Política de selección, diversidad y evaluación de la idoneidad de los miembros del consejo de administración y de la alta dirección y otros titulares de funciones clave de Indexa Capital Group, S.A.

Fecha: 19/10/2026

Contenido

Política de selección, diversidad y evaluación de la idoneidad de los miembros del consejo de administración y de la alta dirección y otros titulares de funciones clave de Indexa Capital Group, S.A. 1

Contenido 1

0. Registro de actividad 2

1. Introducción 2

1.1. Objeto 2

1.2. Normativa aplicable 3

2. Ámbito de aplicación 3

3. Principios generales 3

4. Diversidad en la composición del consejo de administración 4

4.1. consejo de administración 4

4.2. Comisiones 4

5. Procedimiento de selección de consejeros 4

6. Requisitos de idoneidad de los miembros del consejo de administración 6

7. Régimen aplicable a los miembros de la alta dirección y otros titulares de funciones clave 7

8. Difusión de la política 7

0. Registro de actividad

Versión	Fecha de elaboración	Fecha de aprobación	Descripción de la revisión
0	25/03/2025	25/03/2025	Primera versión
1	30/09/2026	19/10/2026	Segunda versión

1. Introducción

Uno de los elementos fundamentales del gobierno corporativo de las sociedades cotizadas es garantizar el correcto funcionamiento de sus órganos de gobierno mediante una composición adecuada y equilibrada.

Para ello, el código de buen gobierno de las sociedades cotizadas recomienda que el consejo de administración apruebe una política dirigida a favorecer una composición apropiada de los mismos, que asegure que las propuestas de nombramiento y reelección de sus miembros se fundamenten en un análisis previo de las competencias, conocimientos y experiencia requeridos por el consejo de administración y que promueva la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género, entre otros aspectos.

Por otro lado, la Guía Técnica 1/2019 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores sobre comisiones de nombramientos y retribuciones recomienda que, entre las funciones de las comisiones de nombramientos y retribuciones de las sociedades cotizadas, se incluya la de promover una política de diversidad de consejeros y buenas prácticas aplicables a los procesos de selección y nombramiento, así como verificar la coherencia y el grado de cumplimiento e informar al respecto en el informe anual de gobierno corporativo.

A su vez, de acuerdo con las directrices de la Autoridad Bancaria Europea sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave (EBA/GL/2021/06), obligan a que las entidades garanticen una política a escala de grupo para la evaluación de la idoneidad de todos los miembros del órgano de administración y de los titulares de funciones clave, que se cumpla dentro de todas las filiales incluidas dentro del ámbito de consolidación prudencial, deberán adoptar y aplicar una política de idoneidad a nivel individual que sea coherente con la política establecida a nivel consolidado.

En este contexto, y con el objetivo de adaptar el marco de gobierno corporativo de Indexa Capital Group, S.A. ("**Indexa**" o la "**Sociedad**") a su condición de sociedad cotizada, el consejo de administración de Indexa, en el ejercicio de sus responsabilidades y en el marco de la Ley y de los Estatutos Sociales, ha aprobado la modificación de la presente política de selección, diversidad y evaluación de la idoneidad de los miembros del consejo de administración (la "**Política**") en su reunión celebrada el 19 de octubre de 2026.

1.1. Objeto

La presente Política tiene por objeto establecer los principios, criterios y líneas fundamentales de la organización y de los procedimientos para llevar a cabo la evaluación de la idoneidad de los miembros del consejo de administración de la sociedad Indexa y de la alta dirección y otros titulares de funciones clave, en particular, de los procesos de selección relativos a su nombramiento, todo ello de conformidad con la normativa aplicable y las mejores prácticas de gobierno corporativo.

1.2. Normativa aplicable

- Directiva 2007/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de julio de 2007, sobre el ejercicio de determinados derechos de los accionistas de sociedades cotizadas.
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital ("**Ley de Sociedades de Capital**").
- Directiva (UE) 2017/828 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2017, por la que se modifica la Directiva 2007/36/CE en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas.
- Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas (CNMV) (actualización junio 2020) ("**CBSC**").
- Directrices sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave (EBA/GL/2021/06)
- Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.
- Guía Técnica 1/2019 sobre comisiones de nombramientos y retribuciones.
- Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.
- Real Decreto 813/2023, de 8 de noviembre, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión.

2. Ámbito de aplicación

La presente Política se aplica a Indexa y tiene por objeto establecer los principios y directrices básicas aplicables a la composición del consejo de administración en su conjunto, a la idoneidad de sus miembros y al procedimiento de selección de estos, todo ello con el objetivo de alcanzar una composición del consejo de administración adecuada, diversa y equilibrada, de conformidad con la normativa aplicable.

Asimismo, los principios y directrices establecidos en la presente Política serán de aplicación, en lo que corresponda, a los procesos de selección y evaluación de la idoneidad de los miembros de la alta dirección y de otros titulares de funciones clave de la Sociedad.

3. Principios generales

En el marco de las mejores prácticas de gobierno corporativo y de valores corporativos de la Sociedad, la presente Política se fundamenta en los siguientes principios generales:

- **Composición adecuada y equilibrada del consejo de administración, así como de la dirección de la Sociedad y de otros titulares de funciones clave** para favorecer su eficaz funcionamiento, la participación de todos los miembros, el diálogo constructivo, la diversidad de opiniones y la agilidad en la toma de decisiones.
- **Velar por la igualdad en los procesos de selección entre hombres y mujeres, así como por la diversidad en la composición del consejo de administración, en la alta dirección de la Sociedad y en la selección de otros titulares de funciones clave.**
- **Procedimientos apropiados para la selección de nuevos miembros del consejo de administración, de la alta dirección de la Sociedad y de otros titulares de funciones clave** que garantice el razonable equilibrio y diversidad en el seno del consejo de administración y en la dirección de la Sociedad para el desempeño de sus funciones.
- **No discriminación e igualdad de trato** por razón de sexo, orientación/identidad sexual, expresión de género, raza, discapacidad, edad o cualquier otra causa.
- **Transparencia en los procedimientos de selección y nombramiento,** debiendo documentarse de forma sencilla, completa e íntegra los informes y propuestas de los órganos competentes que deban ser puestos a disposición de los accionistas con ocasión de la celebración de la Junta General.

- **Ausencia de conflictos de interés,** de forma que se procure evitar la selección o propuesta de aquellas personas cuya posición, actividades, relaciones o circunstancias personales o profesionales pudieran generar un conflicto de interés permanente con la Sociedad o con el desempeño de las funciones inherentes al cargo.
- **Cumplimiento de la normativa aplicable,** de modo que los procesos de selección de los nuevos miembros del consejo de administración, de la dirección de la Sociedad, y de otros titulares de funciones clave se lleven a cabo, en todo caso, de conformidad con la ley y las normas de la Sociedad, teniéndose en cuenta, las prácticas más avanzadas de buen gobierno corporativo en esta materia.

4. Diversidad en la composición del consejo de administración y sus comisiones

Según lo previsto en los artículos 529 bis a 529 quindecies de la Ley de Sociedades de Capital, las sociedades cotizadas deberán velar porque los procedimientos de selección de sus miembros, tanto en el consejo de administración como en sus comisiones, favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres, así como la diversidad respecto a cuestiones como la edad, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Las sociedades cotizadas deberán asegurar que el consejo de administración tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un cuarenta por ciento de personas del sexo menos representado. El número total de consejeros que se considerará mínimo necesario para alcanzar tal objetivo deberá ser el porcentaje más cercano al cuarenta por ciento, sin que pueda superar en ningún caso el porcentaje del cuarenta y nueve por ciento de miembros del consejo de administración.

Asimismo, la comisión de nombramientos y retribuciones y el consejo de administración promoverán una composición de las comisiones que sea, en su conjunto, apropiada y diversa, de conformidad con el principio de proporcionalidad y atendiendo a criterios como la experiencia profesional, las competencias personales, los conocimientos sectoriales, la experiencia internacional o la procedencia geográfica, la edad y el género, teniendo en cuenta las particularidades derivadas de sus dimensiones, y dando cumplimiento en todo caso a los requisitos exigidos en la normativa aplicable.

5. Procedimiento de selección de consejeros

Los órganos responsables de velar por la diversidad en el consejo de administración y por la adecuación de los procesos de selección de sus miembros, son el propio consejo de administración y la comisión de nombramientos y retribuciones, todo ello sin perjuicio de las facultades de nombramiento, ratificación y reelección, según el caso, que corresponden a la Junta General.

Corresponderán al consejo de administración las siguientes funciones:

(i) La elaboración de un informe justificativo en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto para ser nombrado consejero, que, en todo caso, deberá acompañar a la propuesta de nombramiento o reelección, y que se unirá al acta de la Junta General o del propio Consejo.

(ii) La propuesta del nombramiento de los consejeros, para su elevación a la Junta General, o para la designación por cooptación por el propio consejo de administración, en su caso,

así como las propuestas para la reelección de dichos consejeros por la Junta General.

(iii) Velar por que los procedimientos de selección de los miembros consejo de administración favorezcan la diversidad y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Por su parte, la comisión de nombramientos y retribuciones de la Sociedad tiene atribuidas, entre otras, las siguientes funciones:

(i) Evaluar la composición, estructura, tamaño, competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el consejo de administración. A estos efectos, elaborará y actualizará, cuando resulte necesario, una matriz de competencias y, sobre esta base definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido, asegurándose de que los consejeros no ejecutivos tienen suficiente disponibilidad de tiempo para el correcto desarrollo de sus funciones.

(ii) Elevar al consejo de administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la junta general de accionistas, así como las propuestas para la reelección de dichos consejeros por la junta general de accionistas.

(iii) Informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la junta general de accionistas, así como las propuestas para su reelección o separación por la junta general de accionistas.

A su vez, la junta general de accionistas de la Sociedad tendrá las siguientes funciones:

(i) Nombrar, ratificar y reelegir a los consejeros, todo ello sin perjuicio del sistema de representación proporcional que corresponderá a los accionistas en los términos previstos en la legislación aplicable.

(ii) Determinar en cada momento el número de miembros del consejo de administración mediante la provisión de vacantes o el nombramiento de nuevos consejeros dentro del mínimo y el máximo establecidos en los Estatutos Sociales de la Sociedad.

Cualquier consejero podrá aportar nombres de posibles candidatos. No obstante, y en particular cuando se trate de consejeros independientes, cuando los candidatos hayan sido presentados para su valoración por la comisión de nombramientos y retribuciones por accionistas significativos, consejeros dominicales o consejeros ejecutivos, la comisión analizará en detalle el perfil del candidato y recabará cuanta información considere oportuna para asegurarse de que el candidato propuesto no tiene vinculaciones que pudieran condicionar su independencia.

La comisión de nombramientos y retribuciones podrá recabar, cuando lo considere necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones y, en particular, en relación con la búsqueda y evaluación de candidatos, el asesoramiento de expertos externos. En caso de contratación de asesores externos, la comisión de nombramientos y retribuciones verificará la ausencia de conflictos de interés que pudieran afectar a su independencia y documentará, en su caso, las medidas adoptadas para garantizar su independencia.

Cabe mencionar que, conforme con lo establecido en la legislación de protección de datos

personales, las sociedades cotizadas estarán obligadas a informar a toda persona candidata que así lo solicite, y siempre que su candidatura se haya examinado en el proceso de selección a miembros del consejo de administración, de lo siguiente:

- Los criterios de capacitación en que se basó la elección.
- La apreciación comparativa de las personas candidatas que se ha realizado, con arreglo a los criterios anteriores.
- En su caso, los motivos que llevaron a elegir a una persona candidata, que no fuese del sexo menos representado.

6. Requisitos de idoneidad de los miembros del consejo de administración

Los miembros del consejo de administración deberán contar con la adecuada competencia, experiencia y cualificación, poseer una honradez y adecuada reputación personal y profesional, y haber demostrado una conducta y trayectoria profesional que esté alineada con el Código de Conducta y con la visión y valores de la Sociedad.

En este sentido, deberán reunir los siguientes requisitos:

Honorabilidad personal y profesional

Los miembros del consejo de administración de la Sociedad deberán ser profesionales íntegros, cuya conducta y trayectoria estén alineadas con los principios y valores de Indexa, recogidos en el Código de Conducta.

En este sentido, la persona candidata deberá informar a la Sociedad de cualquier situación que le afecte, que se encuentre relacionada o no con su actuación en Indexa, y que pudieran perjudicar el crédito y reputación de la Sociedad y, en particular, de cualquier causa penal en la que aparezca como investigado, así como de sus vicisitudes procesales.

Conocimientos, competencia y experiencia profesionales

Los miembros del consejo de administración deberán poseer los conocimientos y la experiencia adecuados para poder desarrollar las funciones que les son encomendadas. Asimismo, deberán tener las competencias adecuadas para el cargo, en atención a las funciones y responsabilidades del puesto.

Cumplimiento de deberes y obligaciones del cargo

Los consejeros deberán desempeñar el cargo y cumplir los deberes impuestos por la ley, teniendo en cuenta la naturaleza del cargo y funciones atribuidas a cada uno de ellos. Además, los consejeros deberán tener la dedicación adecuada y adoptarán las medidas precisas para la buena dirección y el control de la Sociedad.

En todo caso, las personas que se propongan para ser designadas como miembros del Consejo deberán reunir otros requisitos establecidos en la ley y en el sistema de gobernanza. En ningún caso podrán los candidatos hallarse incursos en ninguno de los supuestos de prohibición o incompatibilidades establecidos en la ley o en el sistema de gobernanza.

Disposición para ejercer un buen gobierno de la Sociedad

Los consejeros deberán dedicar el tiempo suficiente y el esfuerzo necesario para desempeñar el cargo con eficacia. No podrán formar parte de más de tres consejos de administración, además del de la Sociedad, de sociedades cuyas acciones estén admitidas a cotización en un mercado regulado. La comisión de nombramientos y retribuciones evaluará anualmente la dedicación real de cada consejero mediante registro de asistencia, participación en comisiones y horas

dedicadas, informando de posibles desviaciones al Consejo.

Independencia

Adicionalmente a los requisitos previstos anteriormente, los candidatos al cargo de consejero adscritos a la categoría de independiente deberán reunir los requisitos de independencia previstos en la ley y en el sistema de gobernanza. Antes de formular la propuesta de nombramiento de un consejero independiente, se debe confirmar que el candidato reúne dichos requisitos.

La composición del consejo de administración en su conjunto deberá reunir conocimientos, competencias y experiencia suficientes para comprender adecuadamente las actividades de la Sociedad, incluidos sus principales riesgos, así como para asegurar la capacidad efectiva del consejo de administración para tomar decisiones de forma independiente y autónoma en interés de la Sociedad.

7. Régimen aplicable a los miembros de la alta dirección y otros titulares de funciones clave

Los puestos de la alta dirección y titulares de funciones clave de la Sociedad deberán ser ejercidos por personas que posean reconocida honorabilidad comercial y profesional. Asimismo, deberán también poseer los conocimientos y experiencia adecuada. A la hora de valorar los conocimientos y experiencia requeridos para cada puesto se deberán tener en cuenta las atribuciones, funciones y características específicas del puesto en concreto que se esté evaluando.

Los requisitos de honorabilidad, competencia y ausencia de conflictos de interés serán idénticos a los establecidos para los consejeros, adaptados a las funciones específicas del puesto.

Los anteriores requisitos de idoneidad se valorarán teniendo en cuenta lo dispuesto en la normativa aplicable, y teniendo en cuenta cualesquiera otros requisitos que, en su caso, determine la comisión de nombramientos y retribuciones.

En todo caso, en los procesos de selección, se tendrá presente la necesidad de garantizar una adecuada diversidad y, en particular, se garantizará el establecimiento de medidas que fomenten que la Sociedad cuente con un número significativo de directivas.

La comisión de nombramientos y retribuciones emitirá un informe independiente de evaluación de idoneidad para cada candidato, que será elevado al Consejo de Administración.

8. Difusión de la política

La presente Política se publicará en la página web corporativa de la Sociedad (https://group.indexacapital.com/es/), incluyendo información relativa a la forma en que la misma se ha puesto en práctica e identificando a los responsables de llevarla a cabo, y se comunicará a las sociedades del Grupo.