de Remuneraciones vigente establece separadamente el sistema retributivo del Presidente Ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas y por el desempeño de sus funciones no ejecutivas como Presidente del Consejo de Administración, en los apartados 5 y 7.II, respectivamente, percibiendo por el desempeño de sus funciones ejecutivas una retribución fija bruta anual integrada exclusivamente por conceptos fijos que asciende a 275m€, idéntica a la que percibía el anterior Presidente Ejecutivo, Sr. Murtra por ese concepto.

Por su lado, la retribución dineraria fija bruta anual del Consejero Delegado asciende a 660m€.

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

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

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

Respecto del Consejero Delegado, la Política de Remuneraciones establece como retribución en especie: i) un seguro de vida con cobertura en caso de fallecimiento e invalidez; ii) un seguro de asistencia sanitaria en las condiciones de la póliza colectiva contratada por la Sociedad para los altos directivos; y iii) el derecho al uso de un vehículo de empresa.

La Política establece el coste máximo anual de dichas retribuciones, siendo los actualmente vigentes: seguro de vida y accidentes: 100m€; seguro de asistencia sanitaria: 34m€ y uso de vehículo de empresa 60m€.

A.1.6. Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

Como se ha indicado anteriormente, los únicos componentes variables en la retribución del Consejo son los que corresponden al Consejero Delegado, como parte de su retribución adicional por el desempeño de funciones ejecutivas y que se detallan a continuación:

a) Retribución Variable Anual (“RVA”)

De conformidad con lo indicado en la Política de Remuneraciones vigente, el propósito de esta remuneración es incentivar el cumplimiento de los objetivos anuales en línea con el Plan Estratégico vigente en cada momento. El cumplimiento de estos objetivos, aun cuando están fijados a corto plazo, están referenciados al Plan Estratégico de la Sociedad, de modo que contribuyan al desarrollo de la estrategia fijada por el Consejo de Administración para lograr un crecimiento sostenible y a largo plazo de la Sociedad, creando, al propio tiempo valor, para los accionistas.

Asimismo, en la determinación de estos objetivos se tienen en cuenta parámetros de naturaleza no financiera cuyo cumplimiento redunde también en beneficio de la sociedad en su conjunto.

A tal fin, el Consejo, a propuesta de la 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 el Consejero Delegado, tanto cuantitativos como cualitativos, alineados con los intereses sociales e individualizados en los planes estratégicos de la Sociedad.

Dicha concertación anual se caracteriza por los siguientes elementos:

- Los objetivos cuantitativos tienen un peso, como mínimo, del 60% en el conjunto de la RVA. Están compuestos por métricas que garantizan el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad.

En particular, las métricas cuantitativas están principalmente referenciadas a alcanzar determinados umbrales de rendimiento financiero: contratación, free cash flow o EBIT.

- Se establecen también métricas relativas al rendimiento no financiero; en particular, en materia de sostenibilidad, pudiendo consistir, entre otras en la reducción de emisiones de CO2, promoción de la diversidad e innovación.
- Los objetivos cualitativos, por otra parte, tienen un peso, como máximo, del 40%. Principalmente, están vinculados a la evaluación del desempeño individual del Consejero Delegado y su contribución a la consecución de la creación de valor.

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

Con la finalidad de garantizar que la RVA guarde relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, a la hora de determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se faculta al Consejo y a la 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.

El Consejo de Administración tiene la facultad de modular de manera discrecional, sobre la base de la propuesta que formule la CNRGC, hasta un máximo del 10%, al alza o a la baja, el resultado final de la retribución variable anual del Consejero Delegado, en atención a la calidad de los resultados, el desempeño individual o la concurrencia de circunstancias excepcionales que tengan lugar durante el ejercicio y que requieran una evaluación cualitativa. En caso de que el Consejo de Administración acordara aplicar, al alza o a la baja, esta modulación cualitativa, la Compañía proporcionará información detallada sobre las razones que justifiquen su aplicación en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros.

A propuesta de la CNRGC, el Consejo ha aprobado los siguientes objetivos para la RVA 2026 del Consejero Delegado, Sr. de los Mozos:

Objetivos Compañía: que tendrán una ponderación conjunta del 60%:

- Contratación (con una ponderación del 40% de los objetivos Compañía y del 24% del total de objetivos);
- Ventas (con una ponderación del 30% de los objetivos Compañía y del 18% del total de objetivos);
- Ebit (30% de los objetivos Compañía y del 18% del total de objetivos).

Objetivos individuales: que tendrán una ponderación del 40%:

- Objetivos operativos, estratégicos y de proceso (con una ponderación del 87,5% de los objetivos individuales y un 35% del total de objetivos).

Para la valoración de estos objetivos se tendrán en cuenta los siguientes aspectos, con una ponderación cada uno de ellos de, aproximadamente, un 21,87% sobre el total de estos objetivos y de un 8,75% en el total de objetivos:

- Definición y puesta en marcha del nuevo Plan Estratégico de Indra Group.
- Mejora de la productividad bruta de Indra Group.
- Reducción de costes de producción seriada.
- Cumplimiento del Plan Industrial.
- Objetivos ESG (con una ponderación del 12,5% de los objetivos individuales y un 5 % del total de objetivos).

Para la valoración de estos objetivos se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Auditar el cumplimiento de la ISO 20400 de Compras Sostenibles en los procesos de compras de Indra (con un peso del 15% del total de estos objetivos y del 1,87% del total de objetivos aproximadamente).
- Mejorar la satisfacción de clientes alcanzando un NPS superior a 55 a nivel global y en el área de Defensa (con un peso del 15% del total de estos objetivos y del 1,87% del total de objetivos aproximadamente).
- Formación en sostenibilidad a +80% de los profesionales de Indra a nivel global en Open University (con un peso del 10% del total de estos objetivos y del 1,25% del total de objetivos aproximadamente).
- Mantener la rotación no deseada por debajo de la media del sector tecnológico en España (con un peso del 5% del total de estos objetivos y del 0,63% del total de objetivos aproximadamente).
- Poner en marcha el Comité de Diversidad e Igualdad y lograr que su grado

de actividad sea relevante (con un peso del 15% del total de estos objetivos y del 1,87% del total de objetivos aproximadamente).

- Extender el cálculo de la huella hídrica del Grupo Indra a nivel global (con un peso del 10% del total de estos objetivos y del 1,25% del total de objetivos aproximadamente).
- Ampliar la gestión de riesgos ambientales alineada con la ISO 14001 a más de un 90% de los nuevos centros (a cierre de 2025) (con un peso del 15% del total de estos objetivos y del 1,87% del total de objetivos aproximadamente).
- Cumplimiento global del 80% en el Modelo de Priorización de Seguridad de la Información (con un peso del 15% del total de estos objetivos y del 1,87% del total de objetivos aproximadamente).

En cuanto a las cuantías de dicho componente retributivo, la Política de Remuneraciones establece una cuantía target de RVA (correspondiente a un cumplimiento del 100% de los objetivos) equivalente al 140% de la RF del Consejero Delegado. Asimismo, para el caso de sobrecumplimiento de objetivos, se establece un límite máximo de RVA del 120% de la cuantía target, que equivaldría a un 168% de la RF y se prevé el establecimiento, al inicio del ejercicio, de un umbral mínimo de cumplimiento de objetivos por debajo del cual la RVA resultante sería cero.

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

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

De conformidad con la Política de Remuneraciones vigente, el propósito de esta remuneración es incentivar la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo a través de la consecución de una combinación de objetivos económico-financieros, operativos y estratégicos, así como de sostenibilidad orientados a la creación de valor a largo plazo para el accionista, tanto cuantitativos como cualitativos, que igualmente estarán referidos a aspectos estratégicos y de gestión en el medio plazo. El IMP vigente se articula como un “*performance share plan*” con una concesión inicial de acciones, de las que, a su vencimiento, se podrá entregar un porcentaje que oscilará entre el 0% y el 125%, coeficiente máximo de pago aprobado para este incentivo, y que se calculará en función del nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos.

El número máximo de acciones a entregar a los consejeros ejecutivos beneficiarios de este incentivo por este concepto, en el supuesto de máximo sobrecumplimiento (125%) de todos los objetivos del IMP 2024- 2026 será de 513.806 acciones, equivalentes al 0,29% del capital social vigente el 27 de junio de 2024, fecha en la que tuvo lugar la Junta General ordinaria de accionistas de 2024, que aprobó el IMP. Dicho número máximo de acciones se

calculó en función del precio medio de la acción de Indra en las últimas 30 sesiones de 2023 (14,1298 €/acción). Se han fijado cinco bloques de objetivos que tienen asociada una escala de cumplimiento específica: un umbral mínimo, por debajo del cual no se abonará incentivo, y que se corresponde con un nivel de pago del 50% del incentivo; un nivel target (cumplimiento del 100%), que se corresponde con un nivel de pago del 100% del incentivo; y un nivel máximo de cumplimiento, que se corresponde con el pago del incentivo máximo (125% del target). Los objetivos para los consejeros ejecutivos son los siguientes:

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

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

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

El periodo de medición de objetivos tiene una duración de tres años (2024-2026).

En dicha regulación se estableció, para su liquidación, un periodo de diferimiento de un año. En concreto, el calendario de abono de las acciones que, en cada caso, proceda entregar a estos beneficiarios sería el siguiente:

- El 50% de las acciones se entregarían a lo largo del primer cuatrimestre de 2027, siendo la fecha concreta de entrega determinada por el Consejo de Administración o el órgano o persona en quien éste delegue esta facultad.

- El 50% restante de las acciones se entregarán transcurrido un año desde la fecha en que finalice el periodo de medición de los objetivos del Plan, siempre que el consejero ejecutivo mantenga su relación con la Sociedad. No obstante, los consejeros ejecutivos (o sus herederos) podrían percibir las acciones diferidas en caso de que la extinción de la relación contractual se produzca como consecuencia del (i) desistimiento unilateral de la Compañía sin que se deba a incumplimientos graves y culpables de las obligaciones del consejero ejecutivo; (ii) la extinción por voluntad del consejero ejecutivo por modificación relevante de funciones o condiciones de prestación de servicios; (iii) jubilación; y (iv) fallecimiento. En los ceses por mutuo acuerdo se estaría a lo acordado por las partes.

En el caso del exconsejero ejecutivo Director General de TI, de conformidad con los términos del acuerdo de resolución de su relación contractual, tendrá derecho a la parte proporcional de este incentivo correspondiente al período transcurrido hasta septiembre de 2025 siempre y cuando se cumplan los objetivos fijados y en las mismas condiciones que los restantes beneficiarios.

En todo caso, no recibirán las acciones a las que, en su caso, pudieran tener derecho, hasta que el Consejo de Administración, previo informe de la CNRGC, realice la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos mencionados.

En la valoración del cumplimiento de los objetivos, atendiendo a lo establecido en la Política de Remuneraciones, el Consejo y la CNRGC podrán tener en cuenta las circunstancias fuera del curso ordinario del negocio que hayan influido en su consecución y que estén fuera del ámbito de gestión directa del directivo. Asimismo, en su valoración de los objetivos el Consejo y la CNRGC 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.

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

El Consejero Delegado no podrá transferir las acciones entregadas durante un período de tres años tras la entrega salvo que sea titular, directa o indirectamente, de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual o salvo que el Consejo de Administración, por concurrir circunstancias excepcionales y justificadas, lo autorice expresamente.

A.1.7. Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de

aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

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

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

El Consejero Delegado es beneficiario de un Plan de Ahorro a Largo Plazo (“PALP”) articulado mediante un fondo de aportación definida externalizado a través de una póliza de seguro, con individualización de las aportaciones, siendo el único compromiso de la Sociedad realizar las aportaciones anuales que se indican a continuación mientras esté vigente su relación contractual.

La aportación se define como un porcentaje de la Retribución Total Target Anualizada (“RTTA”), definida como la suma de la Retribución Fija, la Retribución Variable Anual y el Incentivo a Medio Plazo anualizado, que asciende a un 15% de su RTTA (396m€).

El PALP no es un sistema de pensiones ni de jubilación y la percepción de la prestación por el Consejero Delegado es contingente, estableciéndose en su contrato que tendrá derecho a la percepción del saldo acumulado. En el supuesto de que su contrato continúe vigente en el momento en el que cumpla 65 años o a la edad establecida por las partes en caso de acuerdo de prórroga, con independencia de su posible continuidad en la Sociedad, podrá percibirla, bien en forma de capital, como renta vitalicia o como una combinación de ambos.

En ningún caso podrá percibir por este concepto un importe superior a una anualidad de su RTTA vigente (2.640m€).

El Consejero Delegado no es beneficiario de planes de pensiones ni de ningún otro sistema de previsión, ahorro o prestación diferida distinto del PALP.

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

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

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

- **Relación contractual:** los consejeros ejecutivos (Presidente y Consejero Delegado) mantienen con la Sociedad una relación de carácter mercantil articulada a través de contratos de prestación de servicios ejecutivos, que regulan las condiciones aplicables a su relación profesional con la Sociedad.
- **Duración:** la duración de dichos contratos es indefinida.
- **Pagos por resolución de contrato:** en caso de extinción del contrato por causa no imputable al Consejero Delegado (extinción por voluntad unilateral de la Sociedad o por modificación relevante de funciones o condiciones de prestación de servicios), tiene derecho a percibir una indemnización equivalente a una anualidad de su RTTA.

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

- **Preaviso:** los contratos del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado establecen 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, el Presidente Ejecutivo tendrá derecho a una indemnización equivalente al importe de la retribución fija que viniera percibiendo en el momento de la extinción correspondiente en atención al período de preaviso incumplido, y el Consejero Delegado tendrá derecho a una compensación equivalente al importe de su RTTA anualizada por el período del plazo de preaviso incumplido.
- **Pacto de no concurrencia post-contractual:** el contrato del Consejero Delegado incorpora un pacto de no concurrencia post-contractual por un periodo de un año a partir de la finalización de su relación con la Sociedad, compensado con una cuantía equivalente a 75% de su RTTA.

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

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

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

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

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

No está previsto que los consejeros devenguen ninguna remuneración suplementaria en el ejercicio 2026.

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

Tal y como contempla la Política de Remuneraciones, la Sociedad tiene en vigor una política de concesión de anticipos y préstamos aplicable al Consejero Delegado 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 Delegado 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 contrato previsto en la Política.

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

A la fecha de aprobación del presente informe, no está previsto que los consejeros devenguen en el ejercicio 2026 otros conceptos retributivos diferentes a los expuestos en apartados anteriores.

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

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.

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

Atendiendo a lo previsto en el artículo 529 novodecies, en virtud del cual las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la junta general de accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, la CNRGC deberá elevar una propuesta de nueva política para el período 2027-2029 a la próxima Junta General ordinaria de accionistas.

La CNRGC se encuentra actualmente en proceso de análisis de la nueva política y está valorando la configuración y diseño de un nuevo incentivo a medio plazo que esté alineado con la segunda fase del Plan Estratégico “*Leading the Future*” Scale-Up.

Para ello, cuenta con el asesoramiento de WTW y está considerando información de mercado en incentivos a largo plazo en compañías europeas relevantes de los sectores de defensa y tecnología y en las empresas del IBEX-35. Se están evaluando, particularmente, los elementos de diseño de los incentivos a largo plazo en estas compañías, entre otros: tipo de instrumento, estructura temporal, métricas y ponderaciones, niveles de incentivo máximo y mecanismos para la gestión de los riesgos asociados a la remuneración.

Una vez concluido dicho análisis se someterá a la Junta la propuesta que mejor responda a los objetivos de este incentivo.

También, se está realizando un análisis sobre los niveles retributivos del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado en compañías del IBEX-35 que tienen separados los roles de Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado y contrastando esta información con la de compañías europeas del sector de defensa. Para ello, la CNRGC cuenta con el asesoramiento de EY y WTW.

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.indragroup.com/cms-content/2026/02/Politica-de-Remuneraciones-de-los-Consejeros-2024-2026.pdf>

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

Indra mantiene contacto continuo con sus accionistas, *stakeholders* y *proxy advisors*, y toma en consideración los comentarios y sugerencias recibidos en esos contactos a la

hora de elevar cualquier propuesta a la Junta General de Accionistas.

En la Junta General ordinaria de Accionistas del ejercicio 2025, el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros recibió el apoyo mayoritario de los accionistas. De acuerdo con el apartado B.4 desarrollado a continuación, el citado Informe correspondiente al ejercicio 2024 se aprobó con una mayoría del 59,87% de votos a favor, recibiendo un 0,95% de votos en contra.

El porcentaje de abstenciones obtenido en dicho punto del orden del día de la Junta (39,17%), tal y como se informó tras la misma, se debió, principalmente, a la abstención del accionista significativo SEPI que, por política general, se abstiene en todas las Juntas de las sociedades cotizadas en las que participa en aquellos puntos relativos a remuneraciones de consejeros y directivos.

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

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

La Política de Remuneraciones aplicada en el ejercicio 2025 ha sido la Política de Remuneraciones 2024-2026, aprobada por la Junta General ordinaria de accionistas el 30 de junio de 2023, que fue modificada en las Juntas Generales celebradas el 27 de junio de 2024 y el 26 de junio de 2025, en los términos analizados en el apartado A del presente informe. La Política entró en vigor en el momento de su aprobación.

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

Por su parte, la CNRGC informa de las propuestas sobre las remuneraciones individuales a percibir por los consejeros que debe aprobar el Consejo de Administración.

En relación con la retribución variable, la CNRGC revisa la estructura, los niveles máximos de remuneración, los objetivos establecidos y el peso de cada uno de ellos, atendiendo a su coherencia con las circunstancias particulares de la Sociedad, con su estrategia a corto, medio y largo plazo, con las condiciones de mercado y con las mejores prácticas en la materia.

Con base en lo anterior, las principales actuaciones de la CR llevadas a cabo hasta junio de 2025 y de la CNRGC a partir de esa fecha en materia retributiva se han centrado en los siguientes ámbitos:

- Revisar los sistemas retributivos vigentes, tanto para consejeros ejecutivos como para altos directivos.
- Proponer al Consejo de Administración ciertos ajustes de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2024-2026 que se han analizado en el apartado A.1.1. del presente informe.
- Informar las propuestas de nombramiento y desvinculación de altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos.
- Evaluar el grado de cumplimiento de los criterios y objetivos establecidos en relación con la retribución variable de los consejeros ejecutivos y los altos directivos (RVA 2024), y determinar la propuesta sobre sus remuneraciones individuales a elevar al Consejo de Administración para su aprobación.
- Informar las propuestas de concertación de objetivos de la retribución variable anual 2025 de consejeros ejecutivos y altos directivos.
- Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos y, específicamente, en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros y en la memoria semestral y anual.
- Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.
- Reflexión sobre el diseño e implantación de un nuevo Incentivo a Medio Plazo para su propuesta a la Junta General de Accionistas cuando corresponda atendiendo a la próxima aprobación de la segunda fase del Plan Estratégico “*Leading the Future*” *Scale-Up*.

Conforme a la Guía Técnica de CNMV 1/2019 sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, la CNRGC cuenta con asesoramiento independiente especializado en materia de retribuciones. Durante el 2025 ha sido asesorado por distintas firmas (EY, WTW y el Despacho Gómez Acebo y Pombo) en relación con distintos aspectos relacionados con las materias mencionadas.

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

No se han producido desviaciones durante el ejercicio 2025.

B.1.3. Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la

política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se han aplicado excepciones temporales a la política de remuneraciones en el ejercicio 2025.

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

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

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

Las prácticas retributivas aplicadas se rigen por los principios de la Política de remuneraciones que velan por un sistema de retributivo alineado con la estrategia de negocio, promoviendo la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de Indra, con un mix razonable entre los distintos elementos, y con la incorporación de cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables o sin alcanzar los umbrales mínimos establecidos pero que a su vez contribuya a la atracción, fidelización, motivación y desarrollo del mejor talento.

A estos efectos, entre otros cabe destacar el establecimiento de límites máximos de retribución, mecanismos de cancelación y reembolso (cláusulas “*Malus*” y “*Clawback*”), de diferimiento, así como obligaciones de tenencia de acciones.

Adicionalmente, se establecen medidas que garantizan la consistencia y trazabilidad del proceso de concertación y evaluación del cumplimiento de objetivos en el que se

involucran además de a la CNRGC, a las Comisiones de Estrategia, Sostenibilidad y Auditoría y Cumplimiento (en lo que refiere a la directora general de Auditoría Interna y Riesgos Globales).

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

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

En el diseño, estructura e implantación de los conceptos retributivos del sistema de remuneración vigente, el Consejo vela por que la retribución esté orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpore las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados de gestión desfavorables.

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

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

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

Dado que el IMP 2024-2026 se devenga al final del período para el que ha sido establecido y su percepción está condicionada a la permanencia del consejero ejecutivo en la Sociedad durante dicho período, sin perjuicio de las excepciones previstas en su regulación que, por razones de oportunidad se instrumenten, durante el ejercicio 2025 no se ha devengado remuneración alguna por este concepto.

Cabe destacar que la retribución variable está ligada fundamentalmente al cumplimiento de objetivos cuantitativos (de Compañía -Contratación, Ebit y FCF- y de ESG) de la Sociedad guardando, por tanto, relación directa con sus resultados, con la evolución del Plan Estratégico y con el retorno del accionista.

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	130.790.536	74,04
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.247.499	0,9538
Votos a favor	78.308.568	59,8733
Votos en blanco	-	-
Abstenciones	51.234.469	39,1729

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 96,54% (un 37,82% del total de votos emitidos).

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

En aplicación de la Política de Remuneraciones vigente en el ejercicio 2025, la remuneración de los consejeros en su condición de tales en el ejercicio cerrado ha consistido exclusivamente en una asignación fija, percibida íntegramente en metálico, de acuerdo con las cuantías establecidas en dicha Política, en función de la pertenencia de cada consejero a los distintos órganos de administración y días de permanencia e incluye la remuneración de la Consejera Independiente Coordinadora conforme a lo detallado en el apartado A.1.3 anterior.

Por lo que se refiere al Presidente del Consejo de Administración, atendiendo al cambio que tuvo lugar el 19 de enero de 2025, la retribución fija bruta anual devengada por este concepto ha sido la siguiente:

- D. Marc Thomas Murtra Millar (ex Presidente Ejecutivo), percibió la retribución por el desempeño sus funciones no ejecutivas correspondiente al periodo del 1 al 19 de enero. En concreto, 14m€ por la Presidencia del Consejo, 2m€ por la Presidencia de la Comisión de Estrategia y 2m€ por la Presidencia de la Comisión Delegada Ejecutiva.

- D. Ángel Escribano Ruiz (actual Presidente Ejecutivo) ha percibido desde el 19 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2025, 262m€ por el desempeño de sus funciones no ejecutivas como Presidente del Consejo, y 34m€ respectivamente por ser Presidente de la Comisión de Estrategia y de la Comisión Delegada Ejecutiva.

Respecto a la retribución de los consejeros por su pertenencia a las Comisiones del Consejo, en junio de 2025, el Consejo de Administración de Indra acordó, previo informe favorable de la CNYGC, fusionar en una única Comisión (la CNRGC) la CNYGC y la CR, y fijar la retribución fija anual de sus miembros en 24m€ y la de su Presidente en 1,5 veces dicha retribución (36m€).

Adicionalmente, como se ha indicado en el apartado A.1.3., en julio de 2025 el Consejo de Administración acordó crear una Comisión Ad Hoc para supervisar el cumplimiento de las reglas aplicables para la correcta gestión de los conflictos de interés y garantizar el buen gobierno corporativo de la Sociedad, en el marco del análisis de una potencial operación de integración entre Indra Group y EM&E, y atendiendo a la elevada carga de trabajo prevista para dicha la Comisión, fijar su retribución en 24m€ para sus vocales y 1,5 veces dicho importe para su Presidenta, con independencia del periodo en que dicha Comisión permanezca en funcionamiento. El importe devengado por los miembros de esta Comisión que se detalla en el apartado C. a) i. siguiente se corresponde a la retribución devengada durante el período de agosto a diciembre de 2025.

El importe total abonado en 2025 por el conjunto de los consejeros en su condición de tales (por su pertenencia al Consejo y Comisiones) ascendió a 2.516m€ (2.451m€ en 2024), inferior al límite máximo establecido en las Política de Remuneraciones vigente durante el ejercicio (2.750m€).

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

Las cuantías de retribución fija del Consejero Delegado y del Presidente Ejecutivo se mantienen invariables y son las contempladas en la Política de Remuneraciones que se detallan en el apartado A.1.4 del presente informe.

En el ejercicio 2025 la retribución fija bruta anual devengada por los consejeros ejecutivos ha sido la siguiente:

- D. Marc Murtra (ex Presidente Ejecutivo hasta enero de 2025): 14m€, como retribución asociada a las funciones ejecutivas durante el período de ejercicio del cargo.
- D. Ángel Escribano (Presidente Ejecutivo desde enero de 2025): 262m€, como retribución asociada a las funciones ejecutivas durante el período de ejercicio del cargo.
- D. José Vicente de los Mozos (Consejero Delegado): 660m€.

- El Sr. Abril (exconsejero ejecutivo director general de TI), percibió 267m€ como retribución por el desempeño de sus funciones ejecutivas por el periodo comprendido entre el 1 de enero hasta el 25 de junio de 2025, fecha en la que se formalizó la extinción de su contrato de prestación de servicios ejecutivos.

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

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.**
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.**
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.**
- d) En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.**

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos

Como se ha indicado anteriormente, los únicos componentes variables en la retribución del Consejo son los que corresponden al Consejero Delegado y al exconsejero ejecutivo Director General de TI, en virtud de los términos de su acuerdo de desvinculación.

En cuanto a la RVA 2025, el Consejo, a propuesta de la entonces denominada CR, realizó la concertación anual de objetivos para el Consejero Delegado y el entonces consejero ejecutivo Director General de TI, conforme al desglose que se incluye a continuación.

Consejero Delegado

- 60% objetivos Compañía
- 40% objetivos individuales

Consejero ejecutivo Director General de TI

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

	RVA 2025	Sr. de los Mozos	Sr. Abril
Objetivos Compañía	Contratación	15%	6,25%
	Cash Flow	15%	6,25%
	EBIT	30%	12,50%
Objetivos negocio/función	Contratación	-	12,25%
	EBIT	-	22,75%
Objetivos individuales	Objetivos operativos, estratégicos y de proceso	32%	-
	Cumplimiento de los KPI del Plan Director de Sostenibilidad	8%	8%
	Incremento de las ventas de Minsait en 2025 de, al menos, un 5,7%	-	16%
	Que la venta digital de Minsait (ventas con margen bruto superior al 22%) alcance, al menos, el 54% de lo planificado para el año	-	16%

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

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

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

- Incremento hasta el 80% de los proveedores críticos con evaluación de riesgos ESG como parte de su proceso de homologación.
- Formación en eco-diseño a más del 90% de ingenieros de diseño y producto implicados en el diseño de productos hardware de Defensa, ATM y Movilidad.
- Aprobación de una Política de Uso Responsable de la Inteligencia Artificial.
- Mantener la rotación no deseada de Indra España por debajo de la media del sector tecnológico en España.
- Realizar una encuesta global de satisfacción de empleados en 2025 a todos los profesionales integrados en el grupo, incluyendo en ella el employee Net Promoter Score (eNPS).
- Elaboración de un Plan de gestión sostenible del agua y cálculo de la huella hídrica en los tres principales centros por consumo de agua en España.
- 50% energía verde contratada a nivel internacional incrementando el consumo en las geografías de forma gradual.
- Ampliar el alcance de la certificación ISO 14064 de cálculo de la huella de carbono a dos de las sociedades con mayor huella de carbono.

Una vez cerrado el ejercicio 2025, 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 Sres. de los Mozos y Abril, la CNRGC y el Consejo han valorado los logros operativos y

financieros del ejercicio 2025, entre los que destacan los máximos históricos alcanzados en los ingresos, el EBIT y el beneficio neto, con crecimientos a tasa de dos dígitos para todos estos indicadores financieros con respecto del año 2024. Dichos logros han tenido un impacto muy positivo en la evolución del precio de la acción, que se ha revalorizado en 2025 un 186% (ajustado por dividendo) frente a una revalorización del 49% del IBEX-35, siendo Indra la primera compañía en revalorización de dicho índice en el año.

Los porcentajes de consecución obtenidos en cada uno de los objetivos de Compañía han sido los siguientes: Contratación 234%, Cash-flow 122% y EBIT 105%. Estos porcentajes se consignan sin decimales.

Atendiendo a la ponderación de cada objetivo, y la valoración máxima permitida (120%) el porcentaje de consecución global de estos objetivos de compañía se sitúa en el **113%** (lo que equivale en el cómputo global a un **67,80%** para el Consejero Delegado Sr. de los Mozos y a un **28,25%** para el exconsejero ejecutivo Director General de TI).

- Los porcentajes de consecución obtenidos en cada uno de los **objetivos del negocio de TI**, aplicables exclusivamente al exconsejero ejecutivo Director General de TI Sr. Abril, han sido los siguientes: Contratación 102% y EBIT 100%.

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

Por tanto, el porcentaje de consecución global de los objetivos Compañía y de negocio/función de TI para el exconsejero ejecutivo Director General de TI asciende a un **63,60%** en el cómputo global.

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

i. Consejero Delegado

Por lo que se refiere a los **objetivos operativos, estratégicos y de proceso** se han tenido en cuenta los siguientes criterios con un peso individual del **10,66%** en el total de objetivos:

- **Implementación de todas las capacidades necesarias para la ingeniería, fabricación y mantenimiento de los productos de la compañía:** este criterio ha sido valorado muy positivamente, por la Comisión de Estrategia que emitió su propuesta de valoración a la CNRGC para su informe al

Consejo, atendiendo especialmente a la ejecución de un ambicioso Plan de Desarrollo de Productos que ha conseguido reducir cautividades, internalizar diseños, establecer prototipos, priorizar productos, desarrollar herramientas para disponer de una visión completa de la demanda y de la saturación de la producción y redefinir la Huella de Ingeniería y Fabricación. Esta última ha supuesto la apertura de nuevos centros de producción, así como la ampliación y remodelación de los ya existentes.

Se ha valorado la firme apuesta por la apertura de centros de ingeniería y la ampliación de los existentes, así como la evolución en la ejecución de los distintos hitos programados para la construcción del Indra Technology Hub.

- **Implementación del plan de reducción del número de proveedores y concentración en torno a 500 proveedores:** la Comisión de Estrategia ha valorado el excelente trabajo de consolidación de la cadena de suministros mediante la identificación de 487 proveedores Tier 1, la optimización de la red con la salida de más de 500 proveedores del panel y la fuerte apuesta por un proceso de clasificación minucioso.
- **Desarrollo de IndraVentures, vehículo en torno al cual se articula la innovación corporativa de Indra Group:** Se ha valorado muy positivamente el proceso de puesta en marcha del fondo de capital riesgo para invertir en empresas tecnológicas de los sectores aeroespacial y de defensa que canalizará las inversiones, el rotundo éxito del *fundraising*, así como el intenso trabajo realizado de análisis de pipeline para identificar las tecnologías del futuro y la colaboración para que el ecosistema de defensa se desarrolle y lo haga de forma estable y perdurable. La inversión realizada reafirma el papel de Indra Group como tractor tecnológico en innovación y como uno de los actores más avanzados en soluciones tecnológicas para los ámbitos de defensa y comunicaciones. Además, contribuye a consolidar un ecosistema nacional y europeo más robusto, competitivo y preparado para liderar los desarrollos tecnológicos del futuro en defensa, ciencia, industria y comunicaciones de nueva generación.

El trabajo realizado además sitúa a Indra en una posición privilegiada ante los Programas Especiales de Modernización. A la vista de lo anterior, la Comisión de Estrategia elevó a la CNRGC la propuesta de valoración del cumplimiento de estos objetivos operativos, estratégicos y de proceso en un **120%**, propuesta de valoración que la CNRGC informó favorablemente al Consejo para su aprobación, lo que así sucedió.

Dichos porcentajes de consecución de los objetivos operativos, estratégicos y de proceso equivalen a un **38,376%** en el cómputo global.

ii. Exconsejero ejecutivo director general de TI:

- Respecto al objetivo consistente en el incremento de las ventas de Minsait en 2025 en al menos un 5,7%, con una ponderación del 16% del total de objetivos, ha sido valorado por la CNRGC y el Consejo en un 89%, teniendo en cuenta que se ha alcanzado un crecimiento del 5,1% lo que equivale a un 14,24% en el cómputo global.
- El nivel de consecución del objetivo relativo a “que la venta digital de Minsait (ventas con margen bruto superior al 22%) alcance al menos el 54% de lo planificado para el año”, con una ponderación también del 16% del total de objetivos, ha sido valorado por la CNRGC y el Consejo en un 100%, teniendo en cuenta que se ha alcanzado el objetivo del 54,10% lo que equivale a un 16% en el cómputo global.
- Por lo que se refiere a los objetivos de sostenibilidad, comunes al Consejero Delegado, Sr. de los Mozos y al exconsejero ejecutivo director general de TI, Sr. Abril, la CNRGC y el Consejo, previo informe de la Comisión de Sostenibilidad, han valorado muy positivamente las siguientes circunstancias: i) Respecto al objetivo de que el 80% de proveedores críticos cuente con una evaluación de riesgos ESG como parte de su proceso de homologación, se ha alcanzado un nivel de consecución del 104%, dado que el porcentaje de proveedores críticos evaluado ha ascendido al 87,4%; ii) El objetivo consistente en impartir formación en eco-diseño a más del 90% de los ingenieros de diseño y producto implicados en el diseño de productos hardware para los negocios de Defensa, ATM y Movilidad, ha obtenido un nivel de consecución del 107% dado que se ha formado al 93,4% de los profesionales; iii) Se ha cumplido asimismo al 120% el objetivo relacionado con la existencia de una Política de Uso Responsable de la IA, habiéndose aprobado por el Consejo en junio de 2025 y realizado una campaña de comunicación a todos los profesionales; iv) Respecto del objetivo de rotación no deseada de Indra España el nivel de cumplimiento es del 120%, habiéndose situado Indra en una rotación muy por debajo de la media del sector tecnológico en España; v) Los resultados de la encuesta global de satisfacción de empleados en 2025 a todos los profesionales integrados en el Grupo, incluyendo en ella el *employee Net Promoter Score* (eNPS) que ha sido muy positivo a nivel global, por lo que la evaluación del cumplimiento de este objetivo arroja un 120%; vi) Se ha elaborado el plan de gestión sostenible del agua y cálculo de la huella hídrica en los tres principales centros por consumo de agua en España por lo que este objetivo arroja un grado de cumplimiento de un 120%; vii) Se ha alcanzado un 75,5% de energía verde a nivel internacional por lo que el grado de cumplimiento de este objetivo es de un 110%; y viii) por lo que se refiere al objetivo de ampliar el alcance de la certificación ISO 14064 de cálculo de la huella de carbono a dos de las sociedades con mayor huella de carbono, a la vista de las evidencias aportadas se ha considerado un nivel de

cumplimiento de este objetivo del 120%.

El porcentaje de consecución de estos objetivos ESG, informado favorablemente por la Comisión de Sostenibilidad y por la CNRGC, y aprobado por el Consejo de Administración, ha sido del **115%** y atendiendo a su ponderación, el porcentaje de consecución alcanzado en el cómputo global se sitúa en el **9,2%**.

A la vista de lo anterior, el nivel de consecución de los objetivos individuales del Consejero Delegado y del exconsejero ejecutivo Director General de TI, incluidos los de ESG, en el cómputo global asciende a **47,58%** y **39,44%**, respectivamente.

Por tanto, el **nivel de consecución total**, con base en el cumplimiento de los objetivos señalados, ha sido del **116%** para **el Consejero Delegado Sr. de los Mozos**, y del **103%** para **el exconsejero ejecutivo Director General de TI Sr. Abril**.

Los porcentajes anteriores se corresponden con unas cantidades brutas de 1.069m€ para el Sr. de los Mozos, y de 594m€ para el Sr. Abril Mazuelas. El período de devengo del Sr. Abril en virtud del acuerdo de extinción de su contrato de prestación de servicios se extendió hasta el 30 de septiembre de 2025, fecha de finalización del contrato de colaboración externa firmado para garantizar una transición ordenada en el liderazgo de Minsait (ver apartado B.12 del presente Informe).

De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones vigente, el 70% de la RVA se percibe en efectivo. El 30% restante se percibe en acciones, cuyo número bruto se ha determinado en función del precio medio de la acción en las 30 sesiones bursátiles anteriores a la fecha de aprobación por el Consejo de la RVA, que ha resultado ser de 53,6506€.

Lo anterior ha determinado los siguientes números de acciones brutas: para el Consejero Delegado 5.977 acciones y para el exconsejero ejecutivo Director General de TI 3.325 acciones. Estas acciones se entregarán al Consejero Delegado y al exconsejero ejecutivo Director General de TI tras la formulación de las cuentas anuales.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

Dado que el IMP 2024-2026 se devenga al final del período para el que ha sido establecido y su percepción está condicionada a la permanencia del consejero ejecutivo en la Sociedad durante dicho período, sin perjuicio de las excepciones que, por razones de oportunidad se instrumenten, no se consigna importe alguno por este concepto en el ejercicio 2025.

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

Durante el ejercicio 2025 no se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de componentes variables consolidados.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

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

Por el contrario, el Consejero Delegado sí es beneficiario de un Plan de Ahorro a Largo Plazo. Las características del PALP vigente, que se regula en la Política de Remuneraciones, se detallan en el apartado A.1.7. de este informe.

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

La aportación realizada por la Sociedad al PALP del Consejero Delegado, Sr. de los Mozos en 2025 ascendió a 396 m€ (15% de su RTTA).

Por lo que respecta al exconsejero ejecutivo director general de TI, Sr. Abril, el saldo acumulado en su PALP ha sido reintegrado a la Sociedad, dado que con ocasión de la resolución de mutuo acuerdo del contrato de prestación de servicios ejecutivos que le unía con la Sociedad, no se ha generado derecho alguno sobre las cantidades acumuladas en el mismo, al no haber alcanzado los 62 años de edad vinculado a la Compañía.

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, en mayo de 2025 la Sociedad alcanzó un acuerdo con el Sr. Abril, en virtud del cual no se sometería su reelección a la Junta General ordinaria de accionistas 2025, extinguiéndose, con fecha 25 de junio de 2025, el contrato de prestación de servicios ejecutivos que le vinculaba con la Compañía.

El importe de la indemnización percibida por el Sr. Abril, con ocasión de la resolución de su relación contractual en junio de 2025, ascendió a 1.320m€ (60% de su RTTA).

Adicionalmente, el Sr. Abril percibió de la Sociedad 22m€ en concepto de vacaciones devengadas y no disfrutadas. Por último, dicha extinción contractual activó el pacto de no concurrencia suscrito por el Sr. Abril con la Sociedad, en virtud del cual devengó la compensación contemplada en su contrato por este concepto que ascendió a 1.320m€ (60% de su RTTA). Los importes percibidos por el Sr. Abril no superaron las dos anualidades de su RTTA.

Asimismo, el exPresidente Ejecutivo, Sr. Murtra, percibió de la Sociedad 1m€ en concepto de vacaciones devengadas y no disfrutadas en el finiquito formalizado como consecuencia de su dimisión como Presidente Ejecutivo.

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

Como se ha mencionado anteriormente, el 19 de enero de 2025, tras la dimisión del exPresidente Ejecutivo, Sr. Murtra, y a los efectos de garantizar un adecuado relevo en la presidencia ejecutiva de la Compañía, el Consejo de Administración, previo informe de la CNYGC, acordó nombrar, por cooptación, a D. Ángel Escribano Ruiz como Presidente Ejecutivo de la Compañía, confiriéndole las mismas facultades ejecutivas que tenía asignadas el Sr. Murtra, y aprobó, con el informe favorable de la CR, el contrato de prestación de servicios ejecutivos del Sr. Escribano que mantiene las mismas condiciones retributivas del anterior presidente ejecutivo, Sr. Murtra.

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

En el ejercicio 2025 no se ha devengado ninguna remuneración suplementaria alguna a favor de los consejeros de la Sociedad.

Sin perjuicio de lo anterior, y aunque el Sr. Abril dejó de ser consejero con efectos el 25 de junio de 2025, las partes acordaron suscribir un acuerdo de colaboración externa en

régimen mercantil por un período comprendido entre el 26 de junio de 2025 y el 30 de septiembre de 2025, con la finalidad de garantizar una transición ordenada en el liderazgo de Minsait, cuya contraprestación ascendió a 147m€.

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

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

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

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

En virtud de lo previsto en los contratos reguladores de su relación profesional, el Consejero Delegado y el Presidente Ejecutivo 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 y tienen derecho al uso de un vehículo de empresa de conformidad con la política establecida al efecto por la Sociedad.

Las cuantías individuales correspondientes a cada uno de los conceptos señalados en 2025 han sido las siguientes:

- Sr. Murtra (Presidente Ejecutivo hasta enero de 2025): (i) prima de seguro de vida 0,1m€ y (ii) asistencia sanitaria 1m€.
- Sr. Escribano (Presidente Ejecutivo desde el 19 de enero de 2025): (i) prima de seguro de vida 4m€ y (ii) asistencia sanitaria 11m€.
- Sr. de los Mozos (Consejero Delegado): (i) prima de seguro de vida 14m€; (ii) asistencia sanitaria 9m€; y (iii) uso de vehículo: 30m€
- Sr. Abril (exconsejero ejecutivo Director General de TI hasta su total desvinculación de la Compañía el 30 de septiembre de 2025): (i) prima de seguro de vida 2m€; (ii) asistencia sanitaria 8m€; y (iii) uso de vehículo: 7m€.

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

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

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

Ningún consejero ha devengado en 2025 remuneración en virtud de pagos que realice la Sociedad a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero.

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

Los consejeros no han recibido en 2025 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 2025
Luis Abril Mazuelas	Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 25/06/2025
Belén Amatriain Corbi	Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Jokin Aperribay Bedialauneta	Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Virginia Arce Peralta	Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Coloma Armero Montes	Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 28/11/2025
María Teresa Busto del Castillo	Independiente	Desde 30/09/2025 hasta 31/12/2025
Antonio Cuevas Delgado	Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
José Vicente de los Mozos Obispo	Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
María Aránzazu Díaz-Lladó Prado	Independiente	Desde 28/11/2025 hasta 31/12/2025
Ángel Escribano Ruiz	Ejecutivo	Desde 19/01/2025 hasta 31/12/2025
Javier Escribano Ruiz	Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Eva María Fernández Góngora	Independiente	Desde 26/06/2025 hasta 31/12/2025
Francisco Javier García Sanz	Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 25/06/2025
Pablo Jiménez de Parga Maseda	Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Juan Moscoso del Prado Hernández	Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Marc Thomas Murtra Millar	Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 19/01/2025
Josep Oriol Piña Salomó	Independiente	Desde 26/06/2025 hasta 31/12/2025
Olga San Jacinto Martínez	Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 28/11/2025
Ángeles Santamaría Martín	Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 09/07/2025
Miguel Sebastián Gascón	Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Bernardo José Villazán Gil	Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025

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 2025	Total ejercicio 2024
Luis Abril	40	0	0	267	416	0	1.320	1.342	3.385	1.208
Belén Amatriain	80	0	127	0	0	0	0	0	207	184
Jokin Aperribay	80	0	48	0	0	0	0	0	128	128
Virginia Arce	80	0	66	0	0	0	0	30	176	214
Coloma Armero	73	0	56	0	0	0	0	0	129	144
María Teresa Busto	20	0	4	0	0	0	0	0	24	0
Antonio Cuevas	80	0	72	0	0	0	0	0	152	132
José Vicente de los Mozos	80	0	24	660	748	0	0	0	1.512	1.486
María Aránzazu Díaz-Lladó	7	0	5	0	0	0	0	0	12	0
Ángel Escribano	262	0	68	262	0	0	0	0	592	0
Javier Escribano	80	0	44	0	0	0	0	0	124	51
Eva María Fernández	40	0	52	0	0	0	0	0	92	0

Francisco Javier García	40	0	12	0	0	0	0	0	52	104
Pablo Jiménez de Parga	80	0	44	0	0	0	0	0	124	104
Juan Moscoso del Prado	80	0	64	0	0	0	0	0	144	144
Marc Thomas Murtra	14	0	4	14	0	0	0	1	33	622
Josep Oriol Piña	40	0	34	0	0	0	0	0	74	0
Olga San Jacinto	73	0	84	0	0	0	0	0	157	148
Ángeles Santamaría	42	0	46	0	0	0	0	0	88	135
Miguel Sebastián	80	0	76	0	0	0	0	0	156	144
Bernardo José Villazán	80	0	105	0	0	0	0	0	185	158

Observaciones

En el concepto de “remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo” de las Sras. Amatriain y Fernández y del Sr. Piña, se incluye la remuneración que han percibido cada uno de ellos desde agosto de 2025 por su pertenencia a la Comisión Ad Hoc, a la que se hace referencia en el apartado A.1.3. del presente informe. Asimismo, en el caso del Sr. Villazán, se incluye dentro de dicho concepto la parte proporcional de la remuneración que percibió por los días de permanencia en el cargo de vocal de dicha comisión en el mes de agosto de 2025.

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

Los 262m€ declarados como “remuneración fija” de D. Ángel Escribano y los 14m€ declarados como “remuneración fija” de D. Marc Thomas Murtra corresponden a la parte proporcional de su retribución fija como Presidentes del Consejo por el desempeño de sus funciones no ejecutivas durante el periodo en el que permanecieron cada uno de ellos en el cargo en 2025 (el Sr. Escribano desde el 19 de enero de 2025 y el Sr. Murtra hasta el 19 de enero de 2025) del Consejo, como se ha indicado en el apartado B.5. del presente informe.

Por su lado, los 262m€ declarados como “sueldo” a favor del Sr. D. Ángel Escribano y los 14m€ declarados como “sueldo” a favor del Sr. Murtra corresponden a la parte proporcional de su retribución fija por el desempeño de funciones ejecutivas durante el periodo en el que permanecieron cada uno de ellos en el cargo en 2025 (el Sr. Escribano desde el 19 de enero de 2025 y el Sr. Murtra hasta el 19 de enero de 2025), conforme a lo indicado en el apartado B.6. del presente informe.

Los 1m€ declarados en “otros conceptos” de la remuneración del Sr. Murtra se corresponden con el importe de las vacaciones devengadas y no disfrutadas incluidas en su liquidación, como se ha indicado en el apartado B.10. del presente informe.

Los 1.320m€ declarados como “indemnización” del Sr. Abril, exconsejero ejecutivo director general de TI se corresponden con el importe (60% de su RTTA) reconocido con ocasión de la resolución de su contrato de prestación de servicios de mutuo acuerdo; y los 1.342€ declarados en “otros conceptos” se corresponden con la compensación devengada correspondiente al pacto de no competencia suscrito con la Compañía (1.320m€), así como las vacaciones devengadas y no disfrutadas incluidas en su liquidación (22m€), como se ha indicado en el apartado B.10. del presente informe.

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes
Luis Abril	RVA 2025	-	-	3.325	3.325	3.325	3.325	53,6506	179	-	3.325	3.325
José Vicente de los Mozos	RVA 2025	-	-	5.977	5.977	5.977	5.977	53,6506	321	-	5.977	5.977

Observaciones
Todos los números de acciones indicados en el cuadro son brutos.
El “número de instrumentos financieros concedidos en el ejercicio 2025” = incluye las acciones devengadas en dicho ejercicio en concepto de RVA 2025, de acuerdo con la valoración del cumplimiento de objetivos realizada por la CNRGC y el Consejo. Respecto del Sr. Abril, se incluyen las acciones devengadas como consejero ejecutivo Director General de TI durante el periodo en que permaneció vinculado a la Sociedad.
El “número de instrumentos financieros consolidados en el ejercicio 2025” = incluye las acciones devengadas y pendientes de liquidación correspondientes a la RVA 2025. Respecto del Sr. Abril, se incluyen las acciones devengadas como consejero ejecutivo Director General de TI durante el periodo en que permaneció vinculado a la Sociedad.
En el “precio de las acciones consolidadas” de la RVA 2025, dado que no se ha producido su entrega a la fecha de formulación de este informe, se ha considerado el precio utilizado (53,6506€) para fijar el número de acciones correspondientes a dicha RVA (30% del total) establecido en la Política de Remuneraciones de los consejeros (precio medio de cotización en las treinta sesiones de Bolsa anteriores al 29 de enero de 2026, fecha en la que se adoptó el acuerdo por el Consejo).
El “número de instrumentos financieros al final del ejercicio” = incluye las acciones devengadas durante el ejercicio 2025 en concepto de RVA 2025 pendientes de entrega. Como se indica en el apartado B.7. del presente informe, dichas acciones se entregarán tras la formulación de las cuentas anuales 2025.

iii. Sistemas de ahorro a largo plazo

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la Sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024

L. Abril	0	0	0	110	0	0	0	294
J. Vicente de los Mozos	0	0	396	396	0	0	1.023	627

Observaciones

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

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

En el caso del Sr. Abril, como su contrato de prestación de servicios ejecutivos fue resuelto, de mutuo acuerdo, con la Sociedad antes de que cumpliera 62 años, el saldo acumulado en su PALP es cero, puesto que el importe correspondiente a las aportaciones realizadas hasta dicha fecha se reintegraron a la Sociedad, no generándose derecho alguno sobre dichas cantidades a su favor.

iv. Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributive
L. Abril	Primas seguro de vida, asistencia sanitaria y vehículo	17
M. Murtra	Primas seguro de vida y asistencia sanitaria	1
J. Vicente de los Mozos	Primas seguro de vida, asistencia sanitaria y vehículo	53
A. Escribano	Primas seguro de vida y asistencia sanitaria	15

Observaciones

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

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

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

Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024	Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024	Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio	Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024
--------	-----------------------	--	---	---	--------------------------------------	--

		Nº instru- mentos	Nº acciones equivalen- tes	Nº instru- mento s	Nº acciones equivalen- tes	Nº instru- mentos	Nº acciones equivalente s/consolida- das	Precio de las acciones consolidada s	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrum- entos	Nº acciones equivalen- tes
Sin datos												

Observaciones

iii. **Sistemas de ahorro a largo plazo**

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

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

Observaciones

--

iv. Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributive
Sin datos		

Observaciones

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

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

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025
L. Abril	3.385	179	0	17	3.581	0	0	0	0	0

B. Amatriain	207	0	0	0	207	0	0	0	0	0
J. Aperribay	128	0	0	0	128	0	0	0	0	0
V. Arce	176	0	0	0	176	0	0	0	0	0
C. Armero	129	0	0	0	129	0	0	0	0	0
M.T. Busto	24	0	0	0	24	0	0	0	0	0
A. Cuevas	152	0	0	0	152	0	0	0	0	0
J. V de los Mozos	1.512	321	0	53	1.886	0	0	0	0	0
M.A. Díaz-Lladó	12	0	0	0	12	0	0	0	0	0
Á. Escribano	592	0	0	15	607	0	0	0	0	0
J. Escribano	124	0	0	0	124	0	0	0	0	0
E.M. Fernández	92	0	0	0	92	0	0	0	0	0
F.J. García	52	0	0	0	52	0	0	0	0	0
P. Jiménez de Parga	124	0	0	0	124	0	0	0	0	0
J. Moscoso del Prado	144	0	0	0	144	0	0	0	0	0
M. Murtra	33	0	0	1	34	0	0	0	0	0
J.O. Piña	74	0	0	0	74	0	0	0	0	0

O. San Jacinto	157	0	0	0	157	0	0	0	0	0
Á. Santamaría	88	0	0	0	88	0	0	0	0	0
M. Sebastián	156	0	0	0	156	0	0	0	0	0
B. Villazán	185	0	0	0	185	0	0	0	0	0
TOTALES	7.546	500	0	86	8.132	0	0	0	0	0

Observaciones

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

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

Por lo que se refiere al Sr. Abril, el importe declarado en concepto de "Total retribución en metálico" incluye el importe de la indemnización percibida con ocasión de la resolución de su relación contractual en junio de 2025 (1.320m€), la compensación devengada correspondiente al pacto de no competencia suscrito con la Compañía (1.320m€), así como las vacaciones devengadas y no disfrutadas incluidas en su liquidación (22m€). Los importes individuales de la remuneración de los consejeros no coincide con los reportados en la nota de la memoria de las cuentas anuales dado que en este informe todas las cuantías se expresan en miles de euros.

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

Importes totales devengados y % variación anual									
Nombre	Ejercicio 2025	% variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros Ejecutivos									
L. Abril	3.581	141,63	1.482	-75,18	5.972	568,01	894	-	0
J. Vicente de los Mozos	1.886	2,33	1.843	60,40	1.149	-	0	-	0
M. Murtra	34	-94,63	633	3,94	609	2,35	595	73,98	342
Ángel Escribano	607	-	0	-	0	-	0	-	0
Consejeros Externos									
B. Amatriain	207	12,50	184	12,20	164	530,77	26	-	0
J. Aperribay	128	0	128	0	128	166,67	48	-	0
V. Arce	176	-17,76	214	5,94	202	531,25	32	-	0

C. Armero	129	-10,42	144	-5,26	152	484,62	26	-	0
M.T. Busto	24	-	0	-	0	-	0	-	0
A. Cuevas	152	15,15	132	3,13	128	0	128	0	128
M. A. Díaz-Lladó	12	-	0	-	0	-	0	-	0
J. Escribano	124	143,14	51	-	0	-	0	-	0
E. M. Fernández	92	-	0	-	0	-	0	-	0
F.J. García	52	-50	104	0	104	2,97	101	-	0
P. Jiménez de Parga	152	46,15	104	116,67	48	-	0	-	0
J. Moscoso del Prado	144	0	144	0	144	500	24	-	0
J.O. Piña	74	-	0	-	0	-	0	-	0
O. San Jacinto	157	6,08	148	6,47	139	561,90	21	-	0
A. Santamaría	88	-34,81	135	141,07	56	-	0	-	0
M. Sebastián	156	8,33	144	0	144	0	144	14,29	126
B. Villazán	185	17,09	158	10,49	143	580,95	21	-	0
Resultados de la Sociedad	586.271	51,78	386.261	27,23	303.592	18,70	255.761	20,96	211.441

Remuneración media de los empleados	35,103	-1,96	35,805	4,06	34,408	5,80	32,522	14,34	28,442
-------------------------------------	--------	-------	--------	------	--------	------	--------	-------	--------

D. Otras informaciones de interés

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

La variación porcentual 2025/2024 de la remuneración percibida por el Sr. Abril, contemplada en el epígrafe C.2. anterior, se debe a que la cuantía total indicada incluye el importe de la indemnización percibida con ocasión de la resolución contractual en junio de 2025, la compensación devengada correspondiente al pacto de no competencia suscrito con la Compañía y las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Las variaciones porcentuales 2025/2024 con resultado negativo se deben a que dichos consejeros no han permanecido en el cargo durante todo el ejercicio 2025.

Asimismo, la variación porcentual 2025/2024 de la remuneración percibida por el Sr. Jiménez de Parga se debe a los cambios acaecidos durante el ejercicio 2025 en la composición de las Comisiones del Consejo, y la correspondiente al Sr. Javier Escribano a que en el ejercicio 2024 el importe es muy inferior dado que refleja la remuneración proporcional a los meses de vigencia de su cargo (6 meses), y en el ejercicio 2025 se refiere a todo el ejercicio.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de 25 de febrero de 2026.

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

Sí ☒ No ☐

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

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

Tech for future

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

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

indracompany.com

