



INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE LA SOCIEDAD CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, S.A. (CAF), EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

1. OBJETO DEL INFORME

Este informe se formula por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A. (“CAF” o la “Sociedad”) para justificar la propuesta de política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad (la “Política de Remuneraciones”) que está previsto sea sometida por el Consejo de Administración a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad. El texto íntegro de la Política de Remuneraciones se adjunta como **Anexo** a este informe.

En atención al artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “Ley de Sociedades de Capital” o “LSC”), la Política de Remuneraciones deberá ser propuesta a la Junta General de Accionistas por el Consejo de Administración de forma motivada y acompañarse de un informe justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Dichos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en el modo previsto en el artículo 529 *novodecies* de la LSC, junto con el resto de la documentación pertinente, con ocasión de la convocatoria de la Junta General.

2. NORMATIVA APLICABLE A LA REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS

Para la elaboración de la Política de Remuneraciones propuesta se han considerado, principalmente, los siguientes aspectos:

- 2.1.1 La normativa legal aplicable, especialmente la Ley de Sociedades de Capital.
- 2.1.2 Lo establecido en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad y en el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- 2.1.3 Las mejores prácticas de buen gobierno corporativo, especialmente, las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de febrero de 2015.

La LSC establece el carácter necesariamente remunerado del cargo de consejero de una sociedad cotizada (artículo 529 *sexdecies* LSC), a no ser que los estatutos sociales establezcan lo contrario. Los Estatutos Sociales de CAF confirman el carácter retribuido del cargo y establecen el sistema de retribución aplicable a los consejeros.

La remuneración de los consejeros, ya sea en su condición de tales o por el desempeño de funciones ejecutivas, deberá ajustarse a lo establecido en la Política de Remuneraciones. Además, la LSC establece en su artículo 217.4, con carácter general, que la remuneración de los consejeros debe guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.

3. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

A continuación se exponen los criterios y fundamentos para la determinación de las remuneraciones de los consejeros de CAF durante los ejercicios sociales en los que la Política de Remuneraciones esté vigente.

3.1 Principios y criterios generales de la Política de Remuneraciones

La Política de Remuneraciones de los consejeros de CAF atiende a los siguientes criterios:

3.1.1 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 o actividad 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 la 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.

3.1.2 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.

3.1.3 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 estos 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 estos criterios generales están alineadas con las correspondientes a otras sociedades cotizadas, utilizándose como criterios de comparación los relativos a la actividad, tamaño o capitalización bursátil similares a los de CAF.

3.2 Objetivos de la Política de Remuneraciones de los consejeros

El objetivo de la Política de Remuneraciones es que, de conformidad con los criterios indicados, la remuneración del Consejo de Administración sea la adecuada para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exige el cargo, sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.

En este sentido, la Política de Remuneraciones recoge los principios y criterios aplicables con respecto a la retribución de los consejeros en su condición de tales y por el desempeño de funciones ejecutivas. Dichos principios y criterios, revisados periódicamente por el Consejo de Administración, serán analizados y valorados también por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con el fin de mantener alineada la política retributiva de la Sociedad con las mejores prácticas y tendencias del mercado.

4. CONTENIDO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

4.1 Remuneración 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 siguientes:

- 4.1.1 una asignación fija por su pertenencia al Consejo de Administración;
- 4.1.2 una asignación fija por su pertenencia a las comisiones;
- 4.1.3 dietas por asistencia a las reuniones que el Consejo de Administración o sus comisiones celebren;
- 4.1.4 una asignación fija por el desempeño de otras funciones o responsabilidades; y
- 4.1.5 los sistemas de ahorro o previsión que, en su caso, se consideren oportunos.

La Política de Remuneraciones determina expresamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer a los consejeros en su condición de tales, tal y como exige la Ley aplicable.

4.2 Remuneración de los consejeros ejecutivos

En relación con los consejeros ejecutivos, la Política de Remuneraciones contiene una descripción detallada de su retribución variable anual, que se encuentra ligada al rendimiento

de la Sociedad y a su desempeño personal. Asimismo, enumera los restantes conceptos retributivos a percibir por los mismos.

Por otro lado, en la Política de Remuneraciones se hace referencia a las condiciones básicas de los contratos de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas conforme a lo dispuesto en el artículo 249.3 de la LSC, que afectan a:

- 4.2.1 la duración del contrato;
- 4.2.2 la indemnización en caso de resolución anticipada o terminación de la relación contractual;
- 4.2.3 los pactos de exclusividad; y
- 4.2.4 los pactos de no concurrencia post-contractual y de permanencia.

5. CONFORMIDAD Y RAZONABILIDAD DEL CONTENIDO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de sus competencias, considera que la Política de Remuneraciones cuya aprobación se pretende elevar a la Junta General, se ajusta a la normativa legal de aplicación y a las mejores prácticas y tendencias del mercado, considerando sectores y compañías comparables.

Más concretamente, se considera que la remuneración prevista en la Política de Remuneraciones contiene la estructura retributiva adecuada para cada tipo de consejero, guardando una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica de la misma y los estándares de mercado comparables, estando orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad sin asunción de excesivos riesgos.

6. VIGENCIA

La Política de Remuneraciones resultará de aplicación durante los tres ejercicios siguientes a su aprobación, es decir, los ejercicios 2021, 2022 y 2023, de conformidad con el 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.

7. CONCLUSION

De conformidad con lo expuesto en este informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de CAF considera que (i) la Política de Remuneraciones contiene las menciones exigidas por la normativa aplicable; y que (ii) su contenido se adapta a la normativa vigente y a las buenas prácticas en materia retributiva, se ajusta a los criterios de prudencia en la asunción del riesgo, buen gobierno y transparencia y se encuentra alineada con los intereses de los accionistas, por lo que resulta procedente su elevación a la Junta General, para su aprobación.

En Beasain, a 6 de mayo de 2020.

ANEXO – POLÍTICA DE REMUNERACIONES

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

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 al menos cada tres años.

La Junta General ordinaria de accionistas de la Sociedad celebrada el día 10 de junio de 2017 aprobó, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la LSC, una política de remuneraciones para el ejercicio 2017 y para los tres ejercicios siguientes a su aprobación, es decir, los ejercicios 2018, 2019 y 2020.

El Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y en atención al hecho de que la política de remuneraciones anteriormente indicada habrá expirado con fecha 31 de diciembre de 2020, ha acordado someter a la Junta General ordinaria de accionistas la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad para los ejercicios 2021, 2022 y 2023 con el contenido establecido en la LSC.

Esta propuesta de política de remuneraciones para los ejercicios 2021, 2022 y 2023 se acompaña del informe motivado 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 2020, en primera y segunda convocatoria respectivamente, de acuerdo con lo establecido en el apartado segundo del artículo 529 *novodecies* de la LSC.

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).

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 o actividad 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 la 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 estos criterios generales están alineadas con las correspondientes a otras sociedades cotizadas, utilizándose como criterios de

comparación los relativos a la actividad, tamaño 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.

Se ha considerado que la remuneración compuesta por una retribución fija, complementada, en el caso de los consejeros ejecutivos, con una retribución variable y un seguro de vida, es suficientemente atractiva para retener y motivar a los consejeros.

No se considera necesario, al menos en el momento actual, introducir como conceptos retributivos la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones y/u otros instrumentos financieros, ni otras formas de retribución como anticipos, garantías o créditos, aunque no se descarta su incorporación en ejercicios posteriores dentro del plazo de vigencia de esta política.

Una vez expuesto lo anterior, se describe a continuación el sistema retributivo de los consejeros, previéndose dos sistemas diferenciados según lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital: 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:

En línea con lo previsto en el artículo 39 de los estatutos sociales, los miembros del Consejo de Administración serán retribuidos en su condición de tales mediante uno o varios de los conceptos siguientes:

- 3.1.1 una asignación fija por su pertenencia al Consejo de Administración;
- 3.1.2 una asignación fija por su pertenencia a las comisiones;
- 3.1.3 dietas por asistencia a las reuniones que el Consejo de Administración o sus comisiones celebren;
- 3.1.4 una asignación fija por el desempeño de otras funciones o responsabilidades; y
- 3.1.5 los sistemas de ahorro o previsión que, en su caso, se consideren oportunos.

Asimismo, los miembros del Consejo de Administración podrán ser retribuidos en su condición de tales mediante aquellos otros conceptos que, en su caso, se incluyan en los estatutos sociales durante el periodo de vigencia de la presente política.

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 2.200.000 euros. Esta cantidad se fija como un límite máximo que no es en absoluto 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 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 diez 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 tiene 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 Retribución variable anual y seguro de vida

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 que se regirá por los términos que se describen en el presente apartado 3.2.1, así como una prestación asistencial consistente en un seguro de vida. También podrán percibir, si se estima oportuno, aquellos otros conceptos que, en su caso, se incluyan en los estatutos sociales durante el periodo de vigencia de la presente política.

La retribución variable deberá estar vinculada a la consecución de objetivos económico-financieros e industriales concretos definidos en el Plan Estratégico, tales como la obtención de un nivel de contratación, circulante, EBITDA o de ventas determinado, cuantificables y alineados con el interés social y con los objetivos estratégicos de la Sociedad.

Asimismo, deberán fijarse parámetros no financieros que promuevan la sostenibilidad y creación de valor a largo plazo para la Sociedad, tales como el nivel de satisfacción del cliente, el seguimiento de recomendaciones en materia de gobierno corporativo, la adopción de políticas o medidas de igualdad u otros parámetros que promuevan la sostenibilidad o la responsabilidad social corporativa de la Sociedad.

Para cada parámetro se determinará su ponderación, así como los objetivos cuyo cumplimiento permita obtener el devengo de la retribución variable.

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 en relación con los restantes parámetros.

Se establecerá cada año el importe máximo al que podrá ascender la retribución variable, 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.

El abono de la retribución variable se diferirá en el tiempo, de modo que el Consejo de Administración disponga de tiempo suficiente para verificar el grado de cumplimiento de los objetivos. En caso de que tuviera lugar cualquier error en el cálculo de la retribución variable o en la medición del grado de consecución de los objetivos, los beneficiarios de dicha retribución estarán obligados a reembolsar el exceso que hubieran percibido.

La labor de concreción de la retribución variable (incluyendo su cuantía, los parámetros sobre los que se basa, su ponderación, los objetivos a alcanzar en relación con cada parámetro y la evaluación del grado de cumplimiento de los mismos) corresponderá cada año al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

3.2.2 Retribución prevista en los contratos suscritos de conformidad con el artículo 249 de la LSC.

Los consejeros de la Sociedad que desempeñen funciones ejecutivas previstas en los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en el artículo 249 de la LSC tendrán derecho a recibir una remuneración compuesta por algunos, o la totalidad, de los siguientes conceptos retributivos:

- (a) Una retribución fija anual, por importe de 460.750 euros para el consejero delegado, importe que operará como máximo para el caso de otros consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, 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.
- (b) Una retribución variable anual ligada al rendimiento de la Sociedad y a su desempeño personal, conforme a lo descrito en el apartado 3.2.1 anterior.
- (c) Una prestación asistencial consistente en un seguro de vida; y
- (d) Un sistema de ahorro a largo plazo.

Las condiciones básicas de dichos contratos serán las siguientes:

- (a) El contrato tendrá duración indefinida.
- (b) En caso de cese en el cargo por voluntad de la Sociedad y sin causa imputable al consejero, este último tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a dos años de su retribución fija.
- (c) El consejero deberá asumir obligaciones de exclusividad y no competencia post-contractual durante un plazo adicional de dos años a partir de su cese en el cargo.

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 resulta de aplicación durante los tres ejercicios siguientes a su aprobación, es decir, los ejercicios 2021, 2022 y 2023, de conformidad con el 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.