

INCENTIVO A MEDIO PLAZO 2026-2030, APROBADO POR LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS CELEBRADA EL 30 DE JUNIO DE 2026

Acuerdo adoptado:

Aprobar un Plan de Incentivo a Medio Plazo consistente en la entrega de acciones de Indra Sistemas, S.A. dirigido a directivos y empleados del Grupo, incluyendo el cargo de Consejero Delegado de Indra (en adelante, el “Plan”), de acuerdo con los siguientes términos y condiciones básicos:

1. Descripción del Plan: el Plan consiste en la entrega a los Partícipes (tal y como se definen a continuación) de un determinado número de acciones de Indra en concepto de retribución variable y en función del cumplimiento de los objetivos plurianuales establecidos para cada uno de los ciclos en los que se dividirá el Plan. Los objetivos serán aprobados por el Consejo de Administración para cada ciclo del Plan, a propuesta de la CNRGC, dentro del marco establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Indra en vigor en cada momento.

2. Propósito: fomentar el compromiso de directivos y empleados del Grupo Indra, incluyendo el cargo de Consejero Delegado, con la Compañía y su plan estratégico, vinculando su retribución a la creación de valor para los accionistas de Indra y al logro sostenible de objetivos estratégicos, de forma que esté alineada con las mejores prácticas en materia de remuneraciones, ofreciendo un paquete retributivo competitivo que contribuya a retener a los directivos y empleados que ocupen los puestos clave del Grupo. A los efectos de lo previsto en el Plan, se entenderá por Grupo Indra el grupo de sociedades cuya sociedad dominante es Indra en el sentido del artículo 42 del Código de Comercio.

3. Partícipes del Plan: podrán participar en el Plan los directivos y empleados del Grupo Indra, incluido el cargo de Consejero Delegado de Indra, que, cumpliendo los requisitos establecidos al efecto en cada momento, sean invitados a participar en el Plan y acepten las condiciones reguladoras del mismo (en adelante, los “Partícipes”).

4. Duración del Plan: el Plan tendrá una duración total de cinco años y se dividirá en tres ciclos de tres años de duración cada uno de ellos (es decir, con entrega de las acciones que correspondan en cada ciclo una vez transcurridos tres años desde el inicio de cada ciclo), independientes entre sí. El primer ciclo se considerará iniciado desde el 1 de enero de 2026 (con entrega de las acciones que correspondan en el año 2029, una vez se hayan formulado y auditado las cuentas correspondientes al ejercicio 2028), el segundo ciclo se iniciará el 1 de enero de 2027 (con entrega de las acciones que correspondan en el año 2030, una vez se hayan formulado y auditado las cuentas correspondientes al ejercicio 2029) y el tercero el 1 de enero de 2028 (con entrega de las acciones que correspondan en el año 2031, una vez se hayan formulado y auditado las cuentas correspondientes al ejercicio 2030).

5. Número máximo de acciones de Indra Sistemas, S.A. incluidas en el Plan: el número máximo total de acciones de Indra que, en ejecución del Plan, procederá entregar a los Partícipes a la finalización de cada uno de los ciclos será el que

resulte de dividir el importe máximo destinado a dicho ciclo entre el Valor de Referencia, que se define de la siguiente manera:

- Para el primer ciclo (2026-2028), será igual a 52,2387 euros.
- Para el segundo (2027-2029) y tercer ciclo (2028-2030), será el precio medio ponderado de cotización de la acción de Indra en los treinta días hábiles bursátiles anteriores al día 1 de enero del primer año del correspondiente ciclo.

En caso de cumplimiento target de los objetivos del Plan, el cargo de Consejero Delegado de Indra tendría derecho a recibir, a la finalización de cada uno de los tres ciclos, un número de acciones cuyo valor equivalga, considerando el Valor de Referencia, al 160% de la Retribución Fija Anual establecida en la Política de Remuneraciones para el cargo de Consejero Delegado. En caso cumplimiento máximo de los objetivos del Plan, se entregaría un número de acciones cuyo valor equivalga, considerando el Valor de Referencia, al 200% de la Retribución Fija Anual (125% del target). Para el primer ciclo, estos importes se ajustarán de forma proporcional desde la fecha de su nombramiento por cooptación.

El número máximo de acciones que corresponderían al Consejero Delegado para los tres ciclos del Plan asciende a noventa y dos mil ochocientos ochenta y nueve (92.889). Para el primer ciclo del Plan, dicho número máximo de acciones asciende a veintitrés mil cuarenta y una (23.041) teniendo en cuenta la fecha de efectos de su nombramiento por cooptación. En cualquier caso, el número de acciones a entregar dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos del Plan. Para cada uno de los restantes ciclos, el Consejo de Administración, previo informe de la CNRGC, determinará los importes máximos que servirán de base para, en función del Valor de Referencia que corresponda, establecer el número máximo de acciones que podrán ser objeto de entrega, sin que, en ningún caso, dicho importe máximo pueda exceder, para cada uno de los dos ciclos restantes del Plan, el 200% de la Retribución Fija Anual.

El número de acciones que en ejecución de este Plan sean efectivamente entregadas al Consejero Delegado a la finalización de cada ciclo, así como el número de acciones efectivamente entregadas a los demás directivos del Grupo, serán objeto de comunicación conforme a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

6. Requisitos y condiciones para la entrega de acciones: el número concreto de acciones de Indra que, dentro del máximo establecido, será objeto de entrega a los Partícipes a la finalización de cada ciclo se determinará en función del cumplimiento de objetivos económico financieros, de creación de valor para el accionista, así como de objetivos ligados a la sostenibilidad. Para cada ciclo del Plan, el Consejo de Administración aprobará los objetivos que correspondan, a propuesta de la CNRGC, dentro del marco establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Indra en vigor en cada momento.

Para cada una de estas métricas que se establezcan, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, determinará una escala de logro que

incluye, como mínimo, (i) un umbral mínimo de cumplimiento, por debajo del cual no se abona incentivo, (ii) un nivel de cumplimiento target, en el que se abona el 100% del incentivo asignado al objetivo que corresponda, y (iii) un nivel de cumplimiento máximo. En todo caso, el coeficiente de pago ponderado se limita al 125%.

En el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros se detallarán los objetivos concretos, ponderaciones y, en su caso, las escalas de logro aplicables para los ciclos del Plan vigentes en cada momento.

7. Evaluación y liquidación: Sin perjuicio de que el devengo del incentivo tendrá lugar al cierre del último ejercicio de cada ciclo del Plan, los Partícipes no recibirán las acciones a las que, en su caso, pudieran tener derecho, hasta que el Consejo de Administración, previo informe de la CNRGC, realice la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos mencionados en el apartado anterior de este acuerdo.

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.

La entrega de acciones estará sujeta a las condiciones de permanencia establecidas en el contrato del cargo de Consejero Delegado, sin perjuicio de la sujeción a otras condiciones y requisitos que puedan establecerse y a las excepciones habituales o que por razones de oportunidad se instrumenten. En el supuesto de que, durante la vigencia del Plan, el Consejero Delegado fuera cesado de su cargo por causa de la Sociedad, este tendrá derecho a percibir el incentivo calculado al igual que para el resto de los Partícipes y al mismo tiempo que ellos, prorrateado por el número de días transcurridos entre la fecha de inicio del correspondiente ciclo y la fecha efectiva de cese. No tendrá derecho a incentivo alguno cuando la extinción del contrato sea consecuencia de un incumplimiento grave y culpable por parte del mismo de sus obligaciones legales, estatutarias o contractuales, siempre que dicho incumplimiento esté debidamente acreditado y sea constatado judicialmente en caso de discrepancia sobre su existencia.

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. En todo caso, las acciones entregadas al Consejero Delegado tendrán un periodo de retención de un año desde su entrega.

8. Cancelación y reembolso: El Consejo de Administración en relación con las entregas de acciones realizadas o que corresponda realizar en el marco del Plan, previo informe de la CNRGC, valorará si procede: i. la cancelación total o parcial del derecho a la percepción de las acciones que se encuentren pendientes de entrega (malus), y/o ii. El reembolso total o parcial de las acciones entregadas, dentro de los veinticuatro meses posteriores a su entrega (clawback), cuando se den las circunstancias contempladas en el contrato del Consejero Delegado que se detallan en el apartado 3.3 de la Política de Remuneraciones.

9. Delegación de facultades: Se delegan en el Consejo de Administración, con expresa facultad de sustitución, las facultades necesarias para implementar, desarrollar, formalizar, ejecutar y liquidar el Plan, adoptando cuantos acuerdos y firmando cuantos documentos, públicos o privados, sean necesarios o convenientes para su plenitud de efectos, con facultad incluso de subsanación, rectificación, modificación o complemento de este acuerdo.

En particular, a título meramente ilustrativo y sin perjuicio de cualquier otro apoderamiento o autorización existente, se delegan en el Consejo de Administración, con expresa facultad de sustitución, las siguientes facultades:

a) Desarrollar y fijar las condiciones concretas del Plan en todo lo no previsto en el presente acuerdo, pudiendo aprobar un reglamento de funcionamiento del Plan, incluyendo, a título enunciativo y no limitativo, la posibilidad de establecer supuestos de liquidación anticipada del mismo.

b) Designar los beneficiarios de los ciclos del Plan y determinar el número máximo de acciones asignadas a cada beneficiario.

c) Revocar, en su caso, las designaciones y asignaciones de acciones previamente realizadas, cuando resulte procedente.

d) Decidir no ejecutar o dejar sin efecto total o parcialmente el Plan o cualquiera de sus ciclos, así como excluir a determinados grupos de potenciales Partícipes o sociedades del Grupo Indra cuando las circunstancias así lo aconsejen.

e) En la medida en que el régimen jurídico aplicable a algunos de los partícipes o a determinadas sociedades del Grupo Indra así lo requiera o aconseje, o si fuera necesario o conveniente por razones legales, regulatorias, operativas u otras de análoga naturaleza, adaptar las condiciones básicas indicadas, con carácter general o particular, incluyendo, a título enunciativo y no limitativo, la posibilidad de adaptar los mecanismos de entrega de las acciones, sin alterar el número máximo de acciones vinculadas al Plan, y prever y ejecutar la liquidación total o parcial del mismo en efectivo.

- f) Formalizar e implementar el Plan en la forma que considere conveniente, llevando a cabo todas las actuaciones necesarias para su mejor ejecución.
- g) Redactar, suscribir, presentar y publicar cuantas comunicaciones y documentos, públicos o privados, sean necesarios o convenientes ante cualquier organismo público o privado para la implementación y ejecución del Plan.
- h) Realizar cualquier actuación, declaración o gestión ante cualquier organismo, entidad o registro público o privado para obtener cualquier autorización o verificación necesaria para la implementación y ejecución del Plan.
- i) Designar, en su caso, la entidad o entidades bancarias, depositarias o custodias que deban prestar sus servicios a la Sociedad en relación con la formalización y administración del Plan y negociar, pactar y suscribir los correspondientes contratos con la entidad o entidades bancarias así seleccionadas, así como aquellos otros contratos o acuerdos que sean convenientes con cualesquiera otras entidades y, en su caso, con los beneficiarios, para la implementación y ejecución del Plan, en los términos y condiciones que estime adecuados.
- j) Adaptar el contenido del Plan a las circunstancias y operaciones societarias que pudieran producirse durante su vigencia en los términos y condiciones que se consideren necesarios o convenientes en cada momento para mantener su finalidad.
- k) Y, en general, realizar cuantas actuaciones y suscribir cuantos documentos sean necesarios o convenientes para la validez, eficacia, implementación, desarrollo, ejecución, liquidación y buen fin del Plan.

* * * * *