

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2023 ]

CIF: [ A20001020 ]

Denominación Social:

[ **CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, S.A** ]

Domicilio social:

[ JOSE MIGUEL ITURRIOZ, 26 (BEASAIN) GUIPUZCOA ]

### A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

**A.1.1** Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

\* La política de remuneraciones de CAF correspondiente al ejercicio 2024 fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 11 de junio de 2022, previa propuesta del Consejo de Administración de fecha 6 de mayo de 2022, que a su vez formuló dicha propuesta a la vista del informe y de la propuesta emitidos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en esa misma fecha. Cabe destacar que la política de remuneraciones aprobada por la Junta General es de carácter continuista con la política que había venido siendo aplicada por CAF durante los ejercicios anteriores, si bien se incluyeron los cambios y mejoras que se indican a continuación, además de la ampliación del contenido de la política de remuneraciones de conformidad con la nueva redacción del artículo 529 novodécimo de la Ley de Sociedades de Capital:

1. La inclusión del seguro de vida entre los conceptos retributivos que cabe aplicar a 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;
2. La introducción de un sistema de ahorro a largo plazo para los consejeros ejecutivos;
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;
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; y
5. La actualización de la retribución fija anual del consejero delegado.

Asimismo, según fue aprobado por la Junta General, dicha política de remuneraciones resultó de aplicación desde la fecha misma de su aprobación (i.e., 11 de junio de 2022) y durante lo que restaba de ejercicio 2022 y mantiene su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a su aprobación, es decir, los ejercicios 2023, 2024 y 2025, sin perjuicio de las modificaciones, adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, puedan ser aprobadas en cada momento por la Junta General de Accionistas de CAF.

\* La política de remuneraciones de CAF atiende a los siguientes principios y fundamentos:

#### 1. Criterios generales

- 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;

- 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;

- 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; y

- 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, como los propugnados por el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas que aprobó la CNMV en 2015 y cuya última revisión es de junio de 2020.

### 2. Consejeros externos

- 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;

- 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;

- la política de retribución persigue que se fomente la motivación y retención de los profesionales más adecuados.

### 3. 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:

- 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

- tener un nivel retributivo global competitivo en relación con las entidades comparables en el sector.

A este respecto, la política de remuneraciones aprobada por la Junta General prevé la inclusión de conceptos retributivos variables vinculados a la consecución de objetivos económico-financieros concretos, 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.

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la determinación de la cuantía de la retribución variable, los parámetros sobre los que se basa, su ponderación, los objetivos al inicio de cada ejercicio (en el caso de la retribución variable anual) y la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el mismo.

Continúa en apartado D

**A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración.** En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue

al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Para la definición de los componentes e importes que integran el sistema retributivo, CAF atiende en todo momento a los intereses a largo plazo de la Sociedad 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.

En el caso de los consejeros que no son ejecutivos, se prevé fijar su retribución en un nivel que no comprometa en ningún caso su independencia de criterio, como se ha venido haciendo en años anteriores.

Por su parte, los consejeros ejecutivos participan en un plan de incentivo a largo plazo aprobado en el ejercicio 2023 (tal y como se describe en mayor detalle en el apartado B.7 posterior) cuya duración abarca desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026. Dicho plan, liquidable, en su caso, en el ejercicio 2027, incluye parámetros ligados a la consecución de objetivos económico-financieros y objetivos no financieros definidos en el Plan Estratégico, cuantificables y alineados con el interés social (Resultado Operativo EBIT agregado para el periodo 2023-2026 y Reducción de Emisiones CO2 (Alcance 3) al término del ejercicio 2026, respectivamente).

Por otro lado, está previsto que se mantenga la remuneración variable a corto plazo en el paquete retributivo de los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2024. En tal caso, los parámetros que se escojan para valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y determinar la remuneración variable de los consejeros ejecutivos deberán ser tanto de carácter económico-financiero (como contratación, ventas, cash-flow o BAI) como no financiero (tales como satisfacción del cliente, el índice de salud organizativa, el resultado de la evaluación Ecovadis, el indicador de reducción de emisiones de CO2 (alcance 1&2) u otros indicadores de ESG que promuevan la sostenibilidad de CAF). La intención es que dichos parámetros atiendan a la viabilidad y sostenibilidad del grupo CAF tanto a corto como a largo plazo, seleccionando parámetros que, aunque medidos anualmente, tengan un impacto a medio y largo plazo en la sostenibilidad del grupo.

El grado de cumplimiento de los objetivos fijados se comprobará por el Consejo de Administración una vez conocidos los datos definitivos obtenidos (a cierre de ejercicio para la retribución variable anual y durante el ejercicio 2027 para la retribución variable a largo plazo). Asimismo, se procurará que el importe de dicha retribución variable 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.

Asimismo, se prevé que el pago de los componentes variables (tanto a corto como a largo plazo) se difiera en el tiempo (hasta después de la celebración de la Junta General Ordinaria del ejercicio siguiente para la remuneración variable anual y la que se celebrará en 2027 para la remuneración variable a largo plazo), de manera que exista tiempo de proceder a la comprobación efectiva del cumplimiento de los parámetros vinculados al rendimiento, y así permitir al Consejo de Administración medir adecuadamente el grado de consecución de los objetivos y 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.

Finalmente, la Sociedad podrá reclamar el reembolso de cualquier retribución variable que se hubiera abonado sobre la base de datos inexactos o en caso de que concurra alguna circunstancia que lo haga aconsejable.

Tanto la reducción como la devolución del incentivo puede llegar a ser total dependiendo de la gravedad del evento.

Con todo ello, la Sociedad considera que la exposición a riesgos excesivos queda reducida y que el mix retributivo muestra un equilibrio entre componentes fijos y variables y atiende a objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

### **A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.**

Se prevé que, durante el ejercicio 2024, los componentes de las remuneraciones de los consejeros en su condición de tales comprendan una remuneración fija por pertenencia al Consejo, una remuneración por pertenencia a las Comisiones, y dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y, en línea con lo previsto en el apartado 3.1.4 de la política de remuneraciones, una asignación fija adicional para aquellos consejeros que desempeñen otras funciones o responsabilidades.

Se prevé que el importe al que ascenderán los componentes fijos de la remuneración de los consejeros en su condición de tales durante el ejercicio 2024 no presenten variaciones respecto del ejercicio 2023, ya que los importes aprobados durante dicho ejercicio se han establecido para su vigencia hasta 2025. Las variaciones acordadas en el ejercicio 2023 se describen en el apartado B.5.

No se prevé que vayan a existir otros beneficios, tales como anticipos o créditos.

### **A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

Se prevé que el importe al que ascenderán los componentes fijos durante el ejercicio 2024 por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos se actualice, en su caso, en línea con las revisiones de salario fijo acordadas en el convenio colectivo de aplicación.

No existen otros beneficios, tales como anticipos o créditos.

### A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

La Sociedad no tiene pactadas remuneraciones en especie con sus consejeros, salvo lo indicado respecto a los seguros de vida en relación con los consejeros ejecutivos.

Aunque a fecha de hoy no se puede proporcionar una estimación del importe al que ascenderán las primas de seguros durante el ejercicio 2024, no se prevé que se vayan a producir modificaciones sustanciales respecto de los importes abonados durante el ejercicio 2023.

### A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Para la definición de los componentes e importes que integran el sistema retributivo, CAF atiende en todo momento a los intereses a largo plazo de la Sociedad 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.

En lo que respecta a la retribución variable a largo plazo, los consejeros ejecutivos participan en un plan de incentivo a largo plazo aprobado durante el ejercicio 2023, cuyos términos se describen en detalle en el apartado B.7, y con el que se persigue establecer un incentivo para la consecución de resultados y de los objetivos estratégicos de la Sociedad que refuercen su rendimiento y sostenibilidad a largo plazo. Dicha retribución se liquida, en su caso, en el ejercicio 2027, una vez aprobadas por la Junta General las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2026.

Por otro lado, en lo que respecta a la retribución variable a corto plazo, cuya inclusión está previsto que se mantenga durante el ejercicio 2024, la intención es que los parámetros que se escojan atiendan a la viabilidad y sostenibilidad del grupo CAF tanto a corto como a largo plazo, seleccionando parámetros que, aun medidos anualmente, tengan un impacto a medio y largo plazo en la sostenibilidad del grupo. Dichos parámetros deberán ser tanto de carácter económico-financiero (como contratación, ventas, cash-flow o BAI) como no financiero (tales como satisfacción del cliente, el índice de salud organizativa, el resultado de la evaluación Ecovadis, el indicador de reducción de emisiones de CO2 (alcance 1&2) u otros indicadores de ESG que promuevan la sostenibilidad de CAF).

A este respecto, se prevé que dichos componentes variables a corto plazo sean similares a los ya incluidos en los ejercicios anteriores, tanto en la vinculación de los parámetros de referencia con el rendimiento de CAF, como en la forma de comprobación de los mismos y en la posibilidad de que la Sociedad reclame el reembolso de cualquier retribución variable que se hubiera abonado sobre la base de datos inexactos.

La medición del grado de cumplimiento de los objetivos a corto plazo se realizará sobre la base de las cuentas anuales e informe de gestión a 31 de diciembre de 2024, una vez formuladas por el Consejo de Administración durante el primer trimestre de 2025 (en lo que respecta a los parámetros financieros), y sobre la base de encuestas, cuestionarios, mediciones, informes de terceros o métodos similares (en lo que respecta a los parámetros no financieros).

Asimismo, a la hora de fijar la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos, se evitará que el componente variable a corto plazo pueda comprometer la búsqueda del mejor interés del Grupo y su pago se diferirá en el tiempo un mínimo de seis meses desde el cierre del ejercicio, hasta la comprobación efectiva del cumplimiento de los parámetros vinculados al rendimiento y la valoración efectiva de 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 existencia de salvedades en el informe de auditoría o la necesidad de reformular los estados financieros de la Sociedad.

A fecha de hoy no se dispone del importe al que ascenderá el límite máximo de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2024, si bien se prevé que sea inferior al del ejercicio 2023.

Con todo lo expuesto, la Sociedad considera que el sistema de remuneraciones atiende a objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

**A.1.7** Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

La Sociedad tiene suscrito un sistema de ahorro a largo plazo aplicable a los consejeros ejecutivos, bajo el sistema de aportación definida, compatible con otro tipo de indemnizaciones. Los hechos causantes cubiertos por el mismo son la jubilación, el fallecimiento, la invalidez permanente absoluta y la gran invalidez.

El devengo o consolidación de los derechos derivados del sistema de ahorro a largo plazo se produce cuando concurre uno de estos hechos causantes o en determinados supuestos de extinción de la relación laboral o mercantil con la Sociedad.

La dotación al citado sistema de ahorro a largo plazo para los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2024 será un importe similar al correspondiente al ejercicio 2023.

**A.1.8** Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

No existen indemnizaciones pactadas o pagadas por la Sociedad en caso de terminación de las funciones como consejero, salvo lo indicado en el apartado siguiente para el Consejero Delegado.

**A.1.9** Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

De conformidad con el régimen previsto en el artículo 249 LSC en relación con los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas al amparo de una delegación de facultades del consejo o de cualquier otro título, la Sociedad suscribió un contrato mercantil con el actual Consejero Delegado, que fue nombrado con fecha 29 de abril de 2021 con efectos a partir del 1 de septiembre de 2021, de duración indefinida y con el contenido estipulado en dicho artículo.

En dicho contrato se establece una indemnización equivalente a dos años de su retribución fija en caso de cese en el cargo de Consejero Delegado (i) por voluntad de la Sociedad y sin causa imputable al consejero, o (ii) por voluntad del Consejero Delegado, si su decisión viniese 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 sus funciones, poderes o condiciones de su prestación no motivado por causa imputable al Consejero Delegado.

Asimismo, el contrato prevé expresamente las obligaciones, a cargo del Consejero Delegado, de no competencia y de exclusividad, durante sendos plazos de dos años a partir del cese del Consejero Delegado en el cargo, si bien dichas obligaciones no devengan una retribución adicional.

La Sociedad cuenta con otro consejero ejecutivo (la secretaria del Consejo) sin delegación de facultades, que se vincula con la Sociedad en virtud de un contrato laboral, y con quien no se han establecido cláusulas ni acuerdos de ningún tipo al margen del régimen laboral común.

**A.1.10** La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No se prevé que exista ninguna remuneración suplementaria devengada por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

**A.1.11** Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No se espera que los consejeros perciban retribución alguna en forma de anticipos, créditos o garantías.

**A.1.12** La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No se espera que existan conceptos retributivos adicionales durante el ejercicio en curso.

**A.2.** Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

El Consejo de Administración está valorando proponer a la próxima Junta General Ordinaria de la Sociedad una modificación de la política de remuneraciones actual para incorporar la posibilidad de que la remuneración de los administradores incluya la entrega de acciones, de opciones sobre acciones o retribuciones referenciadas al valor de las acciones, además de otros ajustes que se consideren oportunos.

**A.3.** Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://www.caf.net/upload/accionista/politica-remuneraciones-consejeros-2022.pdf>

**A.4.** Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio 2022 se aprobó con una mayoría superior a la del Informe del ejercicio 2021. Pese a ello, la Sociedad ha considerado oportuno tomar una serie de medidas para tener en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio 2022:

- Por un lado, los principales proxy advisors y los accionistas e inversores significativos de la Sociedad han venido demandando en los últimos años la implementación de un plan de incentivo a largo plazo. Atendiendo a dichas observaciones, la Sociedad ha implantado el plan de incentivo a largo plazo que se describe en detalle en el apartado B.7, logrando una mayor alineación de la retribución de los consejeros ejecutivos con el rendimiento y sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo.

- En la elaboración de dicho plan se ha contado con el asesoramiento de diversos asesores externos y se ha contactado con los principales accionistas e inversores institucionales de la Sociedad, brindándoles la oportunidad de pronunciarse sobre dicho plan y trasladar sus comentarios al mismo antes de su aprobación. Entre otras cuestiones, las recomendaciones de dichos asesores, proxy advisors, accionistas e inversores se han plasmado en los siguientes aspectos del plan:

- La selección de las métricas, incluyendo al menos una no financiera.
- La ponderación entre las métricas.
- La fijación de objetivos ambiciosos.
- El plazo de duración del plan.
- La existencia de un parámetro llave.
- Que el devengo de parte del incentivo se establezca por referencia a un grupo de comparación.

- También en línea con las recomendaciones de los proxy advisors, se ha decidido revelar en el presente Informe los objetivos a cumplir en relación con cada uno de los parámetros de la retribución variable a largo plazo para el devengo del incentivo.

- Asimismo, en el presente informe de remuneraciones se ha ofrecido más información sobre las ponderaciones de cada parámetro, los objetivos y el grado de consecución de los mismos en el marco de la retribución variable a corto plazo de los consejeros, en respuesta a las demandas de los principales proxy advisors durante los últimos años.

- Por último, se ha considerado oportuno ampliar la información ofrecida en el apartado B.9 sobre el sistema de ahorro a largo plazo de los consejeros ejecutivos, en atención a las observaciones formuladas por los principales proxy advisors, indicando que dichas aportaciones están prefijadas y que no se prevén variaciones sustanciales en los próximos años.

### **B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

**B.1.1** Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

La presente política de remuneraciones fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 11 de junio de 2022, previa propuesta del Consejo de Administración de fecha 6 de mayo de 2022, que a su vez formuló dicha propuesta a la vista del informe y de la propuesta emitidos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en esa misma fecha.

Asimismo, para la fijación de los distintos componentes del paquete retributivo de los Consejeros, el Consejo se basa en la propuesta que en cada caso formula la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en atención a la responsabilidad asumida por cada Consejero y las funciones que desempeña.

En particular, la fijación del paquete retributivo del Consejo correspondiente al ejercicio 2023 se realizó como sigue:

(i) Dentro del primer trimestre de 2023, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó proponer al Consejo de Administración la aprobación de los parámetros sobre los que se basaría la retribución variable de los consejeros ejecutivos.

(ii) A continuación, el Consejo de Administración acordó por unanimidad la propuesta formulada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que se describe anteriormente.

(iii) Con fecha 27 de julio de 2023, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó proponer al Consejo de Administración la aprobación de la remuneración de los consejeros en su condición de tales, que incluía el incremento de la asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración y de la retribución por pertenencia a las Comisiones, así como la incorporación de una retribución adicional a los Presidentes de las Comisiones, en atención a sus especiales funciones y responsabilidades, tal y como se describe en detalle en el apartado B.5. El importe del resto de conceptos de la remuneración fija de los consejeros en su condición de tales no ha variado respecto del ejercicio anterior.

(iv) Con fecha 28 de julio de 2023, el Consejo de Administración aprobó la propuesta formulada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que se describe anteriormente.

(v) Con fecha 14 de noviembre de 2023, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó proponer al Consejo de Administración las dotaciones al sistema de ahorro a largo plazo aplicables a los consejeros ejecutivos, cuyo importe agregado se recoge en la tabla a) iii) del apartado C.1 del presente informe.

(vi) Con fecha 15 de noviembre de 2023, el Consejo de Administración aprobó la propuesta formulada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que se describe anteriormente.

(vii) Con fecha 18 de diciembre de 2023, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó proponer al Consejo de Administración, entre otras cuestiones, la aprobación de un plan de incentivo a largo plazo para el periodo 2023-2026, dirigido a, entre otros, los consejeros ejecutivos. En la elaboración del plan de incentivo a largo plazo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha atendido a las sugerencias de diversos asesores externos, proxy advisors, accionistas significativos e inversores institucionales.

(viii) Con fecha 19 de diciembre de 2023, el Consejo de Administración aprobó las propuestas formuladas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que se describen anteriormente.

(ix) Con fecha 27 de febrero de 2024, el Consejo de Administración ha aprobado la retribución final de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2023, una vez formuladas las cuentas anuales del ejercicio 2023 y evaluado el grado de cumplimiento de los parámetros propuestos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobados por el Consejo.

### **B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.**

No han existido durante el ejercicio desviaciones del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones.

### **B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.**

No se ha aplicado ninguna excepción temporal a la política de remuneraciones durante el ejercicio 2023.

### **B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.**

La política de remuneraciones de CAF atiende primeramente a criterios de mercado y al cumplimiento de los principios de moderación y prudencia.

Para la definición de los componentes e importes que integran el sistema retributivo, CAF atiende en todo momento a los intereses a largo plazo de la Sociedad 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.

Como muestra de ello, los administradores no han disfrutado en 2023 de anticipos, garantías o créditos, y tampoco han recibido remuneraciones adicionales como consecuencia de su pertenencia a consejos de administración o a la alta dirección de otras sociedades del grupo.

En lo que respecta a los consejeros ejecutivos, con ánimo de alinear sus intereses con los de la Sociedad, y garantizar que su remuneración atienda a los resultados a largo plazo de la misma, durante el ejercicio 2023 se han incluido componentes variables en su retribución, vinculados a criterios de rendimiento profesional, tal y como se describe en mayor detalle en el apartado B.7 posterior.

En este sentido, y como novedad en el ejercicio 2023, el Consejo de Administración ha decidido implantar un plan de incentivo a largo plazo aplicable a los consejeros ejecutivos, cuya duración abarca desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026 e incluye parámetros ligados a la consecución de objetivos económico-financieros y no financieros definidos en el Plan Estratégico, cuantificables y alineados con el interés social (Resultado Operativo EBIT agregado para el periodo 2023-2026 y Reducción de Emisiones CO2 (Alcance 3) al término del ejercicio 2026, respectivamente). También se ha acordado, al igual que en ejercicios anteriores, vincular la retribución variable a corto plazo de los consejeros ejecutivos a parámetros ligados a la consecución de objetivos económico- financieros concretos, cuantificables y alineados con el interés social y con los objetivos estratégicos de la Sociedad en diferentes ámbitos (contratación, ventas, BAI), y a una adecuada gestión operativa (flujo de caja), así como a parámetros no financieros (satisfacción del cliente, índice de salud organizativa, resultado de la evaluación de Ecovadis y reducción de emisiones (Alcances 1&2) idóneos para la creación de valor a largo plazo.

El abono de la retribución variable se difiere en el tiempo, 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 dicha remuneración. Además, se ha previsto que, en caso de error en el cálculo de la retribución variable o en la medición del grado de consecución de los objetivos, los consejeros ejecutivos estarán obligados a reembolsar el exceso que hubieran percibido.

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

En lo que respecta a los consejeros que no son ejecutivos ni dominicales, su retribución se fija en un nivel que no comprometa en ningún caso su independencia de criterio.

Finalmente, las remuneraciones devengadas en el ejercicio 2023 para el conjunto de consejeros están alineadas con las correspondientes a otras sociedades cotizadas, utilizándose como criterio de comparación el relativo a la actividad, tamaño, facturación o capitalización bursátil similar a la de CAF, según se ha publicado en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades cotizadas correspondiente al ejercicio 2022, el más reciente disponible elaborado por la CNMV.

Con todo ello, la Sociedad considera que la exposición a riesgos excesivos queda reducida y que el sistema de remuneraciones implantado atiende a objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

### **B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.**

**Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.**

La remuneración devengada durante el ejercicio 2023 cumple plenamente con lo dispuesto en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de CAF celebrada el 11 de junio de 2022, tal y como se explica a continuación:

(i) La retribución devengada por los consejeros en su condición de tales ha consistido únicamente en una remuneración fija por la pertenencia al Consejo, dietas por asistencia a las reuniones del Consejo, una remuneración por pertenencia a las Comisiones y una remuneración fija al Presidente y a la Secretaría del Consejo, así como a los Presidentes de las Comisiones, en atención a sus especiales funciones y responsabilidades, habiéndose mantenido dentro de la cifra máxima prevista en el apartado 3.1 de la política de remuneraciones de CAF.

(ii) Además de los conceptos mencionados en el párrafo (i) anterior, la retribución fija de los consejeros ejecutivos ha comprendido los conceptos previstos en el apartado 3.2 de la política de remuneraciones de CAF, no habiéndose superado los límites cuantitativos allí previstos.

(iii) La remuneración variable de los consejeros ejecutivos se ha vinculado a la consecución de objetivos económico-financieros concretos, así como a objetivos no financieros que promueven la sostenibilidad y creación de valor a largo plazo para la Sociedad, tal y como se prevé en el apartado 3.2.2 de la política de remuneraciones.

En cuanto a la relación entre la retribución de los consejeros y los resultados de la Sociedad, la inclusión de componentes variables (a largo y corto plazo) en la retribución de los consejeros ejecutivos ha permitido que esta última haya quedado ligada a criterios de rendimiento.

Asimismo, la evolución positiva en el rendimiento de la Sociedad ha determinado que la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2023 haya sido superior a la del ejercicio 2022.

Adicionalmente, el Consejo de Administración ha aprobado en el ejercicio 2023 un plan de incentivo a largo plazo ligado al Plan Estratégico 2023-2026 aprobado en noviembre de 2022, cuya duración abarca desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026, cubriendo todo el ciclo estratégico. A través de este plan se incentiva la consecución de resultados y objetivos estratégicos de la Sociedad y se alinea la retribución de los consejeros ejecutivos con los intereses de la Sociedad y sus accionistas. Por ello, la consecución de los objetivos incluidos en el plan de incentivo, medidos a través de un parámetro económico-financiero (Resultado Operativo EBIT agregado para el periodo 2023-2026) y otro no financiero (Reducción de Emisiones CO2 (Alcance 3) al término del ejercicio 2026), vinculados al cumplimiento del Plan Estratégico, tiene un impacto positivo en el rendimiento del Grupo a largo plazo, y más teniendo en cuenta que el incentivo derivado de este plan no será liquidable y no se abonará hasta que se haya comprobado el cumplimiento de los objetivos a 31 de diciembre de 2026.

En relación con la retribución variable a corto plazo, y aunque el periodo de devengo de esta es 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, el índice de salud organizativa y los resultados de la evaluación Ecovadis), 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.

A modo de ejemplo, la adjudicación de un contrato es el resultado de un proceso de licitación que, mayoritariamente, se extiende por periodos superiores a un año. Ello implica que, pese a que la medición de los objetivos y el devengo de la retribución variable a corto plazo relativos al volumen de contratación se verifiquen con periodicidad anual, alcanzar el objetivo es consecuencia de la dedicación previa de recursos y esfuerzos durante un periodo de tiempo notablemente superior.

Asimismo, la mayoría de los contratos que suscribe CAF tienen una duración que habitualmente supera los tres años, en el caso de contratos de fabricación y suministro o, incluso, los 15 años, cuando se trata de contratos de mantenimiento. Esto quiere decir que la consecución del objetivo del volumen de contratación en un año determinado contribuye necesariamente a la sostenibilidad a medio y largo plazo del grupo, con independencia de que el objetivo se mida con periodicidad anual, dado que la suscripción de un nuevo contrato implica carga de trabajo para las fábricas por un mínimo de dos años, generando por tanto efectos positivos para el grupo a futuro.

Algo similar ocurre con el nivel de satisfacción del cliente. Este parámetro se evalúa mediante la realización de encuestas a clientes del grupo. Por la prolongada duración de los contratos de CAF, la valoración de la satisfacción de los clientes se refiere, necesariamente, a la relación continuada del cliente con CAF durante un periodo largamente superior a un año. Por ello, aunque el objetivo se mida anualmente, la consecución del mismo es el resultado de un esfuerzo que se extiende durante años.

Continúa en apartado D

**B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:**

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	26.286.085	76,68
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	7.299.180	27,77
Votos a favor	17.130.992	65,17
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	1.855.913	7,06

**Observaciones**

El informe anual de remuneraciones del ejercicio 2022 se aprobó con una mayoría de los votos emitidos superior a la del informe anual de remuneraciones del ejercicio 2021.

**B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.**

Los componentes fijos de las remuneraciones de los consejeros en su condición de tales comprenden los siguientes conceptos: una remuneración fija por la pertenencia al Consejo de Administración, dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración, una remuneración fija adicional para los miembros de las Comisiones por su pertenencia a las mismas y una remuneración fija a favor del Presidente y Secretaria del Consejo, así como a los Presidentes de las Comisiones, en atención a sus especiales funciones y responsabilidades. Para todos los consejeros, los componentes fijos representan el 100% de la retribución de los consejeros en su condición de tales.

Tal y como se ha descrito en el apartado B.1, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso en 2023 al Consejo de Administración la aprobación del incremento de la asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración a 75.000 euros anuales para cada consejero (desde los 60.000 euros en 2022), el incremento de la retribución por pertenencia a las Comisiones a un importe de 25.000 euros por año y Comisión (desde los 15.000 euros en 2022), y la incorporación de una retribución adicional a los Presidentes de las Comisiones por importe de 10.000 euros anuales cada uno en atención a sus especiales funciones y responsabilidades. Dichos incrementos se han acordado para su vigencia hasta 2025. El importe del resto de conceptos de la remuneración fija de los consejeros en su condición de tales no ha variado respecto del ejercicio anterior.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso el incremento de las asignaciones fijas por pertenencia al Consejo y a las Comisiones, que se habían mantenido sin variación desde 2018. A efectos de elaborar su propuesta, la Comisión llevó a cabo un análisis de los informes de

remuneraciones publicados por la CNMV en los últimos años y de otros informes publicados por consultoras especializadas. La retribución fija total resultante de los consejeros en su condición de tales se sitúa por debajo del límite establecido en la política de remuneraciones de los consejeros, representando aproximadamente un 65% de dicho límite.

**B.6.** Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Como se recoge en el Apartado A.1.9, la Sociedad tiene suscrito un contrato de duración indefinida con el Consejero Delegado, aprobado por el Consejo de Administración. El otro consejero ejecutivo, que no tiene facultades delegadas por el Consejo, dispone de un contrato laboral ordinario.

Los sueldos de los consejeros ejecutivos correspondientes al ejercicio 2023 se recogen en sus respectivos contratos, con los importes que figuran en la tabla a) i) del apartado C.1 del presente informe, que se actualizarán, en su caso, en línea con las revisiones de salario fijo acordadas en el convenio colectivo de aplicación.

No existen otros beneficios, tales como anticipos o créditos.

**B.7.** Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

En su reunión celebrada el 25 de octubre de 2017, el Consejo de Administración aprobó la introducción de componentes variables en la retribución de los consejeros ejecutivos, para los ejercicios de 2018 y sucesivos.

La fijación de los parámetros concretos a los que debía ir vinculada la retribución variable a corto plazo para el ejercicio 2023 se realizó sobre la base de una propuesta formulada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el primer trimestre, aprobada posteriormente por el Consejo. Los parámetros que se definieron, con igual ponderación para cada consejero ejecutivo en la retribución variable total, son los siguientes: volumen de contratación, volumen de ventas, beneficio antes de impuestos (BAI), flujo de caja, nivel de satisfacción del cliente, índice de salud organizativa, resultado de la evaluación Ecovadis y reducción de emisiones de CO<sub>2</sub>, alcances 1&2, en todos los casos a nivel del Grupo consolidado.

Los parámetros volumen de contratación, volumen de ventas, beneficio antes de impuestos (BAI) y flujo de caja están vinculados a la consecución de objetivos económico-financieros concretos. El resto de parámetros, esto es, satisfacción del cliente, índice de salud organizativa, resultado de la evaluación Ecovadis y reducción de emisiones de CO<sub>2</sub>, alcances 1&2, son criterios no financieros que promueven la creación de valor a largo plazo para la Sociedad.

Por cada parámetro se establecieron una serie de objetivos de carácter ambicioso, cuyo cumplimiento permitía obtener el 100% de la retribución variable a corto plazo, hasta un límite máximo. Asimismo, se fijaron unos objetivos mínimos, que permitían obtener el 50% de la retribución variable a corto plazo y por debajo de los cuales no se devengaría la retribución variable a corto plazo asociada al parámetro en cuestión. En caso de que se alcanzaran los objetivos mínimos pero no los fijados, se devengaría un importe de retribución variable a corto plazo entre el 50% y 100% de manera lineal en función del grado de consecución de los objetivos.

Los objetivos ligados a los parámetros financieros son de carácter sensible y su publicación podría perjudicar los intereses de CAF. Se indica a continuación una tabla con la ponderación de cada parámetro financiero, el grado de consecución de cada objetivo y el importe de la remuneración variable anual devengada en relación con cada uno de ellos.

Parámetro	// Ponderación	// Grado de cumplimiento	// % de remuneración variable total devengada
Contratación	// 15%	// 100%	// 15%
Ventas	// 15%	// 100%	// 15%
BAI	// 30%	// 100%	// 30%
Flujo de caja	// 25%	// 100%	// 25%

Los datos de consecución real de cada parámetro financiero en 2023 se pueden consultar en las cuentas anuales publicadas por CAF.

Por su parte, en la tabla a continuación se indica el objetivo fijado para cada parámetro no financiero, el valor obtenido, el grado de consecución de cada objetivo y el importe de la remuneración variable anual devengada en relación con cada uno de ellos.

Parámetro	// Ponderación	// Objetivo (100%)	// Valor obtenido	// Grado de cumplimiento	// % de remuneración variable total devengada
Satisfacción cliente (1-10)	// 3,75%	// 7,9	// 7,9	// 100%	// 3,75%
Índice Salud Organizativa (1-10)	// 3,75%	// 6,7	// 6,6	// 50%	// 1,875%
Evaluación Ecovadis (1-100)	// 3,75%	// 75	// 83	// 100%	// 3,75%
Reducción Emisiones CO <sub>2</sub> 1&2 (%)	// 3,75%	// 30%	// 32,6%	// 100%	// 3,75%

Estos objetivos y el grado de consecución de los mismos se publican en el informe de sostenibilidad. Como podrá observarse, el objetivo asociado al indicador de Reducción de Emisiones CO<sub>2</sub> (Alcance 1&2) para el devengo de la remuneración variable a corto plazo, fijado en un 30%, es más ambicioso que el establecido por la Sociedad como objetivo en su cuadro de mando de gestión responsable.

Se otorgó al parámetro "BAI" la categoría de parámetro llave, de modo que era requisito indispensable una consecución de este parámetro igual o superior a la de 2022 para que se pudiera devengar retribución variable a corto plazo alguna en relación con los restantes parámetros.

De acuerdo con este esquema, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso establecer un límite máximo de la retribución variable a corto plazo a percibir por el Consejero Delegado y la Secretaria consejera de, respectivamente, 230 miles de euros para el Consejero Delegado y 100 miles de euros para la Secretaria consejera, límites máximos que aprobó el Consejo. En el caso de la consejera secretaria, dicho importe máximo representa el mismo porcentaje sobre su salario fijo que en el ejercicio 2022.

En el caso del consejero delegado, dicho importe supone un incremento excepcional de 80.000 euros para su aplicación en el ejercicio 2023, en atención a los objetivos especialmente retadores establecidos ese año, ligados al arranque del nuevo ciclo estratégico. En el ejercicio 2024 la intención es retomar niveles máximos de retribución variable de los consejeros ejecutivos similares a los del ejercicio 2022.

Con el actual nivel retributivo, el ratio CEO-to-worker compensation, que compara la remuneración del consejero delegado con la media de la remuneración devengada correspondiente al resto de la plantilla del grupo CAF, arroja un valor de 18,6, que se encuentra en el tercio inferior de las sociedades cotizadas de mediana capitalización, de conformidad con la información disponible públicamente.

En cuanto a la medición del grado de cumplimiento de los objetivos, ésta se realiza sobre la base de las cuentas anuales e informe de gestión a 31 de diciembre de 2023, una vez formuladas por el Consejo de Administración durante el primer trimestre del ejercicio 2024 (en lo que respecta a los parámetros "contratación", "ventas", "BAI" y "flujo de caja"), encuestas realizadas a clientes (en lo que respecta al parámetro "Satisfacción del cliente"), un cuestionario dirigido a personas de la organización (en lo que respecta al parámetro "índice de salud organizativa"), la calificación que la entidad independiente Ecovadis atribuye a CAF (en lo que respecta al parámetro "resultados de la evaluación Ecovadis") y sobre la base del cálculo de la huella de carbono del grupo CAF correspondiente a los Alcances 1 y 2 del año, cálculo que es verificado posteriormente por una entidad externa (en lo que respecta al parámetro "indicador de reducción de emisiones de CO<sub>2</sub> (alcance 1&2)"). El periodo de devengo de la retribución variable a corto plazo es anual, tomándose como base el año natural. No obstante, como se ha explicado en mayor detalle en el apartado B.3, la consecución del objetivo en relación con varios de los parámetros ("contratación" y "satisfacción del cliente", entre otros) es consecuencia de la dedicación de recursos y esfuerzos durante un periodo de tiempo notablemente superior.

El abono de la retribución variable a corto plazo, en caso de devengarse, se difiere en el tiempo un mínimo de seis 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. Además, se previó que, en caso de error en el cálculo de la retribución variable o en la medición del grado de consecución de los objetivos, los consejeros ejecutivos estarán obligados a reembolsar el exceso que hubieran percibido.

La evaluación del grado de cumplimiento de los distintos parámetros se ha llevado a cabo por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su sesión celebrada el 27 de febrero de 2024, fecha en la que el Consejo formula las cuentas anuales e informe de gestión del ejercicio 2023 y puede comprobar efectivamente el grado de cumplimiento de los parámetros económico-financieros. Tras dicha evaluación, se ha constatado un cumplimiento parcial de los objetivos que resulta en el devengo y consolidación de un 98,125% de la retribución variable a corto plazo máxima. En consecuencia, el Consejo ha determinado los importes a percibir por los consejeros ejecutivos en concepto de retribución variable a corto plazo en el ejercicio 2023 que se detallan en el apartado C.1, habiendo constatado igualmente por el momento la no concurrencia de ningún evento que haga aconsejable la reducción de dicho importe.

### Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

Como ya se adelantó en el informe anual de remuneraciones del ejercicio 2022, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración venían analizando la posibilidad de implantar un plan de incentivo a largo plazo, en línea con las observaciones formuladas por los principales proxy advisors en sus informes de recomendación de voto y a la vista del resultado de la votación consultiva del informe anual de remuneraciones de los dos últimos ejercicios.

A tal efecto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha trabajado durante el ejercicio 2023 en el diseño de un plan de incentivo a largo plazo que se encuentre alineado con los más altos estándares de mercado, contando para ello con asesoramiento externo especializado. Antes de formular su propuesta al Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones contrastó el contenido de la misma con los principales proxy advisors, así como con accionistas significativos e inversores institucionales de CAF, recabando sus comentarios, que han sido tomados en consideración, tal y como se indica en el apartado A.4 anterior.

En su reunión celebrada el 19 de diciembre de 2023, el Consejo de Administración aprobó la propuesta formulada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de implantar un plan de incentivo a largo plazo ligado a la consecución del Plan Estratégico 2023-2026 aprobado en noviembre de 2022 y comunicado al mercado en diciembre de ese año.

La duración del plan de incentivo a largo plazo abarca desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026, cubriendo todo el ciclo del Plan Estratégico, y está dirigido a los consejeros ejecutivos y otros miembros del equipo directivo del Grupo.

La consecución del plan de incentivo a largo plazo se medirá en base a una métrica económico-financiera (Resultado Operativo EBIT agregado para el periodo 2023-2026) y a otra no financiera (Reducción de Emisiones CO2 (Alcance 3) al término del ejercicio 2026), con un peso del 85% y 15%, respectivamente, sobre el total del incentivo.

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

Por su parte, la métrica Reducción de Emisiones CO2 (Alcance 3) se ha introducido en atención a las sugerencias recibidas de los principales proxy advisors de incorporar parámetros no financieros en el plan de incentivo a largo plazo. De las posibles métricas no financieras, se considera que la escogida es especialmente relevante por constituir uno de los principales objetivos de Sostenibilidad establecidos en el Plan Estratégico y responder a los importantes compromisos de descarbonización asumidos por la Sociedad frente a sus grupos de interés. Además, esta métrica de Reducción de Alcance 3 es distinta de la que se contempla en el sistema de retribución variable a corto plazo, que se refiere a la Reducción de Alcances 1&2.

Para la ponderación entre ambas métricas se han tenido también en cuenta las sugerencias recibidas por los asesores externos, proxy advisors, accionistas e inversores.

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

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

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

En cuanto a la métrica Reducción de Emisiones CO2 (Alcance 3), se ha fijado un objetivo de reducción del 50% al término del ejercicio 2026, que supone un endurecimiento sustancial, del 25%, respecto del objetivo establecido en el Plan Estratégico, fijado en un 40% de reducción. Debe

tenerse en cuenta, además, que la Reducción de Emisiones CO<sub>2</sub> de Alcance 3, a diferencia de la referida a los Alcances 1&2, no es acumulativa de año en año. Es decir, el resultado en un ejercicio no garantiza su mantenimiento en el siguiente, al depender dicha métrica del mix de producto que se vende cada año, que puede tener un mayor o menor peso de producto diésel (más intensivo en CO<sub>2</sub>) o eléctrico, según los contratos que resulten adjudicados y su ejecución en el ejercicio. Se ha fijado, por tanto, un objetivo ambicioso para esta métrica, como muestra del compromiso de CAF con la movilidad sostenible, que es uno de los principales ejes del nuevo Plan Estratégico.

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

- (i) Por debajo de un nivel de reducción de Emisiones CO<sub>2</sub> (Alcance 3) del 32%, no se devenga incentivo asociado a esta métrica;
- (ii) En caso de que el nivel de reducción de Emisiones CO<sub>2</sub> (Alcance 3) se encuentre entre el 32% y el 50%, se devenga entre el 50% y el 100% del incentivo de manera lineal; y
- (iii) Por encima de un nivel de reducción de Emisiones CO<sub>2</sub> (Alcance 3) del 50%, se devenga el 100% del incentivo.

Cada métrica funciona de manera independiente. No obstante, se establece como elemento llave un importe mínimo de Resultado Operativo EBIT agregado de 687,12 millones de euros, por debajo del cual no se devengará incentivo alguno, aunque se cumplan los objetivos de la otra métrica.

De la misma manera, para que tenga lugar el devengo de más del 100% del incentivo correspondiente a la métrica de Resultado Operativo EBIT agregado, será necesario que el margen EBIT sobre Ventas (contable según IFRS) del ejercicio 2026, sea superior al del promedio ponderado de un grupo de comparación integrado por Alstom, Stadler y Talgo, cuya ponderación se realizará en función del volumen de ventas de cada una de estas empresas en el ejercicio 2026.

El Consejo de Administración ha fijado el importe máximo del incentivo que se puede devengar a la finalización del plan, que equivale, en un supuesto de cumplimiento del 100% de los objetivos, al 50% anualizado del salario fijo de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2023. De cara a fijar este importe, se ha analizado un grupo de comparación de 18 compañías con su sociedad matriz ubicada en España y una dimensión en términos de facturación, empleados, activos y capitalización bursátil comparable a la de CAF. Del análisis de los datos de dicha muestra, obtenidos tras un estudio contratado a una consultora externa especializada de reconocido prestigio, se concluye que el importe del incentivo a largo plazo se encuentra en línea con las empresas comparables.

Para el devengo del incentivo bajo el plan será necesario que los beneficiarios del mismo permanezcan en la empresa a 31 de diciembre de 2026.

En el caso de que se cumplan los objetivos del plan, el incentivo se abonará en metálico una vez aprobados los resultados del ejercicio 2026 en la Junta General de Accionistas celebrada en 2027. No obstante, el Consejo de Administración podrá reducir y/o, en su caso, reclamar a los beneficiarios del plan la devolución del incentivo en caso de que concurra alguna circunstancia que lo haga aconsejable, tales como la identificación de cualquier error en el cálculo del mismo o en la medición del grado de consecución de los objetivos, la introducción de salvedades en el informe de auditoría o la necesidad de reformular los estados financieros de la Sociedad, o la existencia de incumplimientos graves de sus obligaciones por parte de los beneficiarios. La reducción y/o la devolución del incentivo podrá ser total dependiendo de la gravedad del evento que dé lugar a dicha reducción y/o devolución.

**B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.**

Hasta la fecha no se ha abonado ningún componente variable ni se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de ningún componente variable devengado y consolidado durante el ejercicio 2023.

No obstante, tal y como ha aprobado el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 27 de febrero de 2024, se ha constatado la no concurrencia de ningún evento que haga aconsejable, por el momento, la reducción del importe devengado en concepto de remuneración variable, si bien la Sociedad podrá reclamar el reembolso de la retribución variable que se abone a los consejeros ejecutivos en caso de que el grado de consecución de los objetivos se hubiera determinado sobre la base de datos cuya inexactitud quede después demostrada de forma manifiesta.

**B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con**

cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Como se ha indicado en el apartado A.1.7 anterior, la Sociedad tiene suscrito un sistema de ahorro a largo plazo aplicable a los consejeros ejecutivos, bajo el sistema de aportación definida, compatible con otro tipo de indemnizaciones. Los hechos causantes cubiertos por el mismo son la jubilación, el fallecimiento, la invalidez permanente absoluta y la gran invalidez.

El devengo o consolidación de los derechos derivados del sistema de ahorro a largo plazo se produce cuando concurre uno de estos hechos causantes o en determinados supuestos de extinción de la relación laboral o mercantil con la Sociedad.

El importe agregado de la dotación realizada en el ejercicio 2023 a favor de cada uno de los consejeros ejecutivos figura en la tabla a) iii) del apartado C.1 del presente informe. Dicho importe corresponde a las aportaciones anuales acordadas por el Consejo de Administración, que consisten en un porcentaje fijo del salario del ejercicio de cada consejero ejecutivo, y una aportación adicional por razón de antigüedad en el cargo y para compensar los años de permanencia en dicho cargo sin participar del anterior plan que estaba en vigor entonces, que se aportará de forma excepcional en los próximos cuatro años, en idéntica cuantía, concluyendo en ese momento. Dicho acuerdo se adoptó en diciembre de 2022, junto con la aprobación de este nuevo sistema de ahorro a largo plazo, y su Reglamento. En la sesión de noviembre de cada ejercicio, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras analizar la situación de la Sociedad, propone al Consejo llevar a cabo la aportación anual, de conformidad con dicho acuerdo.

Este nuevo sistema de ahorro a largo plazo aprobado en el ejercicio 2022, a diferencia del antiguo sistema vigente hasta entonces y del que los actuales consejeros ejecutivos no eran beneficiarios, conlleva aportaciones sensiblemente más moderadas que las realizadas conforme al sistema vigente con anterioridad. Adicionalmente, el sistema actual es de aportación definida y no de prestación definida como el anterior, lo que genera una mayor certidumbre para la Sociedad en cuanto al coste y al desembolso a realizar en el futuro. Las cantidades a aportar en cada ejercicio están predeterminadas en el acuerdo inicial de aprobación del sistema de ahorro a largo plazo, y establecidas en su Reglamento, consistiendo en importes que previsiblemente no sufrirán apenas variaciones en los próximos ejercicios, e incluso disminuirán una vez transcurridos los cuatro años de aportación excepcional referidos en el párrafo anterior.

Por último, la suma de las aportaciones anuales al sistema de ahorro a largo plazo, la retribución fija y la retribución variable de los consejeros ejecutivos se encuentra en línea con empresas comparables a CAF. A este respecto, se ha analizado un grupo de comparación de 18 compañías con su sociedad matriz ubicada en España y una dimensión en términos de facturación, empleados, activos y capitalización bursátil comparable a la de CAF. Del análisis de los datos de dicha muestra, obtenidos tras un estudio contratado a una consultora externa especializada de reconocido prestigio, se concluye que la remuneración de CAF por estos conceptos se encuentra en línea con la de dicho grupo de comparación.

**B.10.** Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

Durante el ejercicio 2023 no se han devengado o percibido por parte de ningún consejero indemnizaciones o pagos derivados de su cese anticipado o de la terminación de su contrato.

**B.11.** Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

Durante el ejercicio 2023 no se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos, cuyos principales términos se describen en los apartados A.1.8 y A.1.9.

**B.12.** Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No existe ninguna remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

**B.13.** Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Los consejeros no perciben ninguna retribución en forma de anticipos, créditos o garantías.

**B.14.** Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

La Sociedad no tiene pactadas remuneraciones en especie con sus consejeros, salvo lo indicado respecto a los seguros de vida en relación con los consejeros ejecutivos.

**B.15.** Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No existen remuneraciones devengadas por ningún consejero en virtud de pagos realizados por la Sociedad a una tercera entidad en la cual preste servicios el consejero.

**B.16.** Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

No existen conceptos retributivos adicionales.

**C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS**

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Don ANDRÉS ARIZKORRETA GARCÍA	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JAVIER MARTÍNEZ OJINAGA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don MANUEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JUAN JOSÉ ARRIETA SUDUPE	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don LUIS MIGUEL ARCONADA ECHARRI	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña IDOIA ZENARRUTZABEITIA BELDARRAIN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARTA BAZTARRICA LIZARBE	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña CARMEN ALLO PÉREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JULIÁN GRACIA PALACÍN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don IGNACIO CAMARERO GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA	Consejero Independiente	Desde 24/02/2023 hasta 31/12/2023

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don ANDRÉS ARIZKORRETA GARCÍA	175	40							215	200
Don JAVIER MARTÍNEZ OJINAGA	75	40		510	226				851	713
Don MANUEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	75	40							115	100
Don JUAN JOSÉ ARRIETA SUDUPE	75	40	25						140	115
Don LUIS MIGUEL ARCONADA ECHARRI	75	40	25						140	115
Doña IDOIA ZENARRUTZABEITIA BELDARRAIN	75	40							115	95
Doña MARTA BAZTARRICA LIZARBE	125	40		265	98				528	434
Doña CARMEN ALLO PÉREZ	83	40	25						148	115
Don JULIÁN GRACIA PALACÍN	85	40	25						150	115
Don IGNACIO CAMARERO GARCÍA	75	40	31						146	123
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA	66	35	19						120	

### Observaciones

La remuneración fija incluye, además del importe por pertenencia al Consejo de Administración, la remuneración específica que corresponda a cada consejero por el desempeño de determinados cargos en el mismo o en sus comisiones.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

**Observaciones**

No han existido sistemas de retribución basados en acciones o instrumentos financieros.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JAVIER MARTÍNEZ OJINAGA	
Doña MARTA BAZTARRICA LIZARBE	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don JAVIER MARTÍNEZ OJINAGA			204	204			608	404
Doña MARTA BAZTARRICA LIZARBE			219	208			427	208

### Observaciones

[

]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JAVIER MARTÍNEZ OJINAGA	Primas de seguros de vida	15
Doña MARTA BAZTARRICA LIZARBE	Primas de seguros de vida	1

### Observaciones

[

]

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Sin datos										

Observaciones

[ ]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

[ ]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Sin datos								

Observaciones

[ ]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don ANDRÉS ARIZKORRETA GARCÍA	215				215						215
Don JAVIER MARTÍNEZ OJINAGA	851			15	866						866
Don MANUEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	115				115						115
Don JUAN JOSÉ ARRIETA SUDUPE	140				140						140
Don LUIS MIGUEL ARCONADA ECHARRI	140				140						140
Doña IDOIA ZENARRUTZABEITIA BELDARRAIN	115				115						115

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Doña MARTA BAZTARRICA LIZARBE	528			1	529						529
Doña CARMEN ALLO PÉREZ	148				148						148
Don JULIÁN GRACIA PALACÍN	150				150						150
Don IGNACIO CAMARERO GARCÍA	146				146						146
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA	120				120						120
TOTAL	2.668			16	2.684						2.684

### Observaciones

[ ]

**C.2.** Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don JAVIER MARTÍNEZ OJINAGA	866	19,12	727	120,30	330	202,75	109	-5,22	115
Doña MARTA BAZTARRICA LIZARBE	529	21,89	434	27,65	340	35,46	251	-17,97	306
<b>Consejeros externos</b>									
Don ANDRÉS ARIZKORRETA GARCÍA	215	7,50	200	-96,48	5.683	203,09	1.875	-6,39	2.003
Don JULIÁN GRACIA PALACÍN	150	30,43	115	0,00	115	12,75	102	2,00	100
Doña CARMEN ALLO PÉREZ	148	28,70	115	0,00	115	5,50	109	-5,22	115
Don JUAN JOSÉ ARRIETA SUDUPE	140	21,74	115	0,00	115	-0,86	116	-10,77	130
Don LUIS MIGUEL ARCONADA ECHARRI	140	21,74	115	0,00	115	5,50	109	-5,22	115
Don IGNACIO CAMARERO GARCÍA	146	18,70	123	12,84	109	14,74	95	90,00	50
Doña IDOIA ZENARRUTZABEITIA BELDARRAIN	115	21,05	95	0,00	95	97,92	48	-	0
Don MANUEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	115	15,00	100	0,00	100	108,33	48	-	0

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA	120	-	0	-	0	-	0	-	0
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	140.658	54,37	91.115	-29,82	129.832	164,55	49.077	-19,73	61.138
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	47	6,82	44	7,32	41	5,13	39	0,00	39

#### Observaciones

Principales variaciones 2023/2022:

- Los incrementos en la retribución de los consejeros en su condición de tales durante el ejercicio 2023 obedecen al aumento de la retribución fija por pertenencia al Consejo y, según corresponda, por el incremento de la asignación fija por pertenencia a las Comisiones y la incorporación de una retribución adicional a los Presidentes de las Comisiones.
- En el caso de los consejeros ejecutivos, los incrementos se deben principalmente, además de lo anterior, al mayor grado de consecución de los objetivos de la remuneración variable anual frente al ejercicio 2022.

Las explicaciones sobre las principales variaciones en el periodo 2022/2021 se detallan en el informe anual de remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2022, y las explicaciones sobre las principales variaciones en los periodos 2021/2020 y 2020/2019 se detallan en el informe anual de remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2021.

### D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

#### A.1.1 (a continuación)

Las remuneraciones previstas para el ejercicio 2024 que resultan de la aplicación de los principios generales anteriormente mencionados están alineadas con las correspondientes a otras sociedades cotizadas, utilizándose como criterio de comparación el relativo a la actividad, tamaño, facturación o capitalización bursátil similar a la de CAF, según se ha publicado en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades cotizadas correspondiente al ejercicio 2022, el más reciente disponible elaborado por la CNMV.

Asimismo, durante el ejercicio 2023 se ha analizado un grupo de comparación de 18 compañías con su sociedad matriz ubicada en España y una dimensión en términos de facturación, empleados, activos y capitalización bursátil comparable a la de CAF. Del análisis de los datos de dicha muestra, obtenidos tras un estudio contratado a una consultora externa especializada de reconocido prestigio, se concluye que la remuneración de CAF se encuentra en línea con las empresas comparables. Además, se prevé que la remuneración durante el ejercicio 2024 esté en línea con la del ejercicio 2023.

\* Para la fijación de los distintos componentes del paquete retributivo de los Consejeros, el Consejo se basa en la propuesta que en cada caso formula la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en atención a la responsabilidad asumida por cada Consejero y las funciones que desempeña.

\* En la determinación de la política de remuneraciones no ha participado ningún asesor externo (a excepción de lo previsto en el apartado B.7 respecto de la implantación del nuevo plan de incentivo a largo plazo).

\* La política de remuneraciones de los consejeros actualmente en vigor no contempla la posibilidad de aplicar excepciones temporales a la política, por lo que tampoco recoge los procedimientos para aplicar dichas excepciones o las condiciones en las que se puede recurrir a las mismas.

#### B.3. (a continuación)

Adicionalmente, debe señalarse que una elevada satisfacción del cliente puede conllevar el ejercicio por parte de éste de ampliaciones del contrato (lo que implica la fabricación y suministro de más unidades de trenes) o unas mayores probabilidades de resultar adjudicatario en futuros procesos competitivos promovidos por dicho cliente. Todo esto conlleva que la consecución del objetivo marcado en relación con el nivel de satisfacción del cliente contribuya apreciablemente a mejorar las perspectivas de futuro del grupo y, por ende, su sostenibilidad a medio y largo plazo.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

27/02/2024

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Si  
 No