

I. DATOS GENERALES

Productos/servicios

INDRA ofrece a sus clientes los siguientes productos/ servicios:

Soluciones y servicios en tecnologías de la información, operando en los siguientes segmentos: defensa y seguridad, transporte y tráfico, Administraciones Públicas y sanidad, energía e industria, finanzas y seguros, telecomunicaciones y media.

Alcance geográfico

INDRA opera o tiene presencia en los siguientes países:

Europa: España, Alemania, República Checa, Eslovaquia, Francia, Hungría, Moldavia, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumanía, Ucrania, Italia, Irlanda y Kazakstán, América: Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Guatemala, México, Panamá, Perú, Uruguay, EEUU, Venezuela
Asia: China, Filipinas, India, Malasia, Indonesia y Bahréin
África: Marruecos, Kenia, Zimbabue
Australia

Además tiene presencia comercial en 118 países.

Índices de inversión socialmente responsable

En el ejercicio 2011, INDRA informa que cotizó en los siguientes índices bursátiles de inversión socialmente responsable:

- Dow Jones Sustainability World Index (DJSWI)
- Dow Jones Stoxx Sustainability Index (DJSI STOXX)

Normativa Internacional

INDRA informa sobre su compromiso en relación a la siguiente Normativa Internacional:

- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Convenios OIT

Estándares voluntarios

INDRA informa que se ha adherido voluntariamente a los siguientes estándares relacionados con contenidos y sistemas de gestión de RSC:

- Pacto Mundial
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales
- Women's Empowerment Principles

Documentos incluidos en el análisis

Para el análisis de la calidad de la información relacionada con RSC de la empresa, se ha tenido en cuenta la información contenida en la siguiente documentación:

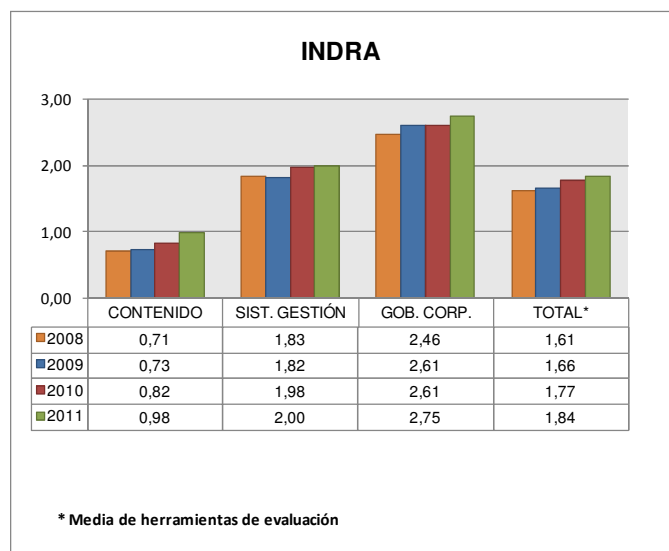
DOCUMENTACIÓN	OBSERVACIONES
Informe Anual 2011	
Cuentas Anuales Consolidadas 2011	
Informe de Gobierno Corporativo 2011	
Código ético y de conducta profesional	Aprobado en noviembre de 2009
Código ético para proveedores	Aprobado en 2010
Reglamento del consejo de Administración	modificado el 21 junio de 2011
Estatutos Sociales	modificado el 21 junio de 2011
Reglamento de la Junta General de Accionistas	modificado el 21 junio de 2011
Informe Anual 2011 retribuciones de consejeros y alta dirección	
Informe Comisión de Auditoría y Seguimiento	
Informe Anual 2011 retribuciones de consejeros y alta dirección	
Reglamento Interno de Conducta en Materias Relativas a los Mercados de Valores	

II. TABLAS DE RESULTADOS

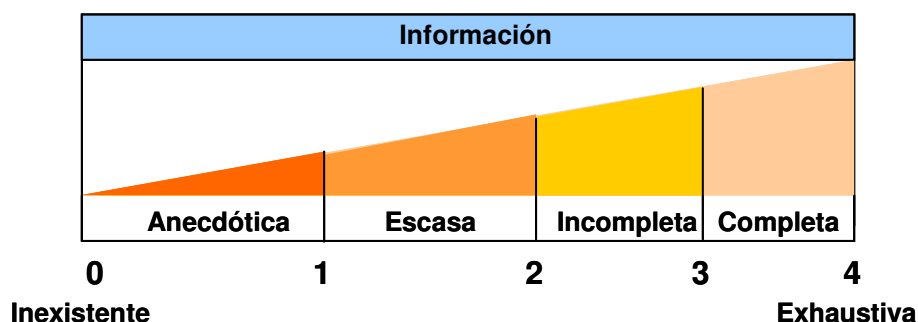
Tabla 1 - Valoraciones por herramientas y estándares

HERRAMIENTA	PUNTUACIÓN 2011
GRI	1,80
Índice&Perfil GRI	2,39
GRI Indicadores	1,22
Principios GRI	1,79
GOBIERNO CORPORATIVO	2,75
ONU	0,74
AA1000	1,92
AA1000 Indicadores	2,08
AA1000 Principios	1,75
NEF	2,00
TOTAL	1,84

Tabla 2 - Valoraciones por eje de análisis



Grados de calidad en la información



III. CONCLUSIONES

a. GLOBALES

La valoración global de la información analizada según las herramientas y los estándares utilizados es de **1,84**, situándose en el estadio de *información escasa*.

La valoración de los contenidos de los distintos aspectos de la RSC y sobre la calidad de la información suministrada, según los indicadores GRI y las Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos de la ONU, es de **0,98**, situándose en un área de *información anecdótica*.

La valoración de la información suministrada sobre el sistema de gestión empleado, según las herramientas utilizadas (Perfil y Principios GRI, Principios e Indicadores AA1000 y Principios del modelo de valoración de la New Economics Foundation), es de **2,00**, situándose en el estadio de *información incompleta*.

La valoración de gobierno corporativo alcanza el área de *información incompleta* con un valor de **2,75**.

INDRA ha experimentado un ligero aumento de su puntuación global debido principalmente a una mejor exposición de los contenidos de RSC y por la introducción de modificaciones dentro de sus reglamentos de gobierno corporativo, aspectos que reflejan su compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas, sin embargo se siguen evidenciando carencias en la exposición de los contenidos limitando al lector la comprensión de las implicaciones de todas

las actividades del grupo en todos los países en los que opera. En concreto los aspectos en los que debería profundizar son:

- Falta de concreción y detalle en los datos cuantitativos. No aporta información desglosada por país aspecto que limita conocer el grado de implementación de los compromisos y las políticas en el ámbito de la RSC.
- Aunque ha mejorado sustancialmente en la exposición de impactos, se echa en falta profundizar en impactos sobre los derechos humanos y derechos laborales en todos los países en los que opera.
- Mejor explicación del proceso de homologación de proveedores, pues no queda suficientemente claro cómo gestiona INDRA los aspectos de RSC en su cadena de valor

En cuanto a los sistemas de gestión prácticamente no ha habido cambios con respecto al año anterior. Se echa en falta añadir a las explicaciones tanto del proceso de materialidad como al de participación de los grupos de interés cuales han sido los temas materiales surgidos como resultado de las consultas a grupos de interés y cómo el informe anual da respuesta a los mismos.

La información sobre gobierno corporativo ha experimentado un aumento importante debido a las modificaciones introducidas en sus principales reglamentos y estatutos para adaptarlos a la Ley de Sociedades de Capital y a la Ley de Mercado de Valores. Destacar la eliminación de la limitación estatutaria que existía al derecho de asistencia, posibilitando de esta manera la participación en la Junta de todos los accionistas minoritarios.

b. CONTENIDOS RSC

INDRA desde el año 2008 viene realizando un informe de sostenibilidad en el que ha ido incluyendo información con distintos niveles de profundidad sobre su desempeño en el plano económico, social y medioambiental. Elabora un informe de RSC y presenta la información en base al Global Reporting Initiative versión 3.1 y sigue los principios del estándar AA1000 sobre aseguramiento de la sostenibilidad.

Informa que a finales de 2011 se ha incorporado al Programa Piloto del Comité Internacional de Informes Integrados (iIRC) y que el trabajo realizado ya se refleja en este informe anual con la modificación de la estructura de los contenidos para ofrecer una información más clara, concisa, mejor priorizada y con una mejor exposición de las interrelaciones. Efectivamente la exposición de los contenidos se muestran más claros pero se echa en falta una mejor explicación de los procesos de priorización y de la interrelación entre los diferentes ámbitos. Pese a que se aprecia una mejoría en los resultados de los contenidos de RSC se sigue evidenciado falta de desglose de la información a nivel país que impide conocer el grado de implementación y materialización de sus políticas.

Este año y como novedad dedica un capítulo amplio al Gobierno Corporativo en el que, además de un cuadro con los órganos de gobierno, incluye información clara sobre la composición del consejo, la estructura de propiedad y accionarial, funciones del consejo y de las comisiones, proceso para fijar el marco retributivo, información sobre el control interno y sistema de gestión de riesgos, estado de la implantación del Código Ético así como explicación de incidencias relacionadas y sobre la motivación de la apertura de una nueva filial en un paraíso fiscal. También como novedad incluye por primera vez información financiera.

Relativo al desempeño económico, INDRA explica que su enfoque de gestión se basa, entre otros, en la creación de riqueza para la sociedad, la creación de empleo local y creación de valor junto con los proveedores e instituciones del conocimiento. Toda la información referida a datos económicos tales como ventas, gastos salariales, impuestos pagados, subvenciones recibidas se aportan de manera agregada, o a lo sumo se desglosa por regiones como es el caso de las ventas. Además alguno de estos datos sólo se encuentra en la información

financiera que ha introducido este año pero que se limita a las cuentas de resultados consolidadas y balances y que no son fáciles de interpretar sin conocimientos contables. Por tanto sería deseable que INDRA profundizase en la importancia de presentar esta información con una mayor transparencia hacia los diferentes grupos de interés que les permita evaluar el impacto de sus operaciones y su contribución real al desarrollo de los diferentes países en los que tiene actividad.

Como contrapunto a esta falta de transparencia en la información económica, destaca la información que aporta sobre su presencia en territorios clasificados como paraísos fiscales. Desde el año 2010 INDRA informa dentro del Informe Anual sobre las filiales domiciliadas en paraísos fiscales y sobre sus actividades en dichos países y territorios. Estos son Panamá, Uruguay, Filipinas, Irlanda y Bahrein. En este último INDRA ha constituido una filial durante el ejercicio 2011, vinculada a la ejecución de un proyecto con la aprobación de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y por el Consejo de Administración.

INDRA explica que su presencia en dichos territorios nada tiene que ver con motivaciones de índole fiscal, sino con el desarrollo del negocio internacional de la compañía e informa que las ventas en 2011 en estos lugares han representado un 2% de las ventas de la compañía.

No hay evidencia de la existencia de una política o estrategia fiscal, sólo la explicación sobre su presencia en paraísos fiscales. Aporta información sobre la tasa impositiva legal y la efectiva soportada¹, que ha sido de un 22,39% después de aplicarse deducciones por doble imposición interna, por doble imposición internacional, y por inversiones en I+D+i y otras. Con relación a las subvenciones recibidas este año incluye dentro del cuadro de mando de sostenibilidad el dato agregado de subvenciones de capital, el valor de las exenciones fiscales y las subvenciones a la inversión. También informa en el capítulo sobre innovación que durante 2011 se han ejecutado más de 100 proyectos con financiación pública y en las cuentas anuales consolidadas informa que las subvenciones oficiales han sido concedidas como ayuda a los proyectos de desarrollo y de los planes de formación. Con el fin de poder evaluar la responsabilidad fiscal y en consonancia con el compromiso de transparencia sería deseable que INDRA profundizase más en la información sobre datos de ingresos, resultados, beneficios/exenciones fiscales y las tasas efectivas de impuestos pagados en el ejercicio en cada país y de esta manera entender cuál es la aportación del grupo a los recursos públicos y por tanto al desarrollo de los países.

INDRA no cuenta con políticas concretas sobre la contratación de proveedores locales o sobre la contratación de directivos de la comunidad local pero informa que la práctica habitual es favorecer ambas. En este sentido aporta dentro del cuadro de mando de sostenibilidad el porcentaje de gasto correspondiente a proveedores locales, que alcanza el 79%, y la proporción de directivos locales que es del 95%. Sin embargo sería deseable que INDRA ahondase más en estos aspectos dado que algunas fuentes señalan que, en el caso de la contratación de directores locales, se puede deberse más a factores externos relacionados con el abaratamiento en sus políticas de expatriación de empleados a consecuencia de la crisis y los elevados gastos derivados de la fiscalidad de los expatriados (doble imposición a la seguridad social, planes de pensiones, planes de incentivos)² que a un compromiso con el desarrollo local.

Este año también como novedad, aporta el dato porcentual sobre la relación del salario inicial estándar y el salario mínimo interprofesional (SMI), sin embargo se trata de un dato agregado por regiones geográficas tales como Latinoamérica o incluyendo en el mismo grupo África, Asia y Pacífico. Dado el gran número de países que engloba cada una de estas regiones, con diferentes niveles de vida, no se estima adecuada la manera de reportar esta información siendo más adecuado a efectos comparativos un desglose por país.

Se aprecia el interés y compromiso de INDRA por informar sobre su desempeño económico y se refleja en la incorporación de indicadores económicos, pero siguen existiendo amplias áreas

¹ Cuentas Anuales Consolidadas 2011, página 110

² Emigrantes 'low cost', noticia de El País del 15 de abril de 2012.

http://economia.elpais.com/economia/2012/04/13/actualidad/1334316287_029544.html

de mejora en el nivel de desglose de indicadores relevantes que permitan conocer su compromiso real con las sociedades en las que opera.

Con respecto al desempeño medioambiental, INDRA informa que su actividad no constituye un riesgo para el medioambiente por procesos contaminantes, sin embargo reconoce que su mayor impacto medioambiental está derivado de un alto nivel de consumo energético de los equipos informáticos que redundará en unas mayores emisiones de CO₂, por la generación de residuos y por desplazamientos y viajes. Ha puesto en marcha varias iniciativas para minimizar su huella medioambiental entre las que se destaca las denominadas “Green IT” para minimizar el impacto ambiental de los equipos informáticos, la puesta en marcha de un plan de eficiencia energética en los principales centros de trabajo en España y el uso generalizado de papel reciclado en España. Informa que en el año 2012 va a iniciar un estudio sobre la huella de carbono de INDRA analizando una muestra de sus productos.

Por otro lado informa que contribuye a mejorar el medio ambiente a través de su oferta de soluciones. Es conveniente subrayar que uno de los riesgos e impactos no siempre visibilizados, y no gestionados adecuadamente por la industria tecnológica, de las comunicaciones y de los sistemas de información, es el de la generación y gestión de los residuos electrónicos derivados de los cada vez más cortos y acelerados ciclos de vida de los equipamientos y terminales, por la obsolescencia tecnológica programada. INDRA no hace mención a este aspecto y sólo informa que tiene contratado con una empresa la gestión de la retirada de los equipos que pone en el mercado al final de su vida útil. No se explica si se ha llevado a cabo alguna auditoría para verificar el correcto procesamiento de los residuos, lo cual sería deseable, dado que existe información disponible³ que pone de manifiesto la gravedad del problema y la manera en que algunas empresas que afirman gestionar los residuos se limitan a exportarlos a países (a menudo africanos) con escasa capacidad de gobernanza o legislación medioambiental laxa⁴.

INDRA tiene el objetivo de implantar de manera progresiva un sistema de gestión medioambiental ISO 14001 en 2/3 centros por año y este año ha certificado 3 centros en España haciendo un total de 20 centros certificados en 2011. Adicionalmente para los centros no certificados ha puesto en marcha en 2011 la implantación de un módulo de requisitos legales ambientales afectando durante el ejercicio a 3 centros en España y 2 en Argentina.

En relación a los indicadores, un año más, presenta la información sobre consumos de manera desglosada por país, sin embargo realmente aporta datos desglosados para los centros que están certificados bajo la norma ISO 14001 y EMAS (15 en España, 1 en Portugal y 4 en Colombia), para el resto se informa que no dispone de datos o no aplica. En relación a los residuos sigue sin aportar ningún dato a excepción de los centros certificados, aunque informa que los residuos no peligrosos se gestionan mediante reciclaje o tratamiento de basuras, mientras que los peligrosos son recuperados por gestores autorizados.

Con respecto a las emisiones de CO₂ aporta información de las emisiones directas e indirectas por consumos propios y por desplazamientos. Mientras que las emisiones derivadas de los consumos se han reducido notablemente como resultado de las iniciativas para minimizar la huella medioambiental, por el contrario, las emisiones derivadas de los desplazamientos se han incrementado un 23% con respecto al año 2010. Llama la atención la información que INDRA aporta al respecto en el apartado “reducción de las emisiones de CO₂ de Indra”, pues aporta sólo los datos de 2009 y 2010 que le son favorables y omite los de 2011 (disponibles en el cuadro de mando de sostenibilidad) y que pone en evidencia la eficacia de su Política de Movilidad así como la neutralidad del informe de RSC

Por otro lado y relacionado con el transporte logístico informa que se hizo una experiencia piloto en EEUU para consolidar los envíos mediante la creación de centros logísticos regionales para minimizar el uso del modo de transporte aéreo y optimizar los vuelos de larga distancia y transoceánicos. La reducción asociada en las emisiones de CO₂ fueron del 44%. Esta experiencia se va a implantar en España en 2012.

3 <http://www.youtube.com/watch?v=HLdAhwL5zYw>

4 <http://www.un.org/spanish/News/story.asp?NewsID=22686#.UQvwXY5DRfo>

Durante el ejercicio 2011 ha desarrollado un análisis de riesgos ambientales en 6 centros de trabajo en España y se han identificado 3.682 riesgos en dichas instalaciones no siendo ninguno de ellos riesgos “altos” o “muy altos” en términos de probabilidad y gravedad sobre el entorno natural, humano o socio económico. Además, el análisis muestra que aquellos riesgos valorados como “moderados” o “medios” (2.100 en total), quedarían suficientemente mitigados por el sistema de gestión ambiental de INDRA. Sería deseable que se ampliase información sobre la tipología de riesgos identificados para una mayor transparencia de cara a sus grupos de interés, así como información detallada sobre la metodología utilizada para valorar los riesgos identificados.

En relación a la gestión de los aspectos medioambientales en la cadena de valor, INDRA informa que cuenta con procesos de homologación y evaluación que incluyen estos aspectos. Igualmente cuenta con los Principios Marco de Relación con Proveedores que recogen la manera de actuar de INDRA con sus proveedores, y el nuevo código ético para proveedores incorporará los compromisos de los proveedores para trabajar con INDRA en lo que se refiere a medio ambiente. Informa que al cierre del ejercicio se ha verificado a 613 subcontratistas sobre residuos, emisiones y vertidos. Además se ha evaluado a 143 subcontratistas de los cuales 57 han sido aprobados y 36 están pendientes, del resto no dice nada. La información que aporta no queda clara, pues indica también que a 228 no les aplica los requisitos ambientales por poco impacto y que con esta evaluación el 87% de los subcontratistas analizados cumplirían los requisitos medioambientales. Sería deseable que INDRA aportara más claridad a esta información pues se desconoce qué porcentaje del total de proveedores se encuentran verificados y homologados, además de la información se extrae que existen diferentes tipos de verificación, por un lado sobre residuos, emisiones y vertidos y por otro lado sobre otros requisitos ambientales.

No realiza ninguna mención al principio de precaución y aunque sobre el principio de prevención tampoco lo menciona expresamente, informa de un enfoque de gestión hacia la sostenibilidad medioambiental, para reducir la huella medioambiental y desarrollar tecnologías que contribuyan a mejorar el medio ambiente. Incluye riesgos medioambientales en el sistema de gestión de riesgos, pero sólo derivados por incumplimiento de normativas.

En cuanto al enfoque en su desempeño social INDRA informa que sigue los compromisos derivados del Código Ético y de Conducta Profesional y desarrolla políticas que tienen como eje principal a las personas en los ámbitos de diversidad, captación, desarrollo, retención del talento y riesgos laborales.

Durante el ejercicio 2011 INDRA ha integrado a dos nuevas empresas, Galyleo en Italia y Politec en Brasil, con la incorporación de más de 5.000 profesionales en Brasil y más de 400 en Italia. Al final del ejercicio la plantilla de INDRA ascendía a 35.730 personas, de las cuales el 40,3 % se encuentran fuera de España.

La calidad de la información sobre los aspectos laborales no ha sufrido grandes variaciones con respecto al año 2010. Destacar que para la mayoría de los datos incluidos en el cuadro de mando de sostenibilidad el alcance es del 100%, sin embargo, existen algunos indicadores donde el alcance es menor con respecto al año anterior y no se explica las razones. Siguen existiendo carencias en la información sobre indicadores relevantes que permitan conocer la calidad del empleo, tal es el caso de trabajadores externalizados, contrataciones a través de ETT o gastos salariales desglosados por país. Cómo se viene mencionando desde análisis anteriores, ninguno de los datos cuantitativos se encuentra desglosado por país limitándose a informar para algunos de ellos por áreas geográficas con lo que no es posible entender con la información aportada el grado de implementación de las políticas de recursos humanos.

INDRA Informa que respeta el derecho de los trabajadores de afiliación y de negociación colectiva según los principios del Pacto Mundial y que su código ético establece como principio de actuación básico la igualdad, la no discriminación por cualquier condición de las personas y especialmente por la afiliación sindical. Reconoce que trabaja en países donde la libertad de asociación está limitada o perseguida y que su actuación se rige por los mismos principios mencionados. Aporta información sobre la afiliación en España pero no sobre el resto de

países en los que opera por lo que, a pesar de su compromiso, no se puede verificar cómo está respondiendo en la realidad. Según expone INDRA la estrategia para los próximos años es seguir globalizando el modelo productivo y aprovechar las ventajas en costes que los países de Latinoamérica y Asia-Pacífico ofrecen, por lo que sería adecuado que trabajase en aportar datos cuantitativos más concretos en este ámbito.

Este año aporta algo más de información relativa a procesos de comunicación con la Representación Legal de los Trabajadores sobre la situación de la empresa y aspectos relevantes, afirma tener reuniones y hacer partícipes a las organizaciones sindicales de los procesos que afectan o vinculan a los empleados. En este sentido, sería deseable que aportase mayor información sobre asuntos tratados y discrepancias pues sólo menciona una con CC.OO (COMFIA) pero hay constancia de otras que, entre otras, como las denuncias de imposición unilateral por parte de la empresa y la falta de consulta a la representación sindical⁵. Como novedad en 2011 se ha invitado a asistir a la Junta General de Accionistas a representantes sindicales con el objetivo de hacer llegar información de primera mano a los empleados. También informa que envía el borrador del informe anual a los representantes sindicales para recoger parte de sus sugerencias, sin embargo no hay ninguna evidencia que lo corrobore, ya que no se informa sobre las aportaciones materializadas en el informe.

Informa que las condiciones laborales de sus profesionales se basan en los convenios sectoriales o colectivos existentes en los respectivos países en los que tienen operaciones significativas y que el 90%⁶ de la plantilla está cubierta por algún convenio colectivo.

Aporta datos sobre siniestralidad laboral desglosada por región pero los datos según indica INDRA son parciales porque no incluyen todas las empresas. También informa sobre las horas de formación en riesgos laborales, pero sólo referido a España. INDRA hace mucho hincapié en la formación como pilar de retención y desarrollo del talento y gran parte del capítulo sobre empleados habla de iniciativas en marcha para tal fin: proceso de gestión de carreras, plan general de desarrollo, programas especiales de formación para colectivos específicos, formación para *juniors*, plan de reorientación tecnológica. Informa que en 2011 se ha continuado con el despliegue internacional del modelo de formación y de la plataforma tecnológica asociada con una cobertura cerca del 80% de los profesionales. Aporta información cuantitativa de horas totales de formación y de formación online pero no desglosa por categorías pues no cuenta con sistemas de información que le permita obtener dichos datos.

INDRA cuenta con una Política de Diversidad que se desarrolla a través de diferentes programas como es Equilibra, Concilia, política de flexibilidad y política de servicios, sin embargo estos programas no se aplican en todos los países en los que la compañía está presente. Explica en la web que esto es así porque las necesidades y expectativas en otros lugares pueden no ser las mismas que en España. En 2008 puso en marcha una encuesta a una muestra de empleados en 10 países sobre aspectos de RSC, incluyendo el compromiso de internalización de las mejores prácticas laborales en la medida que fuesen apreciadas por empleados de otros países. Desde el año 2009 no aporta información al respecto, por lo que no se sabe si INDRA tiene pensado ampliar estos programas a sus empresas fuera de España. En 2011 informa que se ha realizado una consulta a través de un nuevo canal interno de comunicación denominado "Open Dialogs" sobre ideas para la promoción de una mayor diversidad en la plantilla, sin embargo no hay información sobre resultados y tampoco si la consulta ha sido realizada a nivel global.

Durante el ejercicio 2011 ha puesto en marcha nuevas iniciativas como el lanzamiento de un Comité de Diversidad Global para facilitar la implantación de iniciativas globales y locales, también el lanzamiento de la iniciativa Mujer y Liderazgo para promover el desarrollo profesional de mujeres y la adhesión a los Principios de Empoderamiento de la Mujer. Destaca como objetivos para 2012 continuar la implantación local de las políticas corporativas, adecuándolas a las exigencias legales, sociales y de negocio de cada país y la implantación en

⁵ La denuncia del Protocolo de Acoso Moral de Indra pendiente de resolución. CCOO- Comfia. 28-11-2011. <http://www.comfia.net/indra/html/22595.html>

⁶ Existe discrepancia con el dato que aporta en el cuadro de mando de sostenibilidad de la página 260 que indica que el 95% de los empleados está cubierto por convenios colectivos.

España de medidas de igualdad y el protocolo de prevención ante posibles casos de acoso sexual o acoso por razón de género.

En el año 2009 INDRA puso en marcha un nuevo Plan de Igualdad con el lanzamiento de un Protocolo de comportamientos no Tolerados, y la creación de un canal denominado “Línea Igualdad” para resolver o canalizar consultas y situaciones de acoso sexual. No existe información sobre si se han producido consultas o denuncias en esta materia.

También informa del ratio salarial por categoría laboral y género, pero este año el alcance a un 93% de la plantilla frente al 99% del año anterior, pero no indica a qué se debe. Para los puestos técnicos disminuye la diferencia y para los puestos de directivos, gerentes y gestores, aumenta ligeramente. Para este indicador sería más apropiado informar sobre el total devengado que sobre el salario base, puesto que así se incluye los complementos salariales y extra salariales que son los verdaderos índices de discriminación.

El enfoque de gestión sobre los derechos humanos está basado en el Pacto Mundial además del reconocimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y las líneas directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. INDRA informa que trabaja en países en los que los Derechos Humanos no están garantizados por Ley y que la compañía realiza esfuerzos para minimizar los posibles efectos negativos de esto y aclara que dado el perfil de los profesionales, el riesgo de violación de DDHH es bajo.

INDRA basa sus impactos sobre los derechos humanos sólo en sus trabajadores directos sin embargo se echa de menos una mejor exposición de dichos impactos sobre los derechos laborales de sus trabajadores, especialmente en los servicios de outsourcing de TI y BPO con una aumento del 20% en ventas y con expectativas de fuerte crecimiento sobre todo en Latinoamérica, obviando implicaciones sociales generadas (asimilación de trabajadores en igualdad de condiciones, respeto de la antigüedad, despidos⁷, modalidad de contratación, condiciones de trabajo, libertad de sindicación, etc.), o cómo está conciliando el objetivo de aumento de productividad y reducción de costes de los Centros de Desarrollo Global⁸ (Software Labs) que tiene en España, México, Brasil, Colombia, Argentina, Filipinas y República Eslovaca con las condiciones laborales de sus trabajadores.

Más allá de sus trabajadores directos tampoco hace mención a posibles impactos sobre los derechos laborales en proveedores y subcontratistas o por el mal uso y destino de su servicios y soluciones de material de defensa y seguridad. Con respecto a esto último informa que está comprometida con un comercio responsable de material de defensa que contribuya a la estabilidad, la seguridad y la paz. Estas ventas están reguladas por el “Reglamento de control del comercio exterior de material de defensa, de otro material y de productos y tecnologías de doble uso”. Sin embargo sería deseable una postura más contundente sobre los posibles impactos sobre los derechos humanos, sobre todo cuando las ONG denuncian que se siguen efectuando exportaciones preocupantes desde el punto de vista de los derechos humanos y alertan del peligro de que la crisis económica esté sirviendo de excusa para dejar de cumplir la Ley sobre Comercio de Armas⁹.

Aporta su posicionamiento frente al trabajo infantil y forzado e informa que extiende su compromiso hacia sus proveedores a través de los Principios Marco de Relaciones con proveedores y del futuro Código Ético de Proveedores. Aporta información sobre contratación fija y sobre mecanismos de verificación de la edad del trabajador.

⁷Prisa: 300 empleados del área informática se van a Indra. Marzo 2010

<http://www.prnoticias.com/index.php/home/121-prisa-/10053288-prisa-desmantela-su-equipo-de-informatica-300-empleados-se-trasladaran-a-indra>

⁸ La red de Software Labs es el centro de desarrollo tecnológico de Indra, especializado en el desarrollo de proyectos de ingeniería de software. Son más de 2.000 profesionales en todo el mundo, que opera como un único centro virtual 24 horas al día, los 365 días del año.

⁹ Informe Venta de armas 2011: Amnistía Internacional, Fundació per la Pau, Greenpeace e Intermón Oxfam con la asistencia técnica del Instituto de Estudios sobre Conflictos y Acción Humanitaria (IECAH) http://www.iecah.org/web/index.php?option=com_content&view=article&id=1985:venta-de-armas-en-2011&catid=19:informes&Itemid=75

Sobre las prácticas en relación con la gestión de los DDHH, tanto en las inversiones que realiza como en los aprovisionamientos, informa que las relaciones con proveedores se encuentran gestionadas a través de los Principio Marco de Relación con Proveedores. En 2010 lanzó el Código Ético de Proveedores y en la memoria anunciaba el lanzamiento del proceso de firma por proveedores para el 2011. Este año informa que se ha retrasado a 2012 por lo que no ha realizado ningún control en materia de Derechos Humanos a los proveedores.

Por otro lado, también informa que se ha seleccionado una muestra de los 46 proveedores estratégicos para comenzar a implantar un nuevo sistema de homologación en función de riesgos comerciales, medioambientales, de seguridad e higiene y de RSC y que tiene como objetivo para 2012 ampliar a 300 proveedores. Informa que este nuevo sistema va a significar una mayor exigencia y calidad de la cadena de aprovisionamiento. En este sentido y pese a que INDRA afirma que actualmente tiene un sistema de homologación de proveedores que evalúa aspectos económicos, sociales y ambientales, no aporta ninguna información sobre dicho proceso: número de proveedores homologados, medidas tomadas para proveedores que no pasen el proceso, etc.

INDRA reconoce que actúa en 118 países con diferentes niveles de transparencia (cita el índice de la organización Transparencia Internacional) e informa que más del 70% de las ventas provienen de países con un grado elevado de transparencia mientras que el resto se producen en países en los que existe un riesgo relativo de corrupción. Informa que para mitigar estos riesgos cuenta con un Código Ético y de Conducta Profesional que refleja la visión de la compañía con respecto a los sobornos, a las buenas prácticas comerciales o sobre los conflictos de interés. Durante 2011 ha puesto en marcha la Unidad de Cumplimiento Legal que ha publicado el “Programa de Cumplimiento” en el que se han concretado las políticas y procedimientos que se desprenden del Código Ético y de Conducta Profesional. No aporta datos sobre unidades analizadas en materia de corrupción, sólo informa que se realizan acciones formativas, pero sin aportar datos al respecto, y que se encuentra disponible un canal, denominado “Canal Directo” para consultas y denuncias. Informa que no se han registrado ninguna incidencia relacionada con corrupción y soborno pero sí una de fraude que, tras la investigación pertinente y la comprobación de veracidad, se resolvió con el despido de los profesionales involucrados.

Informa sobre su posicionamiento en cuanto a relaciones con los gobiernos y declara que no realiza ninguna contribución política a partido alguno, ni pagos de facilitación. También comunica cual es su visión sobre las actividades de lobby e informa que en determinados mercados es una práctica legal y habitual. Informa que la filial de EEUU tiene relación mercantil con bufetes de abogados para la obtención de información y gestión de contratos subvenciones y ayudas y aporta el link del registro. Sería interesante para dar transparencia plena a este aspecto, que se diese periódicamente información sobre contribuciones del ejercicio, por país, a empresas, despachos, instituciones o asociaciones, con o sin ánimo de lucro, en la que tengan como objetivo y desarrollen actividades para incidir en las políticas públicas, más allá de lo que exija la legislación, dado que este tipo de prácticas pueden tener una gran influencia sobre las políticas públicas y por tanto, pueden afectar seriamente los intereses de diversas partes interesadas, como pone de manifiesto el informe “Lobbying in Brussels”, publicado por Friends of the Earth¹⁰

INDRA informa del valor monetario de sanciones y multas por incumplimiento de leyes y regulaciones por un total de 630.815 euros y que ha tenido una sanción no monetaria, sin embargo no aporta información sobre los motivos, los lugares en que han tenido lugar los hechos, ni las medidas para evitarlas en el futuro.

La información sobre consumos que INDRA menciona en el informe es escasa, sólo explica que realiza soluciones y servicios a medida, y que estas soluciones se entregan acompañadas de manuales técnicos y de usuario, que recogen información muy detallada sobre el propio

¹⁰ Friends of the Earth: Lobbying in Brussels:

http://www.foeeurope.org/corporates/pdf/Lobbying_in_Brussels_April2010.pdf

producto. Además explica que los requisitos en cuanto a seguridad y salud vienen marcados por el propio cliente y que a menudo responden a la legislación local del cliente. Informa que con carácter más general, aquellos productos con componentes de hardware comercializados en la Unión Europea que se adaptan a los requisitos de seguridad y salud establecidos en el Mercado CE.

Realiza una encuesta de satisfacción anual a una muestra significativa de clientes y ha ampliado su alcance en 2011 al incorporar nuevos países como Colombia, Uruguay y Portugal, a los que ya se venía realizando la encuesta (España, Argentina y Chile). Sin embargo, el alcance aún no es completo.

También indica que se encuentra comprometida con todos los derechos relacionados con la propiedad intelectual y el respeto de la privacidad de las personas. Cuenta con un sistema de gestión de la seguridad y para garantizar el cumplimiento de todas las medidas de seguridad tiene implantado un sistema de auditoría que verifica el estado de la seguridad de todos sus sistemas y la adecuación a la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) en cuanto a la confidencialidad de los datos de carácter personal. El objetivo para 2012 es extender la auditoría a todas las sociedades del grupo.

No se han registrado incidentes significativos relacionados con los impactos sobre la seguridad y la salud de los productos y servicios en 2011, en términos de sanciones, advertencias o incumplimiento de códigos voluntarios.

c. SISTEMAS DE GESTIÓN RSC

La información sobre sistemas de gestión de la RSC prácticamente no ha experimentado cambios. En el informe de 2010 mejoró la información que aportaba sobre algunos procesos, pero este año no ha introducido apenas mejoras en la explicación de cómo gestiona su sistema de gestión de la RSC.

Sobre el alcance de la información afirma que se explica al principio de cada capítulo del informe pero no hay constancia de ello. Al igual que el año 2010 incluye un cuadro de mando de sostenibilidad al final de la memoria en el que se define por indicador el alcance del dato desde el año 2007. Para la mayoría de los indicadores el alcance sigue mejorando, siendo para muchos de ellos un alcance del 100%, sin embargo para indicadores que el alcance no es completo o incluso inferior al año 2010 no aclara qué filiales o actividades se encuentran fuera del alcance y los motivos para su no inclusión. Del mismo modo y pese a que muchos indicadores ofrecen un alcance completo, es decir para todas las actividades del grupo en todos los países en los que está presente, prácticamente no aporta ningún indicador desglosado por país, a excepción de algunos indicadores medioambientales. Todo ello repercute en la limitación de la información a la hora de conocer el grado de implantación de las políticas de RSC, su eficacia y su coherencia con los principios de sostenibilidad y RSC que dice seguir.

Informa que realiza un estudio de materialidad previo a la realización del informe. Por un lado se analizan los asuntos tratados en los informes de sostenibilidad de empresas del sector de tecnologías de la información y del sector de defensa, el análisis sobre qué asuntos son relevantes para los medios de comunicación, así como noticias referidas a crisis reputacionales de la compañía. También tiene en cuenta los aspectos que los inversores socialmente responsables consideran de mayor relevancia y opiniones de diferentes prescriptores.¹¹ Por otro lado se actualiza el Plan Director de RSC incluyendo los temas que se han considerado relevantes del estudio de materialidad además de las recomendaciones de la verificación externa y de las encuestas de satisfacción realizadas a empleados, clientes y proveedores. Finalmente el informe anual es un instrumento de rendición de cuentas en el que se reflejan los aspectos materiales que han surgido a partir del Plan Director de RSC.

¹¹ Incluye comentarios al informe anual 2010 de Observatorio de RSC y Observatorio de la RSE de UGT. Informe Anual Indra 2011, página 45.

Si bien INDRA explica cómo es el proceso de identificación de aspectos relevantes, para una mayor claridad del proceso se debería informar de cuáles son los temas identificados, diferenciando entre los temas procedentes de análisis externos y los sugeridos por sus grupos de interés consultados, priorización de los mismos y los indicadores que les dan respuesta dentro del informe. En este sentido, también debería ser más transparente en cuanto a las líneas que incluye el Plan Director de RSC al tratarse de la guía de gestión de la sostenibilidad de la RSC de todo el grupo, ya que se pone en evidencia tras el análisis realizado de los contenidos de RSC que existen omisiones de asuntos materiales de los cuales no se informa.

En 2010 profundizó en las relaciones con sus grupos de interés incluyendo a nuevas partes interesadas y es el listado con el que trabaja actualmente. Aporta para cada uno de ellos información sobre las tendencias que se esperan y la estrategia que va a seguir el grupo. Al principio de cada capítulo incluye una relación de las principales políticas que les afectan y de las iniciativas puestas en marcha.

Cuenta con canales de comunicación con la mayoría de sus grupos de interés e informa que tiene diversos sistemas periódicos de consulta con los accionistas, empleados, clientes y proveedores y que adicionalmente existe una comunicación con las instituciones del conocimiento y con la sociedad. Manifiesta que resultan clave las relaciones que mantiene con todos ellos pero tienen especial relevancia dentro de su modelo de negocio sus clientes y sus profesionales.

Para la mayoría describe los canales de comunicación pero de pocos informa de los procedimientos, de las frecuencias de las consultas o de los temas surgidos. En el caso de los empleados existen varias vías de comunicación, “Canal Directo” mecanismo de consulta y denuncia del Código Ético, “Mis Consultas” para consultas relacionadas con recursos humanos, “Línea Igualdad” para canalizar consultas sobre acoso sexual o el canal nuevo “Open Dialogs” para realizar sondeos y recoger ideas para mejorar aspectos concretos de la gestión de la compañía. Informa que ha puesto en marcha un Plan Director de Comunicación Interna para potenciarla y que va a realizar en 2012 diversas iniciativas dentro del nuevo plan. Para los accionistas igualmente informa de varias vías de comunicación (oficina del accionista, revista, foro electrónico), para los clientes (encuestas de satisfacción, procedimientos de tratamiento de quejas y reclamaciones), para los proveedores (encuestas de satisfacción, el portal de compras lanzado en 2011) y con *partners* (encuestas de satisfacción). Por lo general no aporta ninguna información sobre temas relevantes como resultado de consultas a sus grupos de interés, aporta sólo algo de información sobre resultados de las encuestas de clientes, proveedores y *partners*, pero sería más interesante conocer su opinión sobre temas relativos a RSC ya que según anuncia INDRA desde 2008 en las encuestas a clientes y proveedores incorpora preguntas específicas relacionadas con este ámbito.

Informaba el año pasado que se había realizado una consulta sobre temas de sostenibilidad a nuevos grupos de interés (prensa, analistas de mercado, blogueros y profesorado de universidades), y que en 2011 se iba a ampliar a organizaciones sin ánimo de lucro, miembros de asociaciones y fundaciones relevantes de comunidades en dónde opera la compañía, sin embargo no hace mención a resultados de dichas consultas o si se han llegado a realizar.

Aunque se describe una relación fluida con el conjunto de grupos de interés, y se explican los canales de comunicación con los mismos, no hay evidencia de cómo la información obtenida de las partes interesadas es incluida en la elaboración del informe y que influya o comprometa en la toma de decisiones sobre políticas y operaciones de la organización. Explica que para la realización del informe se mantienen reuniones con los responsables de las relaciones con cada público, pero como ya se ha indicado previamente, no hay constancia de cuáles son los temas relevantes para sus grupos de interés.

La RSC para INDRA debe estar integrada en toda la organización, y alineada con su actividad y objetivos. Existe un compromiso del órgano de gobierno en este sentido y una consejera es la responsable de la gestión de la RSC, así como de la rendición de cuentas al propio consejo. Informa de los enfoques de gestión sobre el desempeño económico, la gestión medioambiental, las prácticas laborales y ética del trabajo, los derechos humanos y sobre el impacto ambiental en las comunidades y sociedad. Informa de los impactos de su actividad

desde dos perspectivas, una positiva, derivada de una oferta de soluciones y servicios tecnológicos orientados a la innovación sostenible y otra de los impactos sobre sus grupos de interés en los que informa tanto de positivos como de negativos. Este año incorpora en un mismo epígrafe todos los compromisos adquiridos por la compañía en respuesta a los riesgos en diferentes ámbitos de gestión y los mecanismos o políticas puestas en marcha para su control o minimización. Estos son, corrupción, relación con los gobiernos, actuación de los lobbys, política de venta de tecnologías para la defensa, presencia en paraísos fiscales, derechos humanos, posición sobre el cambio climático y la brecha digital.

Informa que sus actuaciones en RSC vienen recogidas en el documento denominado “Plan Director de Responsabilidad Corporativa” que incluye, por grupos de interés, las políticas, objetivos, programas y acciones a realizar, además de los indicadores sobre los que hay que rendir cuentas. Al tratarse de un documento que no es público y al no aportar ninguna información sobre los temas concretos que contiene no es posible saber si el informe anual da respuesta a las inquietudes y expectativas de todos sus grupos de interés.

Se echa en falta también una mejor explicación de cómo se despliega el sistema de gestión de la RSC pues aunque en cada capítulo de los grupos de interés se menciona las políticas e iniciativas puestas en marcha y los objetivos marcados, no queda suficientemente claro algunos procedimientos, pues sólo profundiza en algunas políticas como tampoco queda reflejado el grado de implementación en todo el grupo de sus políticas e iniciativas.

Un aspecto que se valora muy positivamente es la inclusión en cada capítulo de los grupos de interés de los compromisos adquiridos en el año anterior, el progreso realizado y la fijación de nuevos objetivos para siguientes años. Este aspecto, además de aportar claridad en el informe, da una idea al lector de que el sistema de gestión de RSC tiene un enfoque de revisión y de mejora continua.

En el Informe Anual se menciona que la información proviene de diversos sistemas de gestión e información implantados en cada área de la compañía que reportan a la Dirección de Marca, Responsabilidad Corporativa y Comunicación Interna que es la que coordina la rendición de cuentas sobre desempeño económico, social y medioambiental. Informa de mecanismos internos de control de la información y que trabaja para mejorarlos, pero en este sentido no aporta más información sobre cómo se genera y consolida la información o cuáles son los mecanismos de control y de verificación existentes, a excepción de la información financiera.

El informe, una vez redactado y antes de su publicación, es revisado por los responsables internos de relaciones con los distintos públicos, y también se envía a los representantes de los sindicatos para recoger sus sugerencias. Con respecto a este punto, no se aclara si se han incluido sugerencias o nuevos indicadores como resultado de la consulta a los sindicatos y tampoco hay evidencia de que el informe se haga llegar también a otros grupos de interés para igualmente recoger sus aportaciones.

INDRA explica que ha realizado modificaciones en la estructura de contenidos del informe con el objeto de aportar una mejor exposición de las interrelaciones de las diferentes áreas. El informe refleja las relaciones positivas y negativas que su actividad tiene tanto para sus públicos como para el desempeño económico, social y medioambiental, sin embargo no profundiza en áreas de fricción comentadas ya en este análisis y en años anteriores, como son aumentar las ventas y no vender soluciones que puedan ser utilizadas para vulnerar los derechos humanos como en el caso del material tecnológico de defensa, o el objetivo de mejorar la productividad y minimizar los costes en los Software Labs y no vulnerar los derechos laborales.

En relación a cómo se despliegan los sistemas de gestión en la cadena de valor, INDRA no aporta prácticamente información. Cuenta con los Principios Marco de Relación con Proveedores que establecen el marco de relación deseado entre la compañía y sus proveedores y en 2010 elaboró el Código Ético de proveedores, *partners* y otras entidades. Tenía prevista la implantación del mismo en 2011, es decir, la firma por parte de los proveedores y articular un canal de comunicación para consultas y denuncias, pero se ha trasladado a 2012. Existe información muy general sobre un proceso de homologación

(plataforma Achilles) que tiene en cuenta aspectos económicos, sociales y ambientales. Informa que en 2011 ha empezado un nuevo proceso de homologación aumentando las exigencias y que el objetivo para 2012 es ampliar el alcance a aproximadamente 300 proveedores. INDRA no aporta ningún dato sobre criterios analizados, el número de proveedores homologados y los que no han pasado el proceso, procesos de auditoría y seguimiento, medidas tomadas en caso de no superar auditorías. Dada esta falta de información no es posible evaluar cómo INDRA está gestionando la RSC entre sus proveedores.

La empresa KPMG realiza informe de revisión de la información de RSC que aporta INDRA. El informe explica el método, alcance y el grado de garantía en base a la información disponible. Se trata de un informe de revisión limitada e incorpora sugerencias sobre avanzar en un plan que fije responsabilidades, plazos y recursos para la identificación, actualización y comunicación periódica con sus grupos de interés. También sugiere establecer criterios homogéneos para identificar y priorizar los retos y para la definición de sus respuestas y trabajar en la identificación de indicadores de seguimiento que midan el impacto y grado de satisfacción generados.

El informe anual no da respuesta o no informa sobre una de las sugerencias manifestadas por KPMG en el informe de verificación anterior en el que se sugería ampliar el alcance a los principales grupos de interés de un sistema piloto de consulta que ha iniciado con uno de sus grupos para hacerle participe en el diseño de la respuesta a sus necesidades.

El informe anual de INDRA es accesible a través de la web, pero no es posible acceder a información complementaria sobre RSC, pues no se encuentran disponibles las políticas de la empresa sobre diversidad o sobre medioambiente, tampoco información sobre algunos protocolos como el de comportamientos no tolerados o sobre el Plan de Igualdad. Informa que existe una intranet en donde están recogidos estos documentos, además del Plan Director de RSC, pero no es accesible a todos los grupos de interés.

Por último el informe en cuanto al lenguaje utilizado es claro a excepción del área dedicada a la actividad comercial de la empresa por el uso excesivo de términos y referencias técnicas y siglas que son de difícil entendimiento para un lector no familiarizado.

d. GOBIERNO CORPORATIVO

INDRA hace público el informe anual de gobierno corporativo siguiendo el formato establecido a tal fin por la Comisión Nacional de Mercado de Valores (CNMV) en el que se incluye al final del mismo un apartado sobre el grado de seguimiento de las recomendaciones de Gobierno Corporativo, establecidas por el Código Unificado de Buen Gobierno Corporativo (Código Conthe).

Este año, y como novedad, incluye en el Informe Anual de 2011 información detallada sobre su gobierno corporativo¹².

Durante el ejercicio 2011 INDRA ha introducido modificaciones en los Estatutos Sociales, en los Reglamentos del Consejo de Administración y de la Junta General de Accionistas y en la regulación de las Comisiones del Consejo. La mayoría de las modificaciones han sido para adaptarse a la Ley de Sociedades de Capital (LSC) y a las modificaciones introducidas por Ley 12/2010, de 30 de junio, en la Ley del Mercado de Valores, pero también se han producido modificaciones de artículos para mejorar su redacción. Como aspecto relevante se ha modificado tanto en los Estatutos Sociales como en el Reglamento de la Junta General de Accionistas la limitación de tenencia de 100 acciones para tener derecho de asistencia a la Junta General.

INDRA cuenta con un mecanismo de denuncia y consulta denominado “Canal Directo” para que cualquier empleado pueda comunicar irregularidades relativas al Código Ético y de

¹² Memoria Anual 2011 páginas 48 a 65

Conducta Profesional. Informa que durante el ejercicio no se ha producido ninguna comunicación a través de dicho canal¹³, sin embargo por otro lado informa de diversas incidencias relacionadas con el código ético sobre acoso laboral, fraude y seguridad de la información¹⁴. El lanzamiento del Código Ético para Proveedores previsto para el ejercicio 2011 se ha pospuesto a 2012 así como la implantación del “Canal directo para proveedores, socios tecnológicos y otras entidades”.

INDRA cuenta con un sistema de gestión de riesgos que agrupa los riesgos en las siguientes categorías: estratégicos, operativos, económico-financieros y riesgos de cumplimiento normativo. Dentro de estas categorías tiene identificados entre otros riesgos derivados de la gestión del capital humano, asociados a la tecnología de la información, riesgos legales, contractuales y regulatorios, laborales y medioambientales. Dentro de los riesgos legales incluye los riesgos derivados por incumplimiento del Código Ético y tal como anunciaba en 2010 ha creado durante el ejercicio 2011 una Unidad de Cumplimiento Legal separada de los Servicios Jurídicos y cuya misión es desarrollar medidas y procedimientos de prevención, control y detección de comportamientos no tolerados y riesgos legales de todas las sociedades del grupo y reportará periódicamente a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. Una de las primeras medidas ha sido el desarrollo de un “Programa de Cumplimiento” que concreta la políticas y procedimientos que se desprenden del Código Ético. Tiene como objetivo para el 2012 un plan de formación para todos los empleados.

En el Informe de Gobierno Corporativo informa de cuatro riesgos materializados relacionados con riesgos físicos, integración de nuevos negocios, financieros, retrasos en proyectos. Explica las circunstancias que lo originaron y como funcionó el sistema de control.

Respecto a las medidas de blindaje informa que 9 personas tienen contratos sujetos a medidas indemnizatorias. Explica las condiciones contractuales mantenidas con los altos directivos en caso de despido así como las condiciones de los compromisos de no competencia de los consejeros ejecutivos y de los directores generales de operaciones. Informa que los contratos han sido autorizados por el Consejo de Administración, previo informe favorable y propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, y que se someten a la Junta General Ordinaria de Accionistas desde el ejercicio 2007.

Relativo al funcionamiento de la Junta General de Accionistas, la información que aporta INDRA es bastante completa, respondiendo en su mayoría al cumplimiento de las recomendaciones de buen gobierno corporativo. Aspectos relevantes relacionados con los derechos de los accionistas se encuentran ampliamente recogidos en su reglamento y van más allá de los mínimos que exige la Ley de Sociedades Anónimas. El derecho de información se ha visto ampliado con la creación en 2011 de un foro electrónico para facilitar la comunicación previa y durante la celebración de la Junta General que complementa los ya existentes página web y oficina del accionista. También el derecho de asistencia se ha ampliado a accionistas minoritarios eliminando del reglamento y estatutos la obligatoriedad de tener al menos 100 acciones para poder asistir a la junta. Otros derechos como de representación y voto por medios de comunicación a distancia y de intervención en la junta se encuentran contemplados en su reglamento.

Aspectos que no se recogían anteriormente han sido modificados como que la política de retribución se pondrá a disposición de los accionistas y se someterá anualmente a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día en el Reglamento del Consejo, o los asuntos y decisiones que deben ser elevadas a la decisión de la Junta General en los Estatutos Sociales.

Relativo a la composición del Consejo de Administración en 2011 ha pasado de nuevo a estar constituido por 15 consejeros. En abril de 2010 se produjo la dimisión de un consejero dominical motivado por la venta de la participación de Gas Natural y no fue sustituido siendo durante el resto del año 14 consejeros. En junio de 2011 se ha elegido un nuevo consejero ejecutivo (Javier de Andrés) que tiene la condición de consejero delegado y ha separado dicha

¹³ Cuadro de mando de sostenibilidad. Página 260

¹⁴ Memoria Anual 2011, página 64

figura del vicepresidente. Con estas modificaciones la estructura del consejo queda conformada por 3 consejeros ejecutivos, 5 consejeros dominicales y 7 consejeros independientes. Cumple con las recomendaciones del buen gobierno en cuanto a mayoría de consejeros externos y que los independientes constituyan al menos un tercio del consejo.

Tres mujeres de quince consejeros forman parte del Consejo de Administración, la primera fue elegida en 2005 y la última en el año 2008, desde entonces no ha habido incorporaciones nuevas de mujeres pese a que se han incorporado nuevos consejeros independientes que es, según INDRA, donde tiene mayor capacidad de actuación. El Reglamento del Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo deben velar para que en los procesos de selección se apliquen criterios y políticas para favorecer la diversidad de género en la composición del consejo. No hay evidencia de que se esté reflejando este compromiso con la incorporación de mujeres en puestos de responsabilidad y alta dirección, tal y como demuestran los datos del cuadro de mando y que desde el año 2009 aporta información desglosada hombre/mujer por categoría profesional en los puestos de dirección y gestión, el porcentaje prácticamente ha permanecido invariable, pudiendo poner en cuestión la Política de Diversidad de la compañía. Como novedad en 2011 se ha adherido a los Principios de Empoderamiento de la Mujer del Pacto Mundial y ha lanzado la iniciativa Mujer y Liderazgo que tiene como objetivo promover el desarrollo profesional de mujeres pre-directivas y directivas, por tanto habrá que ver en futuros análisis como se han materializado dichas iniciativas.

Para limitar los riesgos de acumulación de poder ya que la figura del primer ejecutivo recae en el presidente del consejo, se ha facultado a un consejero independiente como vicepresidente facultado para convocar el consejo y coordinar las preocupaciones de los consejeros externos y especialmente de los independientes. Además se ha separado la figura de consejero delegado y vicepresidente ejecutivo que recaía en la misma persona, siendo ahora 3 consejeros ejecutivos con idénticas facultades que el presidente.

En cuanto a la duración máxima de permanencia de los consejeros independientes, ni los Estatutos Sociales ni el Reglamento del Consejo de Administración hacen referencia alguna. INDRA informa que desde el año 2005 se viene aplicando un criterio de renovación de consejeros independientes basado en una permanencia continuada, no superior a cuatro mandatos estatutarios (cuya duración está fijada en tres años), y dice que no considera necesario que ésta materia deba regularse rígidamente en sus reglamentos. A pesar de esta circunstancia INDRA cumple con la recomendación de buen gobierno y ninguno de los consejeros independientes lleva más de 12 años en el cargo y además en 2011 ha cesado un consejero independiente por este motivo.

La información sobre la evaluación del consejo y del presidente así como de los trabajos de las comisiones es bastante completa. Se informa que las asistencias a las sesiones del consejo y sus comisiones ha sido del 85%, alcanzando el 95 % en el caso de los consejeros independientes. Los consejeros están obligados a comunicar a que otros consejos pertenecen para no perjudicar su dedicación pero no existe un límite marcado por el reglamento del consejo, este sólo recoge que el consejero no pertenezca a un número de ellos tal que le impida o dificulte tener la adecuada dedicación para su cargo, pero matiza que el número se determinará para cada consejero atendiendo a sus circunstancias profesionales y personales.

INDRA elabora un informe sobre la política retributiva de los consejeros y de la alta dirección. El informe es elevado a la Junta General de Accionistas y se trata como punto separado del orden del día. El informe es público y se encuentra disponible en la web.

El informe comprende información sobre la política retributiva para el periodo 2011-2013. Informa ampliamente sobre la política y criterios retributivos indicando que en 2011 se ha solicitado asesoramiento a las firmas PwC y Egon Zehnder. Tras la recomendación de que los sistemas retributivos de los consejeros, excepto los ejecutivo, no incorporen componentes vinculados a objetivos y variables de corto plazo en concreto referidos a los beneficios y valor bursátil, este concepto se ha eliminado, quedando la retribución del consejero limitado a una cantidad fija máxima, determinada por la Junta General de Accionistas y que se distribuye en una cantidad fija por pertenencia al consejo y otras cantidades fijas por pertenencia a las

diferentes comisiones y por ser presidente de las comisiones. También como resultado del análisis se recomendó que toda la retribución fuese satisfecha en efectivo y no mediante entrega de acciones. Con respecto a este punto, sin embargo, todos los consejeros han comunicado su decisión de destinar una parte relevante (un tercio de la retribución bruta) a la compra de acciones, manifestando igualmente su compromiso de mantener la propiedad de las mismas hasta la finalización de su mandato.

El marco retributivo de la alta dirección y de los consejeros ejecutivos en su parte ejecutiva ha sido igualmente revisado por la firma Egon Zehnder, estableciéndose un marco similar al trienio anterior: una parte fija, una parte variable vinculada a objetivos y una parte en especie.

Presenta las retribuciones del Consejo de Administración de manera individualizada y desglosada por conceptos y este año como novedad también aporta la retribución de los consejeros ejecutivos por su función de alta dirección desglosando los conceptos fijo, variable y en especie. Para el resto de alta dirección aporta los totales de dichos conceptos. No se han encontrado evidencia de que la parte variable de la retribución esté vinculada a objetivos no sólo económicos.

INDRA cuenta con una Comisión Delegada, una Comisión de Auditoría y Cumplimiento y una Comisión de Nombramientos, Retribuciones y de Gobierno Corporativo. Durante el ejercicio 2011 se han introducido modificaciones en la regulación de las Comisiones del Consejo. Ha sido objeto de revisión la regulación de las competencias de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento para adaptarla a la Ley 12/2010 y se han atribuido a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo dos nuevas competencias, la de informar las propuestas de nombramiento o cese de los miembros del Consejo Asesor y elevar al Consejo las propuestas de sus normas internas y el análisis periódico de la política de Responsabilidad Corporativa.

Tanto la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo están conformadas por consejeros externos y sus presidentes son consejeros independientes.