

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



Aprobada en Junta General celebrada el 11 de junio de 2022

## ÍNDICE

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

## 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 para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios.

La Junta General ordinaria de accionistas de la Sociedad celebrada el día 13 de junio de 2020 aprobó, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la LSC, una política de remuneraciones para los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

No obstante, la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la “Ley 5/2021”), introdujo una serie de modificaciones, entre otros aspectos, en el contenido mínimo de la política de remuneraciones, exigiendo en el apartado 1 de su Disposición Transitoria Primera que las sociedades cotizadas adaptasen su política de remuneraciones a la nueva redacción del artículo 529 *novodecies* de la LSC y la sometieran a la aprobación de la primera Junta General que se celebrase con posterioridad a la entrada en vigor de dicha modificación.

En atención a lo anterior, 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 tres ejercicios siguientes, esto es, durante lo que resta de ejercicio 2022 y los ejercicios 2023, 2024 y 2025, con el contenido establecido en la nueva redacción del artículo 529 *novodecies* de la LSC.

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 11 y 12 de junio de 2022, en primera y segunda convocatoria respectivamente, de acuerdo con lo establecido en el apartado 4 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](http://www.caf.net)).

### 1.3 Proceso de toma de decisiones

Tal y como se ha indicado anteriormente, la presente política de remuneraciones fue formulada mediante propuesta motivada del Consejo de Administración de fecha 6 de mayo de 2022, 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.

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.

## 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 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 a la actividad, 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.

Se ha considerado que la remuneración compuesta por una retribución fija, complementada, en el caso de los consejeros ejecutivos, con una retribución variable, un sistema de ahorro a largo plazo 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.

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 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 las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad, persiguiendo los mismos principios 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.

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;
- 3.1.5 una prestación asistencial consistente en un seguro de vida; y
- 3.1.6 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 2.420.000 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 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 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 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, 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 con 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.
- (c) Una prestación asistencial consistente en un seguro de vida.
- (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.
- (e) Indemnizaciones por cese, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de las funciones de administrador.

- (f) Indemnizaciones por la asunción de obligaciones de exclusividad y no competencia post-contractual.

Corresponde al Consejo de Administración la determinación individual de la remuneración de cada consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas dentro del marco de la presente política de remuneraciones y de conformidad con lo previsto en su contrato, previa propuesta e informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

### 3.2.2 Retribución variable anual

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.

La retribución variable deberá estar vinculada a la consecución de objetivos económico-financieros concretos definidos en el Plan Estratégico, tales como la obtención de un nivel de contratación, de ventas, EBITDA o cash-flow 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 índice de salud organizativa, el resultado de la evaluación Ecovadis u otros parámetros e indicadores ESG que promuevan la sostenibilidad o la responsabilidad social corporativa de la Sociedad.

Aunque el periodo de devengo de la retribución variable 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 tiene un impacto en el rendimiento del Grupo tanto a corto plazo (como ocurre con el nivel de cash flow o ventas) como a largo plazo (como sucede con el nivel de contratación y los indicadores de sostenibilidad, tales como la satisfacción del cliente), 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 cada parámetro se determinará su ponderación, así como los objetivos cuyo cumplimiento permita obtener el devengo de la retribución variable.

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, es previsible que el cumplimiento de los parámetros económico-financieros se mida sobre la base de los estados financieros formulados 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.

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 a partir de dos meses desde el cierre del ejercicio, de modo que el Consejo de Administración disponga de tiempo suficiente para verificar el grado de cumplimiento de los objetivos y pueda valorar si concurre alguna circunstancia que haga aconsejable reducir la remuneración variable a percibir por los consejeros ejecutivos, tales como incumplimientos graves de sus obligaciones, la introducción de salvedades en el informe de auditoría o la necesidad de reformular los estados financieros de la Sociedad.

En caso de que, una vez abonada, se identificara 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.

### 3.2.3 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.
- (b) En caso de cese en el cargo por voluntad de la Sociedad y sin causa imputable al consejero, 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, 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 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.

#### 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 desde la fecha misma de su aprobación por parte de la Junta General de accionistas y durante los tres ejercicios siguientes, es decir, durante lo que resta de ejercicio 2022 y los ejercicios 2023, 2024 y 2025, 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.

Dado que la anterior política de remuneraciones fue aprobada con una amplia mayoría (72,10% de los asistentes), la presente política de retribuciones es de carácter continuista, si bien se han incluido los cambios y mejoras que se indican a continuación, además de la ya mencionada ampliación de su contenido de conformidad con la nueva redacción del artículo 529 *novodecies* de la LSC:

- 5.1.1 La inclusión del seguro de vida entre los conceptos retributivos de los consejeros en su condición de tales, a la vista de la modificación del artículo 39 de los estatutos sociales aprobada por la Junta General celebrada el 5 de junio de 2021.
- 5.1.2 La introducción de un sistema de ahorro a largo plazo para todos los consejeros ejecutivos.
- 5.1.3 La ampliación de los parámetros no financieros a los que se encuentra vinculado el devengo de la remuneración variable, incluyendo otros indicadores de ESG que contribuyan a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
- 5.1.4 La inclusión de una mención más específica a la posibilidad de aplicar la cláusula "malus" antes de abonar la remuneración variable a los consejeros ejecutivos.
- 5.1.5 La actualización de la retribución fija anual del consejero delegado.