

Política de remuneraciones de Indexa Capital Group, S.A.

Contenido

Política de remuneraciones de Indexa Capital Group, S.A.	1
1. Introducción	1
2. Consideraciones y principios generales de la política de remuneraciones	2
3. Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones	2
4. Vigencia de la Política de Remuneraciones	2
5. Remuneración de los consejeros de la Sociedad	3
5.1. Estructura de las remuneraciones	3
5.2. Remuneración de los consejeros ejecutivos	4
5.2.1. Elementos retributivos	4
5.2.2. Elementos por el desempeño de funciones ejecutivas	5
i. Retribución anual fija en metálico	5
ii. Contribuciones a sistemas de ahorro o previsión social	5
5.2.3. Condiciones contractuales	5
5.3. Remuneración de consejeros no ejecutivos	6
6. Remuneraciones percibidas por los consejeros ejecutivos en las sociedades filiales de la Sociedad	8
7. Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos	8
8. Medidas para evitar conflictos de interés	9
9. Otros asuntos	9

1. Introducción

El Consejo de Administración de **INDEXA CAPITAL GROUP, S.A.** (en adelante, “**Indexa**” o la “**Sociedad**”, indistintamente), aprobó en su sesión de 19 de octubre de 2026, someter la presente política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración para lo que resta de 2026, así como para los ejercicios 2027, 2028 y 2029 (en adelante, la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”, indistintamente) a la aprobación de la próxima Junta General de accionistas, como punto separado del Orden del Día, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novodecies del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante, la “**Ley de Sociedades de Capital**” o “**LSC**”, indistintamente). Dicha Política de Remuneraciones entrará en vigor en la

fecha de la efectiva incorporación a cotización de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia a través del Sistema de Interconexión Bursátil.

2. Consideraciones y principios generales de la política de remuneraciones

La Política de Remuneraciones tiene como objetivo primordial que las remuneraciones que perciban los consejeros guarden una proporción razonable con las actividades de la Sociedad, con la situación económica que ésta tenga en cada momento y con los estándares de mercado de empresas comparables tanto a nivel nacional como internacional.

Adicionalmente, la Política de Remuneraciones está orientada a promover la rentabilidad para Indexa y sus accionistas, la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, así como a incorporar las precauciones necesarias para desincentivar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Las remuneraciones además deben ser adecuadas para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exige el cargo, sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros.

El Consejo de Administración de Indexa asume el compromiso de hacer efectivo el principio de transparencia de los conceptos retributivos percibidos por los consejeros, suministrando información transparente emitida con la antelación necesaria y con respeto a las recomendaciones de buen gobierno generalmente reconocidas en los mercados internacionales en materia de retribución de consejeros. A tal efecto, el Consejo de Administración informará sobre las retribuciones de los consejeros, consignando anualmente de manera detallada e individualizada, según sus cargos y categorías, todas las retribuciones percibidas por los mismos en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

3. Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones

La Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad se determina de conformidad con lo establecido en la ley, los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración y los acuerdos adoptados por la Junta General de accionistas.

En consecuencia, la Política de Remuneraciones que se refleja en el presente documento ha sido elaborada por el Consejo de Administración para someterla a la aprobación de la Junta General de accionistas en función de lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, aplicable a las sociedades cotizadas.

La propuesta de esta Política fue aprobada por el Consejo de Administración en fecha 19 de octubre de 2026.

Una vez convocada la Junta General de accionistas en la que se propone la aprobación de esta Política de Remuneraciones, el presente documento se pondrá a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad. Los accionistas pueden solicitar su entrega y envío gratuito.

4. Vigencia de la Política de Remuneraciones

De conformidad con el artículo 529 novodecies de la LSC, esta Política de Remuneraciones estará vigente desde la fecha de la efectiva incorporación a cotización de las acciones de la

Sociedad en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia a través del Sistema de Interconexión Bursátil, y durante los ejercicios 2027, 2028 y 2029.

En consecuencia, deberá proponerse a la Junta General Ordinaria de accionistas del ejercicio 2029 una nueva política de remuneraciones para su aplicación a partir de su aprobación.

Además, cualquier modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de accionistas de la Sociedad conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Con respecto al ejercicio 2026, las retribuciones satisfechas a los consejeros y antiguos consejeros hasta la fecha de aprobación de la presente Política se consideran válidas, por haberse abonado de conformidad con el límite máximo establecido por la Junta General de Accionistas de 29 de abril de 2026 y con el reparto acordado por el Consejo de Administración de 26 de junio de 2026. Asimismo, hasta la entrada en vigor de la presente Política, se prevé que las retribuciones que, en su caso, se satisfagan se ajusten a los mismos límites y criterios de reparto.

5. Remuneración de los consejeros de la Sociedad

5.1. Estructura de las remuneraciones

La Política de Remuneraciones incluye el régimen retributivo de la totalidad de los consejeros de la Sociedad, distinguiendo entre: (i) las retribuciones que deben percibir los consejeros no ejecutivos en su condición de tales; y (ii) el sistema de retribución aplicable a los consejeros que desempeñan funciones delegadas o ejecutivas por cualquier otro título.

De conformidad con el artículo 28 de los Estatutos Sociales, la Política de Remuneraciones viene a establecer que la retribución de los consejeros podrá consistir en (a) una retribución fija anual, dineraria, en especie o mixta, (b) dietas de asistencia, (c) una retribución variable en función de la consecución de objetivos de negocio, económico-financieros y estratégicos de la Sociedad, (d) aportaciones a sistemas de ahorro o previsión social, (e) indemnización en caso de cese en las funciones y (f) un seguro de responsabilidad civil.

Asimismo, y con carácter adicional a la retribución contemplada anteriormente, se prevé la posibilidad de establecer sistemas de remuneración referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones, destinados a los consejeros. La aplicación de dichos sistemas de retribución deberá ser acordada por la Junta General de accionistas, que determinará el valor de las acciones que se tome como referencia, el número de acciones a entregar a cada consejero, el precio de ejercicio de los derechos de opción, el plazo de duración de este sistema de retribución y demás condiciones que estime oportunas en los términos legalmente establecidos.

La Política de Remuneraciones recogerá el importe anual máximo de las cantidades que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de los consejeros, para el primer año de vigencia, esto es, para el 2026, incluyendo tanto a ejecutivos como no ejecutivos, que asciende a la cantidad de quinientos mil euros (500.000 €).

Con sujeción a dicho límite, el Consejo de Administración determinará anualmente, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el importe individual de las asignaciones para cada consejero, en atención a los cargos desempeñados en el Consejo de

Administración y, en su caso, la pertenencia a Comisiones delegadas del mismo. Asimismo, dentro de dicho límite, corresponde al Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinar la forma y el momento de pago de dichos importes.

Esta cantidad tiene en cuenta el número máximo de consejeros que resultarán de la Junta General en la que se propone la aprobación de esta Política de Remuneraciones, así como la futura posible incorporación de nuevos miembros del Consejo de Administración durante el periodo de vigencia de la presente Política. Las cantidades que se fijan en esta Política de Remuneraciones están previstas para el primer ejercicio de aplicación de la misma, que es el año 2026. En los ejercicios sucesivos las mismas serán actualizadas en función del índice IPC.

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros (antes indicado) incluye todos los conceptos retributivos con las únicas salvedades de la Seguridad Social a cargo de la empresa (cuyo importe será el que estrictamente se derive de la Ley).

Los importes de las retribuciones incluidas en la presente Política de Remuneraciones son brutos y cada consejero deberá soportar los correspondientes impuestos que resulten de aplicación, que serán a su cargo, sin perjuicio de las retenciones que la Sociedad haya de efectuar según la normativa vigente en cada momento.

5.2. Remuneración de los consejeros ejecutivos

5.2.1. Elementos retributivos

Es competencia del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, fijar la retribución concreta de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, así como los términos y condiciones de sus contratos con la Sociedad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital y con la Política de Remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General.

De conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales, la retribución de los consejeros ejecutivos podrá consistir en (a) una parte fija en metálico, (b) una parte variable en función del cumplimiento de objetivos, (c) retribuciones en especie, tales como la contratación de seguros de vida, salud o enfermedad o responsabilidad civil, o la puesta a disposición de vehículo de empresa, (d) contribuciones a sistemas de ahorro o previsión, y (e) la posibilidad de tener derecho a una indemnización en caso de cese en sus funciones y a una compensación por compromisos de no competencia.

Dicha retribución se fijará por el Consejo de Administración para cada consejero y se detallará, en todos sus conceptos, en el correspondiente contrato entre la Sociedad y el consejero ejecutivo, que deberá ser aprobado por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Asimismo, y con carácter adicional a la retribución contemplada anteriormente, se prevé la posibilidad de establecer sistemas de remuneración referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones, destinados a los consejeros. La aplicación de dichos sistemas de retribución deberá ser acordada por la Junta General de accionistas, que determinará el valor de las acciones que se tome como referencia, el número de acciones a entregar a cada consejero, el precio de ejercicio de los derechos de opción, el plazo de duración de este sistema de retribución y demás condiciones que estime oportunas en los términos legalmente establecidos.

5.2.2. Elementos por el desempeño de funciones ejecutivas

Sin perjuicio de que el artículo 28 de los Estatutos Sociales permita que la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas consista en los conceptos enumerados en el apartado 5.2.1. anterior, la presente Política de Remuneraciones determina que la retribución de los consejeros ejecutivos estará compuesta exclusivamente por los siguientes conceptos:

i. *Retribución anual fija en metálico*

- Importe: los consejeros ejecutivos tendrán derecho a la siguiente remuneración fija:

Consejero	Importe bruto en €
Consejero Delegado	57.080,24 €
Presidente Ejecutivo (no Consejero Delegado)	0,00 €
Consejero Ejecutivo (no Consejero Delegado)	0,00 €

- Funcionamiento: su cuantía se establece considerando las responsabilidades y tareas propias del puesto, así como las referencias salariales de otras sociedades cotizadas de características similares.

Anualmente, el Consejo de Administración de la Sociedad revisará los importes de la retribución anual fija en función de los objetivos marcados o conseguidos. Cuando concurren circunstancias que justifiquen su modificación, el Consejo de Administración podrá acordar su actualización, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y siempre que se respete, en todo caso, el límite máximo global establecido en esta Política.

ii. *Contribuciones a sistemas de ahorro o previsión social*

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a los siguientes importes en concepto de aportaciones a sistemas de previsión social o pensiones:

Consejero	Importe bruto en €
Consejero Delegado	2.283,21 €
Presidente Ejecutivo (no Consejero Delegado)	0,00 €
Consejero Ejecutivo (no Consejero Delegado)	0,00 €

5.2.3. Condiciones contractuales

Los contratos formalizados entre la Sociedad y cada uno de los consejeros ejecutivos deberán establecer las condiciones relativas al ejercicio de las funciones y obligaciones inherentes a sus respectivos cargos, incorporando las estipulaciones habitualmente previstas para este tipo de

acuerdos. Su aprobación corresponderá al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sin la participación ni el voto del consejero ejecutivo interesado.

Los contratos formalizados entre la Sociedad y los consejeros ejecutivos deberán contemplar las siguientes condiciones:

- (i) Duración: los contratos tendrán carácter indefinido, vinculados a la duración de su cargo.
- (ii) Exclusividad: como regla general, se establecerá la dedicación exclusiva a la Sociedad. No obstante, podrán admitirse otras actividades cuando respondan a los intereses del Grupo, así como aquellas relacionadas con la gestión del patrimonio personal o con la participación en empresas propias, familiares o pertenecientes al Grupo. Estas actividades estarán permitidas siempre que sean compatibles con los deberes de diligencia y lealtad exigibles al consejero y no generen conflictos de interés con la Sociedad.
- (iii) Indemnización por extinción contractual: las indemnizaciones que, en su caso, se establezcan por la terminación del contrato no podrán superar el equivalente a dos anualidades de la remuneración total anual percibida por el consejero ejecutivo.
- (iv) Obligaciones de no competencia: los contratos podrán incorporar compromisos de no competencia aplicables durante la vigencia de la relación contractual y, cuando proceda, tras su finalización. Estas obligaciones podrán llevar aparejada la correspondiente compensación económica.
- (v) Confidencialidad: se establecerán obligaciones estrictas de confidencialidad que permanecerán vigentes tanto durante la relación contractual como después de su extinción. Asimismo, al finalizar su vinculación con la Sociedad, el consejero ejecutivo deberá restituir todos los documentos, materiales y demás elementos relacionados con el desempeño de sus funciones que obren en su poder.
- (vi) Preaviso: la terminación del contrato requerirá un preaviso escrito mínimo de tres (3) meses, tanto si la decisión corresponde al consejero ejecutivo como si deriva de la voluntad unilateral de la Sociedad de poner fin a la relación contractual.

5.3. Remuneración de consejeros no ejecutivos

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 de los Estatutos Sociales, los consejeros no ejecutivos tendrán derecho a percibir una remuneración por el desempeño de sus funciones en dicha condición.

La remuneración de los consejeros no ejecutivos consistirá en una retribución fija, cuya cuantía se ha determinado dentro del límite máximo aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 29 de abril de 2026 y conforme a la distribución y determinación aprobada por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 26 de junio de 2026.

En este sentido, la Junta General Ordinaria de accionistas celebrada el 28 de abril de 2025 aprobó un sistema de remuneración consistente en que la totalidad o parte de la retribución fija correspondiente a los consejeros por el ejercicio de sus funciones en dicha condición

pueda abonarse, cuando así lo acuerde el Consejo de Administración, mediante la entrega de acciones propias de la Sociedad. De esta forma, en cada fecha de pago de la retribución fija, esta podrá satisfacerse total o parcialmente mediante la entrega en acciones de la Sociedad, abonándose en dinero, en este último caso, la parte de la retribución que no se satisfaga mediante dicha entrega.

A los efectos de determinar el número de acciones que deban entregarse, se tomará como referencia el valor de las acciones a cierre de mercado de la sesión bursátil correspondiente al 15 de julio de cada año natural. El número máximo de acciones que podrán asignarse en cada ejercicio al amparo de este sistema de remuneración será de hasta 14.548 acciones, equivalente al 0,1% del capital social de la Sociedad a 28 de abril de 2025. Este sistema podrá aplicarse durante un máximo de cinco ejercicios, correspondientes a los ejercicios 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029.

En este contexto, el Consejo de Administración, en su reunión de 26 de junio de 2026 acordó que la remuneración correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026, así como a los ejercicios sucesivos, de los miembros del Consejo de Administración que perciben remuneración por su condición de consejeros y no desempeñan funciones ejecutivas, se satisfaga íntegramente mediante la entrega de acciones de la Sociedad, en lugar de en efectivo. Este acuerdo se mantendrá vigente mientras el Consejo de Administración no acuerde su modificación.

A continuación, se desglosan los elementos que componen la retribución fija anual que podrán percibir los consejeros no ejecutivos en su condición de tales, así como los importes correspondientes durante la presente Política de Remuneraciones:

Elemento	Importe bruto anual
Retribución por pertenencia al Consejo de Administración	15.500 €
Retribución adicional por el desempeño de la presidencia de la Comisión de Auditoría y Cuentas	3.100 €
Retribución adicional por el desempeño del cargo de miembro de la Comisión de Auditoría y Cuentas	3.100 €
Retribución adicional por el desempeño de la presidencia de la Comisión de Nombramientos	3.100 €
Retribución adicional por el desempeño del cargo de miembro de la Comisión de Nombramientos	3.100 €
Retribución adicional por el desempeño del cargo de consejero coordinador	1.550 €

Las cuantías anteriormente indicadas son compatibles entre sí y podrán percibirse simultáneamente cuando concurren las circunstancias que den derecho a cada una de ellas.

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá revisar anualmente dichos importes atendiendo a la evolución de la Sociedad, a la dedicación y responsabilidades exigidas por el cargo y a las referencias de

mercado de sociedades cotizadas comparables, siempre que el importe total satisfecho al conjunto de los consejeros no supere el importe máximo anual establecido en el apartado 5.1. Las revisiones que se acuerden se detallarán en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

6. Remuneraciones percibidas por los consejeros ejecutivos en las sociedades filiales de la Sociedad

Los consejeros ejecutivos perciben las siguientes remuneraciones de las sociedades filiales de la Sociedad:

- El Consejero Delegado de Indexa percibe de Indexa Capital AV, S.A., en su condición de consejero ejecutivo de esta filial, una retribución fija anual bruta de 34.571,63 euros, así como aportaciones anuales a sistemas de previsión social por importe anual de 1.382,87 euros.
- El Presidente Ejecutivo de Indexa percibe de Indexa Capital AV, S.A., en su condición de consejero ejecutivo de esta filial, una retribución fija anual bruta de 34.571,63 euros, así como aportaciones anuales a sistemas de previsión social por importe anual de 1.382,87 euros.
- El Consejero Ejecutivo de Indexa percibe de Bewater Asset Management SGEIC, en su condición de consejero ejecutivo de esta filial, una retribución fija anual bruta de 44.000,00 euros, así como aportaciones anuales a sistemas de previsión social por importe anual de 1.760,00 euros.

7. Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos

En caso de que, durante el periodo de vigencia de esta Política de Remuneraciones, se incorporen nuevos consejeros ejecutivos al Consejo de Administración, la determinación de sus retribuciones se realizará conforme a los principios establecidos en la misma. Para ello, se valorarán las responsabilidades atribuidas y la experiencia profesional de cada nuevo consejero, procurando mantener la coherencia retributiva dentro de la Sociedad, la competitividad respecto al mercado y la adecuación a las prácticas habituales del sector.

Asimismo, cuando el interés social lo requiera para garantizar la continuidad y el adecuado funcionamiento de la gestión de la Sociedad, el Consejo de Administración podrá acordar, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la aplicación de excepciones temporales a las disposiciones de esta Política. Estas excepciones permanecerán vigentes hasta la celebración de la primera Junta General de accionistas en la que deba someterse a consideración la correspondiente adaptación de la Política.

En estos supuestos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración definirán los conceptos retributivos aplicables y sus respectivas cuantías, atendiendo especialmente a las funciones y responsabilidades asumidas por el nuevo consejero ejecutivo, así como a las condiciones del mercado y a la remuneración prevista para puestos de características y responsabilidades similares.

En la siguiente Junta General de accionistas que se celebre tras el nombramiento, se someterá a aprobación la modificación de la Política vigente o, en su caso, una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros, en la que se detallará de forma individualizada el régimen retributivo correspondiente a los nuevos consejeros ejecutivos. Todo ello se entenderá sin

perjuicio de la obligación de incluir la información pertinente en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

8. Medidas para evitar conflictos de interés

El procedimiento de elaboración y aprobación de la presente Política de Remuneraciones ha tenido en consideración la necesidad de prevenir y gestionar posibles conflictos de interés. En este sentido, la propuesta ha sido elaborada por el propio Consejo de Administración, atendiendo al interés social y a los principios de transparencia, proporcionalidad y adecuación de las retribuciones a las funciones y responsabilidades asumidas por los consejeros.

Asimismo, en la misma sesión en la que se someterá a consideración la aprobación de la presente Política, está prevista la constitución de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que asumirá las funciones que le correspondan en esta materia conforme a la normativa aplicable y a las normas internas de la Sociedad.

Por otra parte, la atribución al Consejo de Administración de la competencia para formular la propuesta de Política de Remuneraciones y a la Junta General de accionistas de la facultad de aprobarla, de conformidad con la Ley de Sociedades de Capital, permite diferenciar ambas fases del procedimiento y constituye una garantía adicional para la adecuada gestión de los posibles conflictos de interés.

9. Otros asuntos

Sin perjuicio de que la presente Política se refiere a las remuneraciones percibidas por los consejeros de Indexa, se incluye a continuación, a efectos meramente informativos, el detalle sobre otras cantidades percibidas por partes vinculadas a consejeros ejecutivos de la Sociedad en filiales del grupo Indexa:

- La sociedad Derbaix Ventures 1, S.L., vinculada a François Derbaix, percibe de Indexa un importe anual de 58.868,34 € (IVA no incluido) en concepto de honorarios por prestación de servicios mercantiles.
- La sociedad Brown Eyed Girl, S.L., vinculada a Ramón Blanco Duelo, percibe de Indexa un importe anual de 72.710,00 € (IVA no incluido) en concepto de honorarios por prestación de servicios mercantiles.