



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”), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 *novodecies* del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “Ley de Sociedades de Capital” o “LSC”), para justificar la propuesta de nueva 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 próxima Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad. El texto íntegro de la Política de Remuneraciones se adjunta a la propuesta justificada del Consejo de Administración que se pondrá a disposición de los accionistas junto con el presente informe.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de las funciones que tiene atribuidas, ha analizado la política de remuneraciones de los consejeros aplicable hasta la fecha y ha elevado al Consejo la propuesta de aprobación de una nueva Política de Remuneraciones con la finalidad de actualizar su contenido, tomando en consideración los más altos estándares de gobierno corporativo y las mejores prácticas de mercado.

Las novedades propuestas son, en parte, reflejo de un proceso de diálogo con los accionistas e inversores institucionales, así como *proxy advisors*, iniciado como consecuencia del disenso observado respecto de la vigente política de remuneraciones, que puso de manifiesto la necesidad de una revisión de la misma para alinear más estrechamente las prácticas de remuneración de CAF con las expectativas de los accionistas e inversores institucionales y fortalecer su confianza.

En la propuesta de nueva Política de Remuneraciones se ha puesto un énfasis particular en el mayor desarrollo de las características del sistema de remuneración variable, tanto a corto como a largo plazo. Adicionalmente, se ha introducido la posibilidad de remunerar a los consejeros ejecutivos mediante acciones, derechos de opción sobre las mismas o retribuciones referenciadas al valor de las acciones, ya sean de la Sociedad o de sociedades pertenecientes a su grupo. Además, se contempla la opción de combinar estos conceptos para ofrecer un paquete de remuneración más flexible y alineado con los intereses de CAF y sus accionistas.

Asimismo, para garantizar que la estructura de remuneración sea lo más competitiva y acorde con las mejores prácticas del mercado posible, se ha llevado a cabo un análisis exhaustivo de las empresas comparables, con el apoyo de asesores externos especializados. Este análisis ha permitido una valoración más precisa y contextualizada de las remuneraciones en relación con sociedades de capitalización media que son comparables a CAF por su facturación y tamaño.

En atención al artículo 529 *novodecies* de la LSC, la Política de Remuneraciones debe ser propuesta a la Junta General de Accionistas por el Consejo de Administración de forma motivada y acompañarse de un informe específico 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, cuya última revisión data de junio de 2020.

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. El mismo artículo prevé que el sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

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, facturación o capitalización bursátil similares a los de CAF, de acuerdo con la información pública proporcionada por dichas sociedades, así como al cumplimiento de los principios de moderación y prudencia;
 - (b) el sistema retributivo se basa en el principio fundamental de atracción y retención de los mejores profesionales, recompensándoles atendiendo al nivel de responsabilidad y a su trayectoria profesional, con base en la equidad interna y la competitividad externa;
 - (c) igualmente, CAF concibe el esquema de compensación de sus consejeros y de sus directivos como un factor fundamental para contribuir a la estrategia

empresarial y a los intereses, sostenibilidad y creación de valor a largo plazo de la Sociedad, 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

La política de retribuciones por el desempeño de sus funciones ejecutivas (distintas de las de supervisión y decisión colegiada) se fundamenta en las siguientes premisas:

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

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

3.2 **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 y alineando más estrechamente las expectativas de los accionistas e inversores institucionales con las prácticas de remuneración de CAF.

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.

3.3 Principales cambios de la Política de Remuneraciones

El apartado 1.4 de la Política de Remuneraciones describe los principales cambios que incorpora respecto de la política de remuneraciones que ha venido siendo aplicada por la Sociedad durante los ejercicios anteriores.

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 indicados en el artículo 39 de los Estatutos Sociales.

La Política de Remuneraciones determina expresamente el importe máximo total de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales, así como los criterios para su distribución en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, tal y como exige la LSC, y los importes máximos correspondientes a cada uno de los conceptos que la componen.

4.2 Remuneración de los consejeros ejecutivos

En relación con los consejeros ejecutivos, la Política de Remuneraciones contiene una descripción detallada de su retribución fija y variable, tanto a corto como a largo plazo, 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, incluyéndose los límites máximos de cada concepto retributivo.

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 y los plazos de preaviso aplicables;
- 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.

4.3 Otras menciones

Además de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones constata que la Política de Remuneraciones propuesta contiene el resto de las menciones obligatorias exigidas por el artículo 529 *novodecies* de la LSC.

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, contrastados mediante análisis rigurosos, encargados a asesores externos especializados, estando orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad sin asunción de excesivos riesgos ni la recompensa de resultados desfavorables.

6. VIGENCIA

La Política de Remuneraciones resultará de aplicación desde la fecha misma de su aprobación por parte de la Junta General Ordinaria de accionistas que se convocará para su celebración los días 15 y 16 de junio de 2024, en primera y segunda convocatoria respectivamente, y durante los dos ejercicios siguientes, es decir, durante lo que resta de ejercicio 2024 y los ejercicios 2025 y 2026, coincidiendo con la duración del Plan Estratégico, de conformidad con lo dispuesto en 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 Política de Remuneraciones propuesta vendrá a sustituir y dejar sin efecto, a partir de la fecha de su aprobación, a la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad que fue aprobada por la Junta General de Accionistas con fecha 11 de junio de 2022, bajo el punto sexto del orden del día.

7. CONCLUSIÓN

De conformidad con lo expuesto en este informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de CAF considera que (i) la Política de Remuneraciones propuesta contiene las menciones exigidas por la normativa aplicable; y (ii) su contenido se adapta a la normativa vigente y a las mejores 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 San Sebastián, a 8 de mayo de 2024.