



POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE “CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, S.A.” (CAF)



ÍNDICE

1.	OBJETO Y MARCO NORMATIVO	3
2.	PRINCIPIOS Y CRITERIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	5
3.	ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.....	7
4.	PRINCIPIO DE PLENA TRANSPARENCIA	18
5.	VIGENCIA.....	18



1. OBJETO Y MARCO NORMATIVO

1.1. OBJETO Y MARCO LEGAL

La Ley de Sociedades de Capital (“LSC”) establece, entre otros aspectos, la necesidad de que las sociedades cotizadas cuenten con una política de remuneraciones para sus consejeros, que debe someterse a aprobación mediante voto vinculante de la Junta General de accionistas para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios.

El Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado someter a la Junta General ordinaria de accionistas la aprobación de una nueva política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad para su aplicación desde la fecha misma de su aprobación y durante los dos ejercicios siguientes, esto es, durante lo que resta de ejercicio 2024 y los ejercicios 2025 y 2026.

Esta propuesta de política de remuneraciones se acompaña del correspondiente informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la junta general de accionistas para los días 15 y 16 de junio de 2024, en primera y segunda convocatoria respectivamente, de acuerdo con lo establecido en el apartado 4 del artículo 529 novodecies de la LSC.

Esta propuesta de política de remuneraciones introduce modificaciones respecto de la política anterior para adecuarla a los más altos estándares de gobierno corporativo y las mejores prácticas de mercado, incluyendo las disposiciones del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas, para lo que se ha considerado asimismo la opinión de los accionistas significativos e inversores institucionales de CAF y proxy advisors.

1.2. MARCO ESTATUTARIO Y REGLAMENTARIO

El régimen aplicable a la retribución de los consejeros de CAF se contiene en el artículo 39 de los estatutos sociales y el artículo 22 del reglamento del Consejo de Administración.

Adicionalmente, el artículo 3 del reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones atribuye a dicha comisión determinadas competencias en relación con la remuneración de los consejeros de CAF.

Tanto el texto de los estatutos sociales como los respectivos reglamentos del Consejo de Administración y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de CAF se encuentran a disposición de los accionistas e inversores en la página web de la Sociedad (www.caf.net).

1.3. PROCESO DE TOMA DE DECISIONES

La presente política de remuneraciones ha sido formulada mediante propuesta motivada del Consejo de Administración de fecha 9 de mayo de 2024, habiendo sido objeto de una propuesta previa y un informe específico por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tal y como prevén el artículo 529 novodecies de la LSC y el artículo 3.13 del reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de CAF.

Tanto el Consejo de Administración en su propuesta motivada, como la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su propuesta previa e informe al Consejo de Administración, han tenido en cuenta la información y opiniones que en materia de remuneraciones le han hecho llegar los accionistas significativos e inversores institucionales de CAF y proxy advisors en los procesos de involucración que con ellos ha realizado la entidad, así como las directrices de los proxy advisors contenidas en sus políticas o guidelines. Asimismo, tanto el Consejo de Administración como la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han tenido en cuenta que la política de remuneraciones esté alineada con los principios y recomendaciones del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas en España en materia de remuneración de los consejeros.

La revisión de la política de remuneraciones se encomienda también a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de acuerdo con lo previsto en el artículo 3.14 de su reglamento.

Igualmente, la determinación de la remuneración de cada consejero, ya sea en su condición de tal o por el desempeño de funciones ejecutivas, corresponde al Consejo de Administración de la Sociedad, que tomará como base la propuesta correspondiente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Todo lo anterior, además de los deberes legales de evitar incurrir en situaciones de conflicto de interés, recogidos en el reglamento del Consejo, permiten garantizar la inexistencia de conflictos de interés a la hora de definir, aplicar y revisar la política de retribuciones de los consejeros.

El objetivo de minimizar la aparición de conflictos de interés a la hora de aplicar la política de remuneraciones se logra también por medio de diversos mecanismos adicionales:

1.3.1. La inexistencia de una retribución variable garantizada.

1.3.2. La aplicación de cláusulas "malus" y "clawback" en la remuneración variable de los consejeros ejecutivos.

1.3.3. La introducción de parámetros no financieros en los componentes variables de la remuneración que deban ser medidos con referencia a opiniones o evaluaciones de terceros.

1.4. PRINCIPALES MODIFICACIONES EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS RESPECTO DE LA POLÍTICA ANTERIOR

En el presente apartado se detallan las principales modificaciones que se han incorporado en esta nueva política de remuneraciones en comparación con la política anterior.

Estas modificaciones son, en parte, reflejo de un proceso deliberado de diálogo con los accionistas e inversores institucionales, así como proxy advisors, iniciado como consecuencia del disenso observado respecto de la anterior Política de Remuneraciones, que puso de manifiesto la necesidad de una revisión de la misma para alinear más estrechamente las expectativas de los accionistas e inversores institucionales con las prácticas de remuneración de CAF.

En la presente política se ha puesto énfasis en el mayor desarrollo de las características del sistema de remuneración variable, tanto a corto como en especial a largo plazo. Adicionalmente, se ha introducido la

posibilidad de remunerar a los consejeros ejecutivos mediante acciones, derechos de opción sobre las mismas, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones, ya sean de la sociedad o de sociedades pertenecientes a su grupo. Además, se contempla la opción de combinar estos conceptos para ofrecer un paquete de remuneración más flexible y alineado con los intereses de CAF y sus accionistas.

Asimismo, para garantizar que la estructura de remuneración sea lo más competitiva y acorde con las mejores prácticas del mercado, se ha llevado a cabo un análisis exhaustivo de sociedades de capitalización media que son comparables a CAF por su facturación y tamaño, con el apoyo de asesores externos especializados. Este análisis ha permitido una valoración más precisa y contextualizada de las remuneraciones en relación con las anteriores sociedades de capitalización media, concluyendo que los componentes retributivos de CAF se encuentran en general por debajo de la media de este grupo de sociedades comparables, de lo que se desprende que, hasta la fecha, CAF ha asumido un enfoque muy prudente respecto de su estructura de remuneración.

Como consecuencia de todo ello, la presente política pretende actualizar y establecer unos límites a los componentes retributivos en línea con las sociedades de capitalización que son comparables a CAF por su facturación y tamaño, si bien evitando aumentos retributivos acusados entre los ejercicios. Para ello se llevará a cabo un enfoque gradual, donde la retribución variable a corto plazo no operará en su límite máximo en 2024, ni en 2025, sino que podrá ir aumentando de forma paulatina en los sucesivos ejercicios hasta alcanzar el límite máximo al final del periodo de vigencia de la Política. Esto permitirá a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considerar el desempeño y la contribución durante los próximos años, antes de alinearse del todo con las prácticas del mercado.

En conclusión, esta nueva política de remuneraciones se distingue de la anterior por el mayor desarrollo de las características del sistema de retribución variable y la inclusión de la posibilidad de remunerar a los consejeros ejecutivos mediante acciones, derechos de opción sobre las mismas, o retribuciones referenciadas a su valor. Estas novedades, junto con un análisis más riguroso de las empresas comparables y una mayor interacción con los accionistas, inversores institucionales y proxy advisors, reflejan el esfuerzo de CAF por alinear la política con las expectativas de rendimiento y fortalecer la confianza de los inversores.

2. PRINCIPIOS Y CRITERIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

2.1. LA POLÍTICA GENERAL DE RETRIBUCIONES DE LOS CONSEJEROS DE CAF ATIENDE A LOS SIGUIENTES CRITERIOS:

2.1.1. Criterios generales

- (a) con carácter general, se busca atender a un criterio de mercado, tomando como base la retribución fijada para consejeros de sociedades cotizadas de tamaño, facturación o capitalización bursátil similares a los de CAF, de acuerdo con la información pública proporcionada por dichas sociedades, así como al cumplimiento de los principios de moderación y prudencia;

- (b) el sistema retributivo se basa en el principio fundamental de atracción y retención de los mejores profesionales, recompensándoles atendiendo al nivel de responsabilidad y a su trayectoria profesional, con base en la equidad interna y la competitividad externa;
- (c) igualmente, CAF concibe el esquema de compensación de sus consejeros y de sus directivos como un factor fundamental para contribuir a la estrategia empresarial y a los intereses, sostenibilidad y creación de valor a largo plazo de la compañía, en particular con el fin de garantizar una correspondencia con la evolución de los resultados de la empresa y un adecuado reparto de beneficios a los accionistas, en interés tanto de estos como de sus trabajadores; y
- (d) asimismo, el sistema retributivo de CAF se adapta en cada momento a lo que establezcan las normas legales aplicables y trata de incorporar los estándares y principios de las mejores prácticas nacionales e internacionales generalmente aceptadas en materia de retribuciones y de buen gobierno de sociedades en cada momento.

2.1.2. Criterios relativos a los consejeros externos

- (a) en el caso de los consejeros que no tienen la condición de ejecutivos, la retribución debe ser suficiente para compensar su dedicación, cualificación y responsabilidad;
- (b) en el caso particular de los consejeros que no son ejecutivos ni dominicales, esta retribución se fijará en un nivel que no comprometa en ningún caso su independencia de criterio; y
- (c) la política de retribución persigue que se fomente la motivación y retención de los profesionales más adecuados.

2.1.3. Criterios relativos a los consejeros ejecutivos

En relación específicamente con los consejeros ejecutivos, la política de retribuciones por el desempeño de sus funciones ejecutivas, distintas de las de supervisión y decisión colegiada, se fundamenta en las siguientes premisas:

- (a) ofrecer a éstos una retribución que permita atraer, retener y motivar a los profesionales más adecuados con el fin de facilitar que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en que desarrolla sus actividades; y
- (b) tener un nivel retributivo global competitivo en relación con las entidades comparables en el sector.

Las remuneraciones previstas de conformidad con los criterios generales mencionados anteriormente están alineadas con las correspondientes a otras sociedades cotizadas, utilizándose como criterios de comparación los relativos al tamaño, facturación o capitalización bursátil similares a los de CAF.

3. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

El Consejo de Administración de CAF ha considerado oportuno proponer una política de remuneraciones que tenga en cuenta las retribuciones aplicadas por sociedades comparables, utilizándolas como referencia a la hora de fijar la retribución de sus miembros, atendiendo al mismo tiempo al compromiso adquirido por la Sociedad con la creación de valor en interés de los trabajadores y de los accionistas. En relación con las empresas comparables, se ha llevado a cabo un análisis de un grupo de comparación seleccionado de entre el listado de sociedades de capitalización media que son más comparables a CAF por su facturación y tamaño.

Se ha considerado que la remuneración compuesta por los conceptos que se indican a continuación para cada uno de los tipos de consejeros (i.e., consejeros en su condición de tales y consejeros ejecutivos) es suficientemente atractiva para retener y motivar a los consejeros. Para cada uno de dichos conceptos se establecen límites máximos que se sitúan en línea con las empresas comparables, y que no podrán superarse en ningún caso durante la vigencia de la política.

No se considera necesario, al menos en el momento actual, introducir como conceptos retributivos cualesquiera anticipos, garantías o créditos, aunque no se descarta su incorporación en ejercicios posteriores dentro del plazo de vigencia de esta política.

Se considera que el esquema retributivo propuesto contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses, sostenibilidad y creación de valor a largo plazo de la compañía, objetivo que se logra mediante el adecuado equilibrio entre la retribución fija y variable y, en este último caso, mediante la fijación de parámetros que atiendan a la viabilidad y sostenibilidad del grupo CAF tanto a corto como a largo plazo, ya sea por el propio plazo de devengo de la retribución variable o porque la consecución de dichos objetivos, aun siendo algunos medidos anualmente, tengan un impacto a medio y largo plazo en la sostenibilidad del grupo.

Asimismo, la presente política de remuneraciones se ha formulado teniendo en cuenta (i) los principios aplicables a la retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad y, en particular, los de no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión o raza a la hora de aplicar las políticas retributivas, remunerando a sus profesionales de manera acorde con su nivel de desempeño, liderazgo y responsabilidad, fomentando así la motivación y retención de los profesionales más adecuados; y (ii) la opinión de los proxy advisors y accionistas significativos e inversores institucionales de CAF.

Una vez expuesto lo anterior, se describe a continuación el sistema retributivo de los consejeros, previéndose dos sistemas diferenciados: uno para los consejeros en su condición de tales y otro para los consejeros ejecutivos.

3.1. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES:

Los miembros del Consejo de Administración serán retribuidos en su condición de tales mediante uno o varios de los conceptos que figuran en el artículo 39 de los estatutos sociales.

En el ejercicio 2023, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevó al Consejo de Administración la siguiente propuesta de retribución a los consejeros en su condición de tales, que resultó aprobada, para su aplicación hasta el ejercicio 2025:

- 3.1.1. una asignación fija por su pertenencia al Consejo de Administración, por importe de 75.000 € anuales por consejero, para remunerar convenientemente la responsabilidad y la dedicación que el cargo exige, pero sin alcanzar niveles que comprometan la independencia del consejero.
- 3.1.2. una asignación fija por pertenencia a las comisiones, por importe de 25.000 € anuales por comisión a la que se pertenezca, para remunerar la pertenencia y dedicación a las comisiones del Consejo de Administración.
- 3.1.3. dietas por asistencia a las reuniones que el Consejo de Administración celebre, por importe de 40.000 € anuales por consejero, para compensar las dietas por asistencia al Consejo de Administración.
- 3.1.4. una asignación fija por el desempeño de otras funciones o responsabilidades, con el objeto de remunerar determinados cargos ejercidos por algunos consejeros, con los siguientes importes: 100.000€ anuales para el Presidente del Consejo de Administración, 50.000 € anuales para el secretario del Consejo de Administración, y 10.000 € anuales para cada Presidente de cada una de las Comisiones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá emitir una propuesta de revisión de los anteriores importes a partir del ejercicio 2025 (momento en el que habrán transcurrido tres años desde la última subida de los anteriores conceptos retributivos), para lo que tendrá en cuenta los aumentos de sueldo de los empleados de CAF, el incremento de las retribuciones de los competidores y otros criterios económicos relevantes como el Índice de Precios al Consumo (IPC). Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer otras retribuciones durante el periodo de vigencia de la presente Política de acuerdo con lo previsto en los estatutos sociales vigentes en cada momento.

El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros en su condición de tales, sumando todos los conceptos indicados anteriormente, se establece en un importe de 2.420.000 euros, manteniéndose por tanto el límite fijado en la política anterior. Esta cantidad se fija como un límite máximo que no es necesario agotar, pero que pretende cubrir los posibles cambios que se puedan producir durante la vigencia de la política en la composición del Consejo o de las comisiones o en las consideraciones retributivas en relación con las responsabilidades y servicios prestados por cada consejero.

La fijación de este importe máximo se establece en atención a una dimensión del Consejo de Administración integrado por un total de once consejeros. Si durante el plazo de vigencia de la política se incrementara o disminuyera el número de consejeros, dentro del número máximo y mínimo previsto en los estatutos sociales, el referido importe máximo se incrementará o disminuirá, según corresponda, de manera proporcional.

Dado que dicho importe, así como los incluidos en los demás párrafos de este apartado 3.1, tienen un carácter de máximo, la determinación de las remuneraciones correspondientes a cada uno de los consejeros y la concreción de los conceptos retributivos anteriormente referidos corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en

cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades de cada consejero, la realización de labores o servicios específicos distintos de los generales de cualquier consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo y cualquier otra circunstancia objetiva que considere relevante.

Para la determinación de la remuneración de cada consejero en su condición de tal, el Consejo de Administración de la Sociedad tomará como base la propuesta correspondiente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

3.2. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS:

3.2.1. Conceptos retributivos

En línea con lo previsto en el artículo 39 de los estatutos sociales, aquellos consejeros que revistan la condición de consejeros ejecutivos conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 529 duodecies de la LSC podrán percibir, con carácter adicional a los conceptos previstos en el apartado 3.1 anterior, una remuneración consistente en uno o varios de los siguientes conceptos:

- (a) Una retribución fija anual por importe de 510.000 euros para el consejero delegado, con el propósito de remunerar, en atención al nivel de responsabilidad y trayectoria profesional, el desempeño de funciones ejecutivas, importe que operará como máximo para el caso de otros consejeros ejecutivos, y que podrá revisarse por acuerdo del Consejo de Administración durante el periodo de vigencia de la política hasta un máximo de 650.000 euros, manteniéndose por tanto sin variación el límite fijado en la Política de Remuneraciones anterior.

En cualquier caso, el máximo de 650.000 euros se fija como un límite que no es necesario agotar. Asimismo, los incrementos en la retribución fija se realizarán teniendo en cuenta la evolución de los salarios de los trabajadores de CAF y los ajustes que procedan conforme a criterios económicos como el Índice de Precios al Consumo (IPC). Con carácter excepcional, y en función de una revisión de los niveles de responsabilidad y/o de reposicionamiento conforme a datos de sociedades de capitalización media comparables a CAF por su facturación y tamaño, se podrán conceder aumentos que excedan las subidas generales, sin que estos incrementos anuales puedan superar el límite señalado al comienzo de este párrafo ni supongan un aumento superior al 10% cada año.

- (b) Una retribución variable, tanto a corto plazo como a largo plazo, que se devengará en atención a indicadores o parámetros vinculados a su rendimiento y al de la Sociedad o su grupo, conforme a lo descrito en el apartado 3.2.2 posterior.

En el ejercicio 2024 la retribución variable a corto plazo que percibirán los consejeros ejecutivos no podrá superar los 150.000 euros. No obstante, la retribución variable a corto plazo podrá incrementarse durante la restante vigencia de la presente Política de Remuneraciones, sin superar en ningún caso el 50% del salario fijo, para un cumplimiento del 100% de los objetivos, o el 60% en caso de cumplimiento superior al 100% en todas las métricas económico-financieras, siendo estos

límites conservadores en comparación con los aplicables por las sociedades de capitalización media comparables a CAF por su facturación y tamaño.

En cualquier caso, tal y como se indicaba en la sección 1.4, la retribución variable a corto plazo no operará en su límite máximo en 2024, ni en 2025, sino que podrá ir aumentando de forma paulatina durante el periodo de vigencia de la Política hasta alcanzar el límite máximo al final de la misma.

Por su parte, en relación con la retribución variable a largo plazo, el Plan de incentivo a largo plazo aprobado y en vigor hasta el ejercicio 2026 establece un límite de devengo, para un grado de cumplimiento del 100% de los objetivos, del 50% anualizado del salario fijo del ejercicio 2023 (sin perjuicio de la posibilidad de abonar un incentivo superior en caso de sobrecumplimiento conforme a lo previsto en el apartado 3.2.2(b) posterior).

- (c) Una prestación asistencial consistente en un seguro de vida en términos de mercado, cuya prima puede variarse anualmente por la compañía aseguradora en función de distintos criterios, tales como la edad.
- (d) Un sistema de ahorro a largo plazo, que será de aportación definida y cubrirá los siguientes hechos causantes: jubilación, fallecimiento, invalidez permanente absoluta y gran invalidez. Se trata de un concepto retributivo muy arraigado y propio de la empresa para los altos directivos, aunque el sistema actual, aplicable a partir del ejercicio 2022, es más favorable para la Sociedad que el sistema anterior, por tratarse de un sistema de aportación definida, con costes acotados, frente al sistema de prestación definida que existía anteriormente. Asimismo, las aportaciones anuales están predefinidas y no podrán aumentarse durante la vigencia de la Política.

El límite de las aportaciones ordinarias se establecerá en porcentaje del salario pensionable, en los términos previstos para cada beneficiario en el reglamento del plan, sin superar en ningún caso el 30% del salario pensionable para los consejeros ejecutivos, salvo en el caso del consejero delegado, cuyo límite ascenderá a un importe de 205.000€ anuales. Dichos límites no se revisarán, en ningún caso, al alza en futuros ejercicios, procurando su alineación con las mejores prácticas de mercado. Se mantendrán también sin variación las aportaciones extraordinarias acordadas de manera excepcional para compensar retroactivamente los años de antigüedad en la empresa sin participación en el sistema de ahorro a largo plazo anterior, que finalizarán en el ejercicio 2027, en línea con la planificación ya acordada por el Consejo de Administración. En cualquier caso, las aportaciones extraordinarias no serán aplicables a nuevos consejeros ejecutivos y serán eliminadas de forma definitiva una vez finalizado el ejercicio 2027.

Se hace constar que el importe de las aportaciones al sistema de ahorro a largo plazo no se consolida como salario fijo ni computa para el cálculo de la retribución variable, ni para las revisiones del propio salario fijo aprobadas por convenio colectivo, siendo la retribución fija de los consejeros

ejecutivos moderada en comparación con las empresas que, de acuerdo con el análisis realizado con el apoyo de asesores externos especializados, resultan comparables a CAF.

- (e) Indemnizaciones por cese, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de las funciones de administrador. El propósito de dichas indemnizaciones consiste en remunerar los servicios prestados por el consejero y ofrecer protección, incentivando la atracción y retención de talento ejecutivo de alto nivel.

En cualquier caso, la presente indemnización, que es únicamente aplicable al consejero delegado, no podrá ser superior a dos años de su retribución fija.

- (f) Indemnizaciones por la asunción de obligaciones de exclusividad y no competencia post-contractual. No obstante lo anterior, si bien en la actualidad existen obligaciones de exclusividad y no competencia post-contractual para el consejero delegado, la asunción de las mismas no se encuentra indemnizada con una remuneración adicional.

Corresponde al Consejo de Administración la determinación individual de la remuneración de cada consejero ejecutivo dentro del marco de la presente política de remuneraciones, previa propuesta e informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

3.2.2. Retribución variable

Para la definición de los componentes que integran el sistema retributivo, CAF atiende en todo momento a los intereses a largo plazo de CAF y, en particular, a garantizar una correspondencia con la evolución de los resultados de la empresa y un adecuado reparto de beneficios a los accionistas.

A tal efecto, aquellos consejeros que revistan la categoría de ejecutivos conforme a lo previsto en el artículo 529 duodecies de la LSC percibirán una retribución variable (tanto a corto como a largo plazo) que se regirá por los términos que se describen en el presente apartado.

- (a) Retribución Variable Anual

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, establecerá cada año el importe máximo al que podrá ascender la retribución variable anual, con sujeción a los máximos indicados en el apartado 3.2.1(b) anterior, procurando que guarde un equilibrio adecuado con el de los componentes fijos, de forma que constituya un incentivo adecuado sin desvirtuar su carácter complementario respecto de las cuantías fijas.

La retribución variable anual se vincula a la consecución de objetivos económico-financieros y objetivos no financieros concretos, ambiciosos pero realistas y que reflejen fielmente las expectativas de la Sociedad, que serán predeterminados para cada ejercicio por el Consejo de Administración sobre la base de una propuesta formulada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los objetivos económico-financieros tendrán un peso, como mínimo, del 80% en el conjunto del incentivo a corto plazo, y deberán ser concretos, cuantificables y alineados con el interés social y con los objetivos estratégicos de la Sociedad. Algunos ejemplos de parámetros económico-financieros que podrían incluirse son la obtención de un nivel de contratación, de ventas, BAI o cash-flow determinado. Asimismo, sujeto a la aprobación de la Junta General, podrán incluirse parámetros referenciados al valor de las acciones.

Los objetivos no financieros tendrán un peso, como máximo, del 20% en el conjunto del incentivo a corto plazo, y promoverán la sostenibilidad y creación de valor a largo plazo para la Sociedad. Algunos ejemplos de parámetros no financieros que podrían incluirse son el nivel de satisfacción del cliente, el índice de salud organizativa, el resultado de la evaluación Ecovadis, la reducción de emisiones CO2 u otros parámetros e indicadores ESG que promuevan la sostenibilidad o la responsabilidad social corporativa de la Sociedad.

Asimismo, se fijarán unos objetivos mínimos para cada uno de los parámetros que se determinen, por debajo de los cuales no se devengará la retribución variable a corto plazo asociada al parámetro en cuestión. En caso de alcanzar los objetivos mínimos fijados, la retribución variable se devengará de manera lineal en función del grado de consecución de los objetivos.

Adicionalmente, se podrá otorgar a uno o más parámetros la categoría de parámetros llave, de modo que la consecución de los objetivos mínimos asociados a estos parámetros sea requisito indispensable para que se pueda devengar retribución variable anual en relación con los restantes parámetros.

En el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros se ofrecerá información sobre las métricas y ponderaciones definidas para cada ejercicio, así como sobre el incentivo devengado en función del grado de consecución de los objetivos.

En relación con el funcionamiento de la retribución variable anual, tal y como se indicaba al inicio del presente apartado, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará cada año, al inicio de cada ejercicio, el importe máximo al que esta podrá ascender, los parámetros sobre los que se basa, su ponderación, la inclusión, en su caso, de parámetros llave y los objetivos a alcanzar en relación con cada parámetro.

Una vez finalizado el ejercicio, es labor del Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, evaluar el grado de cumplimiento de los citados objetivos y determinar la retribución variable anual devengada.

Los métodos para evaluar el grado de cumplimiento serán aquellos que resulten idóneos en cada caso para determinar en qué medida se han cumplido los criterios de rendimiento. Así, el cumplimiento de los parámetros económico-financieros se medirá sobre la base de las cuentas anuales formuladas cada año por el Consejo. La medición de los parámetros no financieros podrá realizarse mediante encuestas de

satisfacción, evaluaciones realizadas por terceros independientes u otros procedimientos que resulten idóneos a tal fin, a juicio del Consejo de Administración.

La consecución real de cada parámetro financiero se podrá consultar en las cuentas anuales publicadas por la Sociedad, mientras que la consecución de los parámetros no financieros se podrá consultar en el informe de sostenibilidad. Asimismo, se informará de todo ello en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

En todo caso, cabe destacar que aunque el periodo de devengo de la retribución variable anual sea de un ejercicio, la misma contribuye a la obtención de los resultados y al rendimiento sostenible de la Sociedad, tanto a corto como a largo plazo, dado que (i) la consecución de los objetivos en los que se basa es previsible que tenga un impacto en el rendimiento del Grupo tanto a corto plazo (como ocurre con parámetros como el nivel de cash flow o ventas) como a largo plazo (como sucede con parámetros como el nivel de contratación y los indicadores de sostenibilidad), y (ii) por la naturaleza del negocio de CAF, alcanzar el objetivo en relación con varios de los parámetros, tales como el nivel de contratación o satisfacción del cliente, es consecuencia de la dedicación previa de recursos y esfuerzos durante un periodo de tiempo notablemente superior.

Para el devengo de la retribución variable anual, será necesario que los beneficiarios permanezcan en la empresa durante el ejercicio completo, perdiendo su derecho a dicha retribución si abandonaran la empresa durante el mismo.

La retribución variable anual se podrá abonar en metálico, en acciones o en derechos de opción sobre las mismas o mediante instrumentos referenciados al valor de las acciones, ya sean de la Sociedad o de sociedades de su grupo, o mediante una combinación de los conceptos anteriores. Asimismo, la retribución consistente en la entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas o instrumentos referenciados al valor de las acciones, requerirá un acuerdo de la Junta General de accionistas.

Cuando la retribución variable anual se abone en acciones, en derechos de opción sobre las mismas o mediante instrumentos referenciados al valor de las acciones, los consejeros ejecutivos no podrán, mientras ostenten tal condición, transferir su titularidad o ejercitarlos hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres (3) años.

Se exceptúa de lo establecido en el párrafo anterior el caso en el que el consejero ejecutivo mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros.

Asimismo, lo anterior tampoco será de aplicación a las acciones que el consejero ejecutivo necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la

Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

El abono de la retribución variable anual se podrá diferir en el tiempo desde el cierre del ejercicio. El Consejo de Administración podrá reducir y/o, en su caso, reclamar a los beneficiarios de la retribución variable anual la devolución del incentivo en caso de que concurra alguna circunstancia que lo haga aconsejable, tales como la identificación de cualquier error en el cálculo del mismo o en la medición del grado de consecución de los objetivos, la introducción de salvedades en el informe de auditoría o la necesidad de reformular los estados financieros de la Sociedad, o la existencia de incumplimientos graves de sus obligaciones por parte de los beneficiarios de esta. La reducción y/o la devolución del incentivo podrá ser total dependiendo de la gravedad del evento que dé lugar a dicha reducción y/o devolución.

(b) Plan de Incentivo a Largo Plazo

La Sociedad tiene aprobado un Plan de Incentivo a Largo Plazo para el periodo que abarca desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026, cubriendo todo el ciclo del Plan Estratégico y la duración de la presente Política de remuneraciones.

En el diseño del plan de incentivo a largo plazo, dirigido a los consejeros ejecutivos y otros miembros del equipo directivo del Grupo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha trabajado por alinearlos con los más altos estándares de mercado, contando para ello con asesoramiento externo especializado. Antes de formular su propuesta al Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones contrastó el contenido de la misma con los principales proxy advisors, así como con accionistas significativos e inversores institucionales de CAF, recabando sus comentarios, que fueron tomados en consideración.

Tal y como se ha indicado en el apartado 3.2.1, el importe máximo del Plan de Incentivo a Largo Plazo será el 50% anualizado del salario fijo de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2023, que se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos (sin perjuicio de la posibilidad de abonar un incentivo superior en caso de sobrecumplimiento conforme a lo previsto en el presente apartado).

De cara a fijar este importe, se ha analizado un grupo de comparación de 18 compañías con su sociedad matriz ubicada en España y una dimensión en términos de facturación, empleados, activos y capitalización bursátil comparable a la de CAF. Del análisis de los datos de dicha muestra, obtenidos tras un estudio contratado a una consultora externa especializada de reconocido prestigio, se concluye que el importe del incentivo a largo plazo se encuentra en línea con las empresas comparables.

En cuanto a los parámetros, la consecución del plan de incentivo a largo plazo se medirá en base a una métrica económico-financiera (Resultado Operativo EBIT agregado para el periodo 2023-2026) y a otra no financiera (Reducción de Emisiones CO2 (Alcance 3) al término del ejercicio 2026), con un peso del

85% y 15%, respectivamente, sobre el total del incentivo. Para la determinación de la ponderación entre ambas métricas, se han tenido en cuenta sugerencias recibidas por los asesores externos, proxy advisors, accionistas e inversores.

La métrica Resultado Operativo EBIT agregado se incluye por considerarse un elemento esencial del Plan Estratégico, en el que el equipo directivo está enfocado al máximo, al tratarse de un parámetro clave para el crecimiento del grupo CAF a largo plazo.

Por su parte, la métrica Reducción de Emisiones CO2 (Alcance 3) se ha introducido en atención a las sugerencias recibidas de los principales proxy advisors de incorporar parámetros no financieros en el plan de incentivo a largo plazo. De las posibles métricas no financieras, se considera que la escogida es especialmente relevante por constituir uno de los principales objetivos de sostenibilidad establecidos en el Plan Estratégico y responder a los importantes compromisos de descarbonización asumidos por la Sociedad frente a sus grupos de interés.

En lo que se refiere a la métrica Resultado Operativo EBIT agregado para el periodo 2023-2026, se fija un objetivo de 981,6 millones de euros, el cual se encuentra alineado con las aspiraciones para el 2026 establecidas en el Plan Estratégico y supone un objetivo exigente y retador para el equipo directivo.

El incentivo correspondiente a esta métrica se devenga de la siguiente manera:

- (i) Por debajo de un importe de EBIT agregado de 785,28 millones de euros, no se devenga ningún incentivo asociado a esta métrica;
- (ii) En caso de obtención de un EBIT agregado entre 785,28 millones de euros y 981,6 millones de euros, se devenga entre el 50% y el 100% del incentivo de manera lineal;
- (iii) En caso de obtención de un EBIT agregado entre 981,6 millones de euros y 1.109,21 millones de euros, se devenga entre el 100% y el 124% del incentivo de manera lineal; y
- (iv) Por encima de un EBIT agregado de 1.109,21 millones de euros, se devenga el 124% del incentivo.

En cuanto a la métrica Reducción de Emisiones CO2 (Alcance 3), se ha fijado un objetivo de reducción del 50% al término del ejercicio 2026, que supone un endurecimiento del 25% respecto del objetivo establecido en el Plan Estratégico, (fijado en un 40% de reducción), como muestra del compromiso de CAF con la movilidad sostenible, que es uno de los principales ejes del nuevo Plan Estratégico. Debe tenerse en cuenta, además, que la Reducción de Emisiones CO2 de Alcance 3 no es acumulativa de año en año, sino que depende del mix de producto (con mayor o menor componente diésel o eléctrico) vendido cada ejercicio, por lo que el porcentaje de reducción logrado un año no garantiza ese resultado en el siguiente.

El incentivo correspondiente a esta métrica se devenga de la siguiente manera:

- (i) Por debajo de un nivel de reducción de Emisiones CO2 (Alcance 3) del 32%, no se devenga incentivo asociado a esta métrica;
- (ii) En caso de que el nivel de reducción de Emisiones CO2 (Alcance 3) se encuentre entre el 32% y el 50%, se devenga entre el 50% y el 100% del incentivo de manera lineal; y
- (iii) Por encima de un nivel de reducción de Emisiones CO2 (Alcance 3) del 50%, se devenga el 100% del incentivo.

Cada métrica funciona de manera independiente, estableciéndose un importe de Resultado Operativo EBIT agregado mínimo por debajo del cual no se devenga ningún incentivo asociado a esta métrica y un nivel de reducción de emisiones de CO2 (Alcance 3) mínimo por debajo del cual no se devenga incentivo asociado a esta otra métrica. Asimismo, se establece como elemento llave un importe mínimo de Resultado Operativo EBIT agregado, por debajo del cual no se devengará incentivo alguno, aunque se cumplan los objetivos de la otra métrica.

Asimismo, para que tenga lugar el devengo de más del 100% del incentivo correspondiente a la métrica de Resultado Operativo EBIT agregado, será necesario que el margen EBIT sobre Ventas del ejercicio 2026, sea superior al del promedio ponderado de un grupo de comparación.

En cuanto a los métodos para evaluar el grado de cumplimiento, el parámetro Resultado Operativo EBIT agregado se medirá sobre la base de los estados financieros e informe de gestión formulados cada año por el Consejo. La medición del parámetro Reducción de Emisiones CO2 (Alcance 3) se realizará mediante mediciones internas validadas por un certificador externo independiente.

De igual modo, para el devengo del incentivo bajo el plan será necesario que los beneficiarios del mismo permanezcan en la empresa a 31 de diciembre de 2026. No obstante, subsistirá el derecho a percibir el incentivo prorrateado en función del tiempo efectivamente trabajado desde la fecha de inicio del plan de incentivo a largo plazo en caso de que la extinción de la relación se produzca por alguna de las causas previstas en el Reglamento del Plan, tales como fallecimiento, jubilación o declaración de incapacidad permanente, entre otros.

En el apartado B.7 del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2023 se ofrece información adicional sobre las métricas, sus ponderaciones, los objetivos a cumplir y demás consideraciones del Plan de Incentivo a largo plazo.

En el caso particular del Plan de Incentivo a largo plazo aprobado para el periodo 2023-2026, se ha acordado que, si se cumplen los objetivos del plan, el incentivo se abone en metálico una vez aprobados los resultados del ejercicio 2026 en la Junta General de Accionistas celebrada en 2027.

Finalmente, el Consejo de Administración podrá reducir y/o, en su caso, reclamar a los beneficiarios del Plan de Incentivo a largo plazo la devolución del incentivo en caso de que concurra alguna circunstancia

que lo haga aconsejable, tales como la identificación de cualquier error en el cálculo del mismo o en la medición del grado de consecución de los objetivos, la introducción de salvedades en el informe de auditoría o la necesidad de reformular los estados financieros de la Sociedad, o la existencia de incumplimientos graves de sus obligaciones por parte de los beneficiarios. La reducción y/o la devolución del incentivo podrá ser total dependiendo de la gravedad del evento que dé lugar a dicha reducción y/o devolución.

3.2.3. Mix retributivo

La estructura retributiva de los consejeros ejecutivos de CAF ha ido evolucionando, pasando de consistir al principio en una remuneración fija exclusivamente, acompañada de un plan de pensiones, a incorporar más adelante un elemento de retribución variable a corto plazo. Con el tiempo, se ha introducido también un plan de retribución variable a largo plazo, en respuesta a la demanda de accionistas, inversores institucionales y proxy advisors. Con cada adición de estos componentes variables, el mix retributivo de los consejeros ejecutivos ha ido variando, buscando un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables, de tal forma que la remuneración guarde relación con el rendimiento de los consejeros ejecutivos y se adecúe a los objetivos, valores e intereses de la sociedad.

La intención de la Sociedad es otorgar cada vez mayor peso a los componentes variables frente a los fijos, buscando así alinearse con el grupo de sociedades cotizadas de capitalización media que son comparables a CAF en términos de facturación y tamaño.

3.2.4. Condiciones de los contratos suscritos de conformidad con el artículo 249 de la LSC

En cumplimiento de lo previsto en el apartado 3.g) del artículo 529 novodecies de la LSC, se indican a continuación las condiciones básicas de los contratos suscritos o que se suscriban con aquellos consejeros que desempeñen funciones ejecutivas conforme a lo establecido en el artículo 249 LSC o en virtud de cualquier otro título:

- (a) El contrato tendrá duración indefinida, pudiendo prever la necesidad de dar un preaviso en caso de terminación.

No obstante lo anterior, los contratos suscritos no incluyen plazo de preaviso.

- (b) En caso de cese en el cargo por voluntad de la Sociedad y sin causa imputable al consejero delegado, o por decisión voluntaria del consejero motivada por un incumplimiento grave y culpable por parte de la Sociedad de las obligaciones contraídas en el contrato, o en el caso de que se produjese un vaciamiento o modificación sustancial de las funciones, poderes o condiciones de su prestación no motivado por causa imputable al consejero delegado, este último tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a dos años de su retribución fija.

- (c) El contrato podrá prever la asunción por parte del consejero delegado de obligaciones de exclusividad y no competencia post-contractual durante un plazo adicional de hasta dos años a partir de su cese en el cargo. En la actualidad, el contrato suscrito con el consejero delegado contiene dichas obligaciones por un plazo de hasta dos años a partir del cese en el cargo, pero no existe una retribución adicional por la asunción de estas obligaciones.

3.2.5. Remuneraciones aplicables a nuevos consejeros ejecutivos

En el supuesto en el que se nombre a un nuevo consejero ejecutivo durante la vigencia de la presente política, el nuevo consejero ejecutivo tendrá condiciones equivalentes a las que actualmente tienen el resto de consejeros ejecutivos, no pudiendo ser, en ningún caso, superiores a las de estos.

4. PRINCIPIO DE PLENA TRANSPARENCIA

El Consejo de Administración de la Sociedad ha formulado esta política de remuneraciones de los consejeros cumpliendo con el compromiso de hacer efectivo el principio de plena transparencia de todos los conceptos retributivos percibidos por los consejeros, y suministrando información veraz, suficiente, emitida con la antelación necesaria y alineada con las recomendaciones de buen gobierno de las sociedades cotizadas.

Asimismo, el Consejo de Administración elabora anualmente el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros (el "IARC"), que se comunica como Otra Información Relevante de forma inmediata a su aprobación y se pone a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la junta general ordinaria. Dicho IARC se somete a votación consultiva de la Junta General como punto separado del orden del día.

5. VIGENCIA

La presente política de remuneraciones resultará de aplicación desde la fecha misma de su aprobación por parte de la Junta General de accionistas y durante los dos ejercicios siguientes, es decir, durante lo que resta de ejercicio 2024 y los ejercicios 2025 y 2026, de conformidad con el apartado 1 del artículo 529 novodecies de la LSC, salvo por las modificaciones, adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, sean aprobadas en cada momento por la Junta General de accionistas de la Sociedad.

En caso de resultar aprobada, la presente política de remuneraciones vendrá a sustituir y dejar sin efecto, a partir de la fecha de su aprobación, a la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad que fue aprobada por la Junta General de Accionistas con fecha 11 de junio de 2022, bajo el punto sexto del orden del día.

Fecha: 15/06/2024
Aprobada en Junta General