



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

INDICE

1.	OBJETO Y MARCO NORMATIVO	2
2.	PRINCIPIOS Y CRITERIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	4
3.	ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.....	5
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 durante los tres ejercicios siguientes a la fecha de su aprobación, esto es, durante los ejercicios 2027, 2028 y 2029.

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 13 y 14 de junio de 2026, 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 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.cafmobility.com).

1.3. PROCESO DE TOMA DE DECISIONES

La presente política de remuneraciones ha sido formulada mediante propuesta motivada del Consejo de Administración de fecha 7 de mayo de 2026, 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 3.14 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de CAF.

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 3.15 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 remuneraciones 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 su mayor parte, reflejo de un proceso deliberado de diálogo con los accionistas significativos, así como *proxy advisors*, con el ánimo de continuar alineando las expectativas de los accionistas con las prácticas de remuneración de CAF.

En la presente política se ha modificado el régimen aplicable al Plan de Incentivo a Largo Plazo (tal y como se define en el apartado 3.2.3.(b)), dado que el plan vigente en el momento de aprobación de esta política, regulado en la política de remuneraciones anterior, finaliza el 31 de diciembre de 2026. En relación con el nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo que se aprobará en el ejercicio 2027, alineado con el nuevo plan estratégico y con una duración equivalente de cuatro años, se ha incorporado como principal novedad la obligatoriedad de que una parte relevante de la retribución variable a largo plazo se satisfaga mediante la entrega de acciones de la Sociedad o de empresas de su grupo u otros instrumentos referenciados a su valor. Esta novedad requiere, entre otros aspectos, el establecimiento de los valores de referencia de las acciones a efectos del cálculo de la liquidación del incentivo, la fijación del límite máximo del incentivo y del porcentaje del mismo que se abonará mediante la entrega de acciones,

así como la previsión de un período mínimo de retención de las acciones recibidas, que será de tres (3) años o del período mínimo que, en su caso, establezcan las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas vigente en cada momento, reforzando así la alineación de los intereses de los consejeros ejecutivos con los de los accionistas y *stakeholders*, así como con la creación de valor a largo plazo.

Adicionalmente, se incorporará en el Plan de Incentivo a Largo Plazo como novedad la inclusión de una métrica referida al comportamiento de la acción en términos relativos (TSR relativo), con el fin de reforzar la vinculación entre la evolución de la remuneración variable a largo plazo y la creación de valor sostenido para los accionistas.

La presente política establece asimismo unos límites a los componentes retributivos desde un enfoque prudente, evitando aumentos retributivos acusados entre los ejercicios. En particular:

- (i) en relación con la remuneración de los consejeros en su condición de tales, introduce un ajuste limitado en los importes, que no experimentarán variación durante la vigencia de la Política, y asigna una remuneración al desempeño de determinadas funciones por la mayor dedicación y responsabilidad que conllevan; y
- (ii) en relación con la remuneración de los consejeros ejecutivos, contempla:
 - (a) un incremento de la retribución fija anual del consejero delegado, que operará como importe máximo para el resto de consejeros ejecutivos, y que permanecerá inalterada durante toda la vigencia de la Política; y
 - (b) la revisión de los límites máximos de la retribución variable a corto plazo, adoptando un enfoque gradual en el caso del consejero delegado, de modo que el límite máximo de dicha retribución se irá incrementando de forma paulatina en los sucesivos ejercicios hasta el final del periodo de vigencia de la Política.
 - (c) la revisión del límite máximo de la retribución variable a largo plazo, que se abonará en acciones en función del nivel de tenencia de acciones de la Sociedad de cada consejero ejecutivo, a la liquidación del Plan de Incentivo a largo plazo, en porcentaje de su salario.

En su conjunto, las novedades introducidas refuerzan el marco de la Política de Remuneraciones, consolidando su alineación con las prácticas de mercado y con las expectativas de accionistas, inversores y asesores de voto.

2. PRINCIPIOS Y CRITERIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

2.1 LA POLÍTICA GENERAL DE REMUNERACIONES 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, dedicación, 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 remuneraciones 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 remuneraciones 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.

3. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

El Consejo de Administración de CAF, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha considerado oportuno proponer una política de remuneraciones que tenga en cuenta las retribuciones aplicadas por sociedades comparables en términos de capitalización, facturación y tamaño, 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.

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, teniendo en cuenta la creciente complejidad del Grupo, las consiguientes mayores responsabilidades de los consejeros, y la evolución experimentada por el negocio en los últimos ejercicios. 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, en el momento actual, introducir como conceptos retributivos cualesquiera anticipos, garantías o créditos.

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 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 2026, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha elevado al Consejo de Administración la siguiente propuesta de retribución a los consejeros en su condición de tales, que ha resultado aprobada, para su aplicación hasta el ejercicio 2029 (incluido):

3.1.1 una asignación fija por su pertenencia al Consejo de Administración, por importe de hasta 85.000 euros 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 euros 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 euros anuales por consejero.

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 euros anuales para el Presidente del Consejo de Administración, 50.000 euros anuales para el secretario del Consejo de Administración, 10.000 euros anuales para cada Presidente de cada una de las Comisiones, y 25.000 euros anuales para el secretario de cada una de las Comisiones.

Para la fijación de estas retribuciones, se ha tenido en cuenta el nivel de dedicación necesario, la complejidad de la Sociedad, las funciones específicas desempeñadas por cada consejero y las responsabilidades asociadas a dichos cargos. Las retribuciones por las funciones específicas del apartado 3.1.4 que se desempeñen por los consejeros ejecutivos se incluirán en su salario, quedando comprendidas en este concepto retributivo.

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 pudieran 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, en los términos descritos en el apartado 3.2.2 posterior.
- (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 3.2.3 posterior.
- (c) Una prestación asistencial consistente en un seguro de vida, en los términos previstos en el apartado 3.2.4 posterior.
- (d) Un sistema de ahorro a largo plazo de aportación definida, tal y como se desarrolla en mayor detalle en el apartado 3.2.5 posterior.
- (e) Indemnizaciones por cese, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de las funciones de administrador, conforme al detalle que se ofrece en el apartado 3.2.6 posterior.
- (f) Indemnizaciones por la asunción de obligaciones de exclusividad y no competencia post-contractual, en los términos del apartado 3.2.7 posterior.

3.2.2. Retribución fija anual

Los consejeros ejecutivos percibirán una retribución fija anual en concepto de salario con el propósito de remunerar, en atención a su nivel de responsabilidad y trayectoria profesional, el desempeño de funciones ejecutivas.

Los incrementos en la retribución fija de los consejeros ejecutivos 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) u otros que resulten del convenio colectivo aplicable. 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.

El consejero delegado percibirá una retribución fija anual por importe de 600.000 euros, importe que operará como máximo para el caso de otros consejeros ejecutivos. La retribución fija del consejero delegado no estará sujeta a actualización, revisión ni incremento alguno durante toda la vigencia de la presente Política.

3.2.3. 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 devengará en atención a indicadores o parámetros vinculados a su rendimiento y al de la Sociedad o su grupo, y que se regirá por los términos que se describen en el presente apartado.

(a) Retribución Variable Anual

Durante la vigencia de la presente Política, el importe de la retribución variable a corto plazo del consejero delegado seguirá una evolución gradual y progresiva desde el inicio hasta el final de su vigencia, de acuerdo con los siguientes límites máximos por ejercicio:

- (i) en el ejercicio 2027, la retribución variable a corto plazo no podrá superar el 60 % del salario fijo para un cumplimiento del 100 % de los objetivos;
- (ii) en el ejercicio 2028, el límite máximo será del 70 % del salario fijo para un cumplimiento del 100 % de los objetivos; y
- (iii) en el ejercicio 2029, el límite máximo será del 80 % del salario fijo para un cumplimiento del 100 % de los objetivos.

No existirá sobreincentivo en caso de sobrecumplimiento de los objetivos en ninguno de los ejercicios cubiertos por la vigencia de la presente política.

El límite máximo de la retribución variable anual para el resto de los consejeros ejecutivos será de un 60% del salario fijo para un cumplimiento del 100 % de los objetivos.

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 los párrafos anteriores, 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 (encuestas de satisfacción de los empleados), 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, dentro de los límites anteriormente mencionados, 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 o aquel periodo mínimo que, en su caso, establezcan las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas vigente en cada momento.

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, o aquel que resulte aplicable conforme al régimen que establezcan las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas vigente en cada momento.

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,

o en aquellos supuestos en que resulte aplicable el régimen previsto en las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas vigente en cada momento.

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

Los consejeros ejecutivos y otros miembros del equipo directivo del grupo participan actualmente en un plan de incentivo a largo plazo que finalizará el 31 de diciembre de 2026, coincidiendo con la finalización del Plan Estratégico de cuatro años 2023 – 2026. Con la aprobación del nuevo plan estratégico para el periodo 2027-2030, y en plena alineación con este, los consejeros ejecutivos y otros miembros del equipo directivo del grupo tendrán derecho a participar, durante la vigencia de la presente política de remuneraciones, en un nuevo plan de incentivo a largo plazo (el "**Plan de Incentivo a Largo Plazo**"), cuya duración será de cuatro (4) años, comprendiendo el periodo entre el 1 de enero de 2027 y el 31 de diciembre de 2030. El Plan de Incentivo a Largo Plazo será aprobado por el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio 2027 y sometido a la aprobación de la junta general de accionistas en ese mismo ejercicio, incluyendo entonces la definición detallada de su estructura, métricas aplicables, objetivos, criterios de desempeño, condiciones de devengo y restantes elementos relevantes (que en cualquier caso respetarán lo previsto en la presente Política).

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones trabajará para alinear su propuesta para el Plan de Incentivo a Largo Plazo con los más altos estándares de mercado, contando para ello con asesoramiento externo especializado, y contrastará el contenido de la misma con los principales *proxy advisors*, así como con accionistas significativos de CAF, recabando sus comentarios, que serán tomados en consideración.

El importe máximo del Plan de Incentivo a Largo Plazo para el consejero delegado será del 100% del salario fijo anualizado a 1 de enero de 2027, que se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos del Plan de Incentivo a Largo Plazo, en los términos que se establezcan en dicho Plan de Incentivo a Largo Plazo de conformidad con lo previsto en la presente política de remuneraciones. Dicho límite operará como máximo para los restantes consejeros ejecutivos.

El Plan de Incentivo a Largo Plazo se vinculará a la consecución de objetivos económico-financieros y objetivos no financieros concretos, ambiciosos pero realistas y que reflejen fielmente las expectativas de la Sociedad y

estén alineados con el plan estratégico que se desarrollará en el mismo periodo 2027-2030, que serán predeterminados 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 Plan de Incentivo a Largo Plazo, y deberán ser concretos, cuantificables y alineados con el interés social y con el marco estratégico de la Sociedad mencionado en el párrafo anterior. Entre los parámetros económico-financieros se incluirán indicadores de resultados (tales como EBIT, BAI o BPA) y la métrica *total shareholder return* relativo (TSR relativo), que medirá el rendimiento total de la acción en comparación con la evolución del rendimiento de la acción de empresas comparables (i.e., Alstom, Stadler Rail y Talgo) y de los índices de referencia (i.e., IBEX 35 e IBEX Medium CAP). La inclusión del TSR relativo estará, en todo caso, sujeta a la aprobación de la Junta General de accionistas.

Los objetivos no financieros tendrán un peso, como máximo, del 20% en el conjunto del Plan de Incentivo a Largo Plazo, y promoverán la sostenibilidad y creación de valor a largo plazo para la Sociedad. Un ejemplo de parámetro no financiero que podrá incluirse es el de reducción de emisiones CO2.

Se prevé que el Plan de Incentivo a Largo Plazo tendrá entre dos y cinco métricas.

Cada métrica funcionará de manera independiente, estableciéndose unos objetivos mínimos para cada uno de los parámetros que se determinen, por debajo de los cuales no se devengará la retribución variable a largo plazo asociada al parámetro en cuestión.

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 a largo plazo 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 el Plan de Incentivo a Largo Plazo.

En relación con el funcionamiento del Plan de Incentivo a Largo Plazo, tal y como se indica al inicio del presente apartado, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará al inicio del Plan de Incentivo a Largo Plazo los parámetros sobre los que se basará, su ponderación, la inclusión, en su caso, de parámetros llave y los objetivos a alcanzar en relación con cada parámetro, respetando, en todo caso, el contenido establecido en la presente política.

Una vez finalizado el Plan de Incentivo a Largo Plazo, 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 a largo plazo 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, salvo en el caso de los parámetros referenciados al valor de las acciones, cuyo cumplimiento se medirá de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías comparables e índices de referencia. 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 correspondientes al ejercicio 2030 publicadas por la Sociedad (o, en el caso de parámetros financieros agregados, en las cuentas anuales de los ejercicios que integren el correspondiente periodo de agregación), o en el caso de parámetros referenciados al valor de las acciones en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2030, mientras que la consecución de los parámetros no financieros se podrá consultar en el Informe de Sostenibilidad correspondiente al ejercicio 2030. Asimismo, toda esta información se podrá consultar en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2030.

Para el devengo del Plan de Incentivo a Largo Plazo será necesario que los beneficiarios del mismo permanezcan en la empresa a 31 de diciembre de 2030. No obstante, podrá subsistir 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 que pueda prever el reglamento del Plan de Incentivo a Largo Plazo, tales como fallecimiento, jubilación o declaración de incapacidad permanente, entre otros.

En todo caso, cabe destacar que el Plan de Incentivo a Largo Plazo contribuirá a la consecución de los objetivos estratégicos y a la sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo, dado que la consecución de los objetivos en los que se basará es previsible que tenga un impacto en el rendimiento del grupo a largo plazo al incentivar decisiones y actuaciones cuyo impacto se materializa de forma progresiva en el tiempo y que requieren una gestión continuada y coherente con la estrategia de la Sociedad.

La retribución correspondiente al Plan de Incentivo a Largo Plazo podrá abonarse en metálico, en acciones, 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. La retribución consistente en la entrega de acciones y, en su caso, de derechos de opción sobre las mismas o instrumentos referenciados al valor de las acciones, requerirá un acuerdo de la Junta General de accionistas.

La retribución derivada del Plan de Incentivo a Largo Plazo se satisfará íntegramente (100 %) mediante la entrega de acciones de la Sociedad, en tanto el consejero ejecutivo no alcance con las acciones que le correspondan conforme a la liquidación del Plan de Incentivo a Largo Plazo y las acciones anteriores de su propiedad, un nivel de tenencia de acciones de la Sociedad equivalente a dos (2) veces su salario fijo. Una vez alcanzado dicho nivel de tenencia accionarial, el importe del incentivo que exceda de dicho umbral podrá ser

satisfecho en efectivo. No obstante lo anterior, la parte de la retribución correspondiente al Plan de Incentivo a Largo Plazo que se abone en acciones deberá representar, en todo caso, al menos el cincuenta por ciento (50 %) de la retribución total derivada del mismo.

A los efectos de la retribución correspondiente al Plan de Incentivo a Largo Plazo que se satisfaga mediante la entrega de acciones, el límite máximo de acciones asignables a los beneficiarios se fijará de manera preliminar en el momento de aprobación del Plan de Incentivo a Largo Plazo, dividiendo la retribución máxima a satisfacer en acciones, de acuerdo con el párrafo anterior, entre el precio medio ponderado de cotización de las acciones de la Sociedad al cierre de las veinte (20) sesiones bursátiles anteriores a dicha fecha. El cálculo definitivo del número de acciones a entregar a cada beneficiario se determinará al finalizar el Plan de Incentivo a Largo Plazo, una vez conocido el importe efectivamente devengado del incentivo conforme al grado de cumplimiento de los objetivos previstos y el nivel de tenencia de acciones de cada beneficiario en proporción a su salario fijo. En todo caso, el número total de acciones a entregar en ejecución del Plan de Incentivo a Largo Plazo no podrá exceder del 5% del capital social de la Sociedad en la fecha de aprobación del plan.

Cuando la retribución derivada del Plan de Incentivo a Largo Plazo sea abonada 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, o durante el periodo mínimo que, en su caso, establezcan las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas vigente en cada momento.

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, o aquel que resulte aplicable conforme al régimen que establezcan las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas vigente en cada momento.

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, o en aquellos supuestos en que resulte aplicable el régimen previsto en las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas vigente en cada momento.

Finalmente, la retribución correspondiente al Plan de Incentivo a Largo Plazo se abonará una vez se hayan podido realizar los cálculos oportunos en la Junta General siguiente a la finalización del plan. Asimismo, el Consejo de Administración podrá reducir y/o, en su caso, reclamar a los beneficiarios de la retribución derivada 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 de este. 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.

3.2.4. Seguro de vida

Los consejeros ejecutivos podrán beneficiarse de 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.

3.2.5. Sistema de ahorro a largo plazo

Los consejeros ejecutivos participarán en 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 un 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 euros anuales. Dichos límites se mantienen sin variación respecto de los aplicados en ejercicios anteriores y fijados en la política de remuneraciones anterior, y tampoco se revisarán al alza durante la vigencia de la presente política de remuneraciones, 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 y que no serán aplicables a nuevos consejeros ejecutivos.

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.

3.2.6. Indemnizaciones por cese

El consejero delegado podrá tener derecho a 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 será únicamente aplicable al consejero delegado, no podrá ser superior a dos años de su retribución fija.

3.2.7. Indemnizaciones por exclusividad y no competencia contractual

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.

3.2.8. Determinación individual de la remuneración de los consejeros ejecutivos

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.

En el supuesto en el que se nombre a un eventual 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.

3.2.9. 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 introdujo también un plan de retribución variable a largo plazo, en respuesta a la demanda de accionistas, inversores institucionales y *proxy advisors*, que con la presente política incorpora, asimismo, un componente obligatorio vinculado a la retribución en acciones. 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.

3.2.10. 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:

- (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.

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 durante los tres ejercicios siguientes a la fecha de su aprobación, es decir, durante los ejercicios 2027, 2028 y 2029, 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 no sustituirá ni dejará sin efecto la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad que fue aprobada por la Junta General de Accionistas con fecha 15 de junio de 2024, bajo el punto octavo del orden del día, dado que dicha política mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026, comenzando la aplicación de la presente política el 1 de enero de 2027.

Fecha: 13/06/2026
Aprobada en Junta General