INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia:	31/12/2025
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 2026 fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 15 de junio de 2024, previa propuesta del Consejo de Administración de fecha 9 de mayo de 2024, que a su vez formuló dicha propuesta a la vista del informe y de la propuesta emitidos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el 8 de mayo de 2024. Cabe destacar que la política de remuneraciones aprobada por la Junta General es reflejo de un proceso deliberado de diálogo con los accionistas e inversores institucionales, así como proxy advisors, iniciado como consecuencia del disenso observado respecto de la anterior política de remuneraciones, que puso de manifiesto la necesidad de una revisión de la misma para alinear más estrechamente las expectativas de los accionistas e inversores institucionales con las prácticas de remuneración de CAF. Consecuentemente, se incluyeron los cambios y mejoras que se indican a continuación:

1. La inclusión de un mayor desarrollo de las características del sistema de remuneración variable, tanto a corto como en especial a largo plazo;

2. La introducción de la posibilidad de remunerar a los consejeros ejecutivos mediante acciones, derechos de opción sobre las mismas, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones, ya sean de CAF o de sociedades pertenecientes a su grupo;

3. La opción de combinar los conceptos recogidos en el punto 2 anterior, junto con el abono en metálico, para ofrecer un paquete de remuneración más flexible; y

4. La actualización y establecimiento de unos límites a los componentes retributivos en línea con las sociedades comparables a CAF por su facturación, capitalización bursátil o tamaño, evitando además aumentos retributivos acusados entre los ejercicios.

Asimismo, según fue aprobado por la Junta General, dicha política de remuneraciones resultó de aplicación desde la fecha misma de su aprobación (i.e., 15 de junio de 2024) y durante lo que restaba de ejercicio 2024 y mantiene su vigencia durante los dos ejercicios siguientes a su aprobación, es decir, los ejercicios 2025 y 2026, 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, facturación o capitalización bursátil similares a los de CAF, de acuerdo con la información pública proporcionada por dichas sociedades, así como al cumplimiento de los principios de moderación y prudencia;

- 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, en interés tanto de estos como de sus trabajadores; 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 aprobado por la CNMV, 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, tanto anuales como a largo plazo, vinculados a (a) la consecución de objetivos económico-financieros concretos, cuantificables y alineados con el interés social y con los objetivos estratégicos de la Sociedad, y (b) la consecución de parámetros no financieros que promuevan la sostenibilidad y creación de valor a largo plazo para la Sociedad.

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 2026. 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 (i) de carácter económico-financiero (como contratación, ventas, cash-flow o BAI), los cuales deberán representar, al menos, el 80% de la remuneración variable a corto plazo, pudiendo, sujeto a la aprobación de la Junta General, incluirse parámetros referenciados al valor de las acciones, como (ii) de carácter 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 u otros indicadores de ESG que promuevan la sostenibilidad de CAF), los cuales deberán representar, como máximo, un 20% de la remuneración variable a corto plazo. La intención es que dichos parámetros, a los que se les fijarán unos objetivos mínimos por debajo de los cuales no se devengará la retribución variable a corto plazo asociada al parámetro en cuestión, 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 mantenga un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables, de tal forma que la remuneración guarde relación con el rendimiento de los consejeros ejecutivos y se adecúe a los objetivos, valores e intereses de la Sociedad y, en el caso de la retribución variable anual, esta 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, una vez aprobadas las Cuentas Anuales y la Información sobre Sostenibilidad. Este diferimiento permite disponer del tiempo necesario y suficiente para comprobar de forma efectiva el cumplimiento de los parámetros vinculados al rendimiento, de modo que el Consejo de Administración pueda medir adecuadamente el grado de consecución de los objetivos y determinar si concurre alguna circunstancia que haga aconsejable reducir y/o, en su caso, reclamar la devolución de la remuneración variable a percibir por los consejeros ejecutivos. Entre tales circunstancias se incluyen los incumplimientos graves de obligaciones por parte de los beneficiarios, la introducción de salvedades en el informe de auditoría, la necesidad de reformular los estados financieros de la Sociedad, o la identificación de cualquier error en el cálculo o en la medición del grado de consecución de los objetivos.

Tanto la reducción como la devolución del incentivo puede llegar a ser total dependiendo de la gravedad del evento que las motive. Así pues, el período de diferimiento en el devengo, combinada con las cláusulas de malus y clawback, y con un sistema de métricas financieras y no financieras exigente, asegura que la retribución variable solo se consolide cuando exista una validación completa, objetiva y definitiva del desempeño alcanzado.

Para el devengo de la retribución variable anual, es necesario que los beneficiarios permanezcan en la Sociedad durante el ejercicio completo, perdiendo su derecho a dicha retribución si abandonaran la Sociedad durante el mismo. Para el devengo del plan de incentivo a largo plazo será necesario que los beneficiarios del mismo permanezcan en la Sociedad a 31 de diciembre de 2026 (aunque subsistirá el derecho a percibir el incentivo prorrateado en los términos establecidos en el apartado B.7).

La remuneración del plan de incentivo a largo plazo será en metálico, mientras que la remuneración de la retribución variable anual se podrá abonar en metálico, en acciones o en derechos de opción sobre las mismas o mediante instrumentos referenciados al valor de las acciones, ya sean de la Sociedad o de sociedades de su grupo, o mediante una combinación de los conceptos anteriores. La retribución consistente en la entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas o instrumentos referenciados al valor de las acciones, requerirá un acuerdo de la Junta General de accionistas.

Cuando la retribución variable anual se abone en acciones, en derechos de opción sobre las mismas o mediante instrumentos referenciados al valor de las acciones, los consejeros ejecutivos no podrán, mientras ostenten tal condición, transferir su titularidad o ejercitarlos hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres (3) años. Se exceptúa de lo anterior: (i) el caso en el que el consejero ejecutivo mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros; y (ii) las acciones que el consejero ejecutivo necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

Continúa apartado D

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 2026, 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. Está previsto que los componentes fijos de la remuneración de los consejeros en su condición de tales se revise durante el ejercicio 2026, tal y como se prevé en el apartado 3.1 de la política de remuneraciones, considerando que la última revisión de los mismos se produjo en el ejercicio 2023 y que se han mantenido sin variación desde entonces. Véanse a este respecto el apartado B.5 del presente informe. Dicha revisión contribuirá a mantener una estructura retributiva competitiva y alineada con las responsabilidades del cargo, la complejidad de la empresa y la dedicación necesaria.

En todo caso, la revisión será acorde a criterios de mercado y estará alineada con las retribuciones correspondientes de compañías comparables. Asimismo, los importes revisados se mantendrán en vigor durante al menos tres ejercicios y se recogerán en la nueva política de remuneraciones que se someterá a la aprobación de la Junta durante el presente ejercicio.

No se prevé que vayan a existir otros beneficios, tales como anticipos o créditos. Asimismo, los consejeros en su condición de tales no participan en el sistema de ahorro a largo plazo de la Sociedad ni en los planes de retribución variable, de conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros en vigor, ni está previsto que lo hagan de acuerdo con la nueva Política de Remuneraciones que se apruebe en el presente ejercicio.

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.

No se dispone de los importes de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos, pero se prevé su revisión de conformidad con los términos y límites previstos en la Política de Remuneraciones, con el fin de mantener un nivel retributivo competitivo frente a compañías de capitalización y complejidad comparables a CAF. El convenio colectivo aplicable al ejercicio 2026 se encuentra en negociación, sin que se prevean variaciones sustanciales respecto a ejercicios anteriores. Por otra parte, la remuneración del CEO ha permanecido sin variación desde su nombramiento en 2021 y su posible incremento está limitado a un 10% anual de conformidad con la Política de Remuneraciones en vigor.

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 respecto a los seguros de vida incluidos entre los conceptos retributivos que cabe aplicar a 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 2026, no se prevé que se vayan a producir modificaciones sustanciales respecto de los importes abonados durante el ejercicio 2025.

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 2026, la intención es que los parámetros que se escojan, a los que se les fijarán unos objetivos mínimos por debajo de los cuales no se devengará la retribución variable a corto plazo asociada al parámetro en cuestión, 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 (i) de carácter económico-financiero (como contratación, ventas, cash-flow o BAI), los cuales deberán representar, al menos, el 80% de la remuneración variable a corto plazo, pudiendo, sujeto a la aprobación de la Junta General, incluirse parámetros referenciados al valor de las acciones, como (ii) de carácter 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 u otros indicadores de ESG que promuevan la sostenibilidad o responsabilidad social corporativa de CAF), los cuales deberán representar, como máximo, un 20% de la remuneración variable a corto plazo.

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. Se prevé también que los objetivos que se establezcan en relación con los parámetros sean ambiciosos y retadores para sus beneficiarios.

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 2026, una vez formuladas por el Consejo de Administración durante el primer trimestre de 2027 (en lo que respecta a los parámetros financieros), y sobre la base de encuestas de satisfacción, evaluaciones realizadas por terceros independientes o métodos similares (en lo que respecta a los parámetros no financieros). En todo caso, para el devengo de la retribución variable anual, será necesario que los beneficiarios permanezcan en la Sociedad durante el ejercicio completo, perdiendo su derecho a dicha retribución si abandonaran la Sociedad durante el mismo. Para el devengo del plan de incentivo a largo plazo será necesario que los beneficiarios del mismo permanezcan en la Sociedad a 31 de diciembre de 2026 (aunque subsistirá el derecho a percibir el incentivo prorrateado en los términos establecidos en el apartado B.7).

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 podrá diferir en el tiempo desde el cierre del ejercicio. Asimismo, el Consejo de Administración podrá reducir y/o, en su caso, reclamar a los beneficiarios de la retribución variable anual la devolución del incentivo en caso de que concurra alguna circunstancia que lo haga aconsejable, tales como la identificación de cualquier error en el cálculo del mismo o en la medición del grado de consecución de los objetivos, la existencia de 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. Dicha reducción y/o devolución del incentivo podrá ser total dependiendo de la gravedad del evento que dé lugar a dicha reducción y/o devolución.

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 2026. De acuerdo con la política de remuneraciones en vigor, durante la vigencia de la misma la retribución variable anual no superará en ningún caso el 50% del salario fijo para un cumplimiento del 100% de los objetivos, o el 60% en caso de cumplimiento superior al 100% en todas las métricas económico-financieras, siendo estos límites conservadores en comparación con los aplicables por las sociedades de capitalización media comparables a CAF por su facturación, complejidad, y tamaño

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.

El límite de las aportaciones ordinarias se establece como un porcentaje del salario pensionable, en los términos previstos para cada beneficiario en el reglamento del plan, sin superar en ningún caso el límite de 205.000€ anuales en el caso del consejero delegado, de acuerdo con la Política de Remuneraciones en vigor, o del 30% del salario pensionable para el resto de beneficiarios. Por otra parte, en el ejercicio 2022 se aprobaron aportaciones de carácter extraordinario para compensar los años de antigüedad en la empresa sin participación en el sistema de ahorro a largo plazo anterior, a dotarse anualmente, en idéntica cuantía cada año, en un período de 6 años a partir de entonces, y que finalizarán definitivamente en el ejercicio 2027. Dichos importes compensan los niveles de retribución fija y variable de los consejeros ejecutivos, que resultan bajos en

comparación con el mercado. Asimismo, el importe de las aportaciones al sistema de ahorro a largo plazo no se consolida como salario fijo ni se computa para el cálculo de la retribución variable, ni se tiene en cuenta para las revisiones del propio salario fijo aprobadas por convenio colectivo.

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 anterior. 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.

Con ocasión de la aprobación de la política de remuneraciones actualmente vigente, y para garantizar que la estructura de remuneración fuera lo más competitiva y acorde con las mejores prácticas del mercado, se llevó a cabo un análisis exhaustivo de sociedades de capitalización media que son comparables a CAF por su facturación y tamaño, con el apoyo de asesores externos especializados. Este análisis permitió una valoración más precisa y contextualizada de las remuneraciones en relación con las anteriores sociedades de capitalización media, concluyendo que los componentes retributivos de CAF se encontraban en general por debajo de la media de este grupo de sociedades comparables, de lo que se desprende que, hasta la fecha, CAF ha asumido un enfoque muy prudente respecto de su estructura de remuneración.

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.

Dado que la vigencia de la política de remuneraciones actual finaliza el 31 de diciembre de 2026, el Consejo de Administración tiene la intención de proponer a la próxima Junta General Ordinaria de la Sociedad la aprobación de una nueva política de remuneraciones de los consejeros para su aplicación en los ejercicios 2027, 2028 y 2029. Aunque aún no se dispone de los detalles, está previsto que dicha propuesta:

· Profundice en la conexión entre resultados y retribución, con parámetros financieros y no financieros definidos, medibles y acordes con la estrategia y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

· Incorpore salvaguardas de buen gobierno en la remuneración variable de los consejeros ejecutivos (entre ellas, cláusulas malus y clawback, y la posibilidad de liquidación parcial o total en acciones con periodos de retención de las mismas) para mantener el alineamiento con los intereses de los accionistas.

· Defina los conceptos integrantes tanto de la retribución de los consejeros en su condición de tales, como de la de los consejeros ejecutivos, así como los límites máximos de las mismas, de acuerdo con los estándares de mercado, las mejores prácticas y recomendaciones de los Proxy Advisors.

Asimismo, se contempla que el proyecto de nueva política incluya las características esenciales de un nuevo plan de remuneración variable a largo plazo para el período 2027–2030, alineado con el próximo ciclo estratégico, puesto que el plan actual, aprobado para el período 2023-2026, finalizará su vigencia al término de este ejercicio. El nuevo plan contendrá métricas tanto financieras como no financieras, relevantes y verificables, con una ponderación adecuada y acorde con las mejores prácticas, y podrá incorporar, sujeto a la aprobación de la Junta General, parámetros vinculados al valor de las acciones, así como el abono, al menos parcial, de la remuneración variable que se devengue, mediante la entrega de acciones o instrumentos referenciados a su valor, que se mantendrán sin posibilidad de venderse durante un periodo de tiempo suficiente.

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://admin.cafmobility.com/uploads/SGC_0007_Politica_Remuneraciones_Consejeros_ES_4182ee1a6c.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 2024 se aprobó con una amplia mayoría (99,62% de votos a favor), mejorando los resultados del Informe del ejercicio 2023, que fue aprobado por una mayoría del del 91,1%. Por su parte, la vigente política de remuneraciones fue aprobada en la junta general de 2024 con el voto a favor del 97,51% del capital presente o representado. Esta positiva evolución en los niveles de apoyo refleja el esfuerzo de la Sociedad por dar respuesta a las inquietudes mostradas por los accionistas, incorporando mejoras tanto en la estructura de la remuneración de sus consejeros como en el nivel de transparencia de la información pública, en línea con las recomendaciones de asesores y proxy advisors, y las mejores prácticas de mercado. El presente Informe mantiene este mismo enfoque de mejora continua, profundizando en la calidad del desglose y en la alineación con las expectativas de los accionistas.

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 15 de junio de 2024, previa propuesta del Consejo de Administración de fecha 9 de mayo de 2024, que a su vez formuló dicha propuesta a la vista del informe y de la propuesta emitidos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el 8 de mayo de 2024.

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, los acuerdos adoptados durante el ejercicio 2025 y hasta la fecha de aprobación del presente informe relativos al paquete retributivo de los consejeros correspondiente al ejercicio 2025 son los siguientes:

(i) Dentro del primer trimestre de 2025, la comisión de nombramientos y retribuciones acordó proponer al consejo de administración la aprobación del plan de remuneración variable anual de los consejeros ejecutivos y la concreción de los parámetros de aplicación, sus objetivos y ponderación.

(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 12 de noviembre de 2025, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó proponer al Consejo de Administración las aportaciones 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.

(iv) Con fecha 13 de noviembre de 2025, el Consejo de Administración aprobó la propuesta formulada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que se describe anteriormente.

(v) Con fecha 27 de febrero de 2026, el Consejo de Administración ha aprobado la retribución final de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2025, una vez formuladas las cuentas anuales del ejercicio 2025 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 2025.

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 2025 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 2025 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 desde el ejercicio 2023, el Consejo de Administración decidió 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).

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.

Cabe señalar que, aunque la retribución variable a corto plazo se devenga anualmente, su contribución a los resultados y al rendimiento sostenible de la Sociedad se extiende más allá del ejercicio, ya que parte de los objetivos en los que se basa, como el nivel de contratación o diversos indicadores de sostenibilidad como la satisfacción del cliente, el índice de salud organizativa y los resultados de la evaluación Ecovadis, producen efectos también a medio y largo plazo. Esto se debe a que la consecución de dichos objetivos suele depender de procesos y esfuerzos acumulados durante periodos notablemente superiores a un año.

Por ejemplo, la adjudicación de un contrato procede de licitaciones que normalmente se desarrollan durante más de un año, de modo que, aunque su medición sea anual, refleja la dedicación previa de recursos durante un período de tiempo previo notablemente superior. Asimismo, los contratos de fabricación, suministro o mantenimiento que suscribe CAF tienen duraciones plurianuales, por lo que alcanzar los objetivos de contratación en un ejercicio contribuye directamente a la estabilidad futura del Grupo, independientemente de que su medición sea anual. Algo similar ocurre con el índice de satisfacción del cliente, cuyo resultado deriva de relaciones prolongadas en el tiempo y puede favorecer ampliaciones de contratos o incrementar las probabilidades de adjudicación futura, reforzando así la sostenibilidad del Grupo a medio y largo plazo.

El abono de la retribución variable se difiere durante un período de tiempo que garantiza un lapso suficiente para que el Consejo de Administración pueda verificar el grado de cumplimiento de los objetivos asegurando que la retribución variable solo se consolide cuando exista una validación completa, objetiva y definitiva del desempeño alcanzado.

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, para la aprobación de la política de remuneraciones vigente se analizó 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 concluyó que los componentes retributivos de CAF se encontraban en general por debajo de la media de este grupo de sociedades 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.

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 2025 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 15 de junio de 2024, que entró en vigor ese mismo día para el resto del ejercicio 2024 y los ejercicios 2025 y 2026. El cumplimiento de dicha política 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 asignación fija adicional para aquellos consejeros que desempeñen otras funciones o responsabilidades, habiéndose mantenido dentro de la cifra máxima prevista en el apartado 3.1 de la política de remuneraciones vigente.

(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 dicha política, 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.

Para garantizar la relación entre la retribución de los consejeros y los resultados y otras medidas de rendimiento de la Sociedad, la estructura retributiva de los consejeros ejecutivos incorpora componentes variables (a largo y corto plazo) ligados a las variaciones en el rendimiento de la Sociedad. En el ejercicio informado, el incremento en la retribución variable del Consejero Delegado responde a la consecución íntegra de los objetivos financieros y no financieros fijados, en un contexto de resultados extraordinarios caracterizados por niveles muy destacados de contratación, ingresos, EBIT y beneficio neto, y adjudicación de proyectos estratégicos de especial relevancia para el Grupo, reforzando la alineación entre desempeño y compensación.

Adicionalmente, el Consejo de Administración aprobó 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	27.429.226	80,02

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	96.283	0,35
Votos a favor	27.327.066	99,63
Votos en blanco	550	0,00
Abstenciones	5.327	0,02

Observaciones

Los porcentajes han sido redondeados al segundo decimal.

El informe anual de remuneraciones del ejercicio 2024 se aprobó con una amplia mayoría de los votos emitidos.

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.

El importe de los conceptos actuales de la remuneración fija de los consejeros en su condición de tales se aprobó en el ejercicio 2023 con vigencia hasta el ejercicio 2025 y asciende a:

- Asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración: 75.000 euros anuales por consejero.
- Asignación fija por pertenencia a las Comisiones: 25.000 euros por año y Comisión.
- Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración: 40.000 euros anuales por consejero.
- Retribución fija en atención a especiales funciones y responsabilidades:
· Retribución adicional para el Presidente del Consejo: 100.000 euros anuales.
· Retribución adicional para la Secretaria del Consejo: 50.000 euros anuales.
· Retribución adicional a los Presidentes de las Comisiones: 10.000 euros anuales cada uno.

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 mercantil 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 2025 se recogen en sus respectivos contratos, con los importes que figuran en la tabla a) i) del apartado C.1 del presente informe. En el caso del consejero delegado su sueldo fijo no ha variado. En el caso de la secretaria consejera, su sueldo fijo se ha ajustado en virtud de su contrato laboral, en línea con las subidas salariales por aplicación del convenio colectivo de los trabajadores de la sociedad matriz. Se hace constar que la variación de la remuneración media de los empleados del ejercicio 2025 respecto al ejercicio anterior que se recoge en la tabla C.2. corresponde a los datos de remuneración de la totalidad de la plantilla del Grupo, que incluye a las sociedades dependientes fuera de España, por lo que no refleja la subida salarial practicada en la sociedad cotizada por aplicación de su respectivo convenio colectivo.

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 el primer trimestre de 2025, la comisión de nombramientos y retribuciones propuso al consejo de administración el plan de remuneración variable anual de los consejeros ejecutivos que incluía la fijación de los parámetros concretos a los que debía ir vinculada la retribución variable a corto plazo para el ejercicio 2025, así como su ponderación y objetivos. Dicha propuesta resultó 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 CO2, 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 CO2, alcances 1&2, son criterios no financieros que promueven la creación de valor a largo plazo para la Sociedad.

En relación con el parámetro 'Índice de Salud Organizativa', conviene aclarar que se trata de una métrica de carácter organizativo basada en encuestas anónimas a empleados sobre su percepción de la empresa. Este índice evalúa la capacidad de la organización para alinearse en torno a una dirección común, ejecutar con excelencia, adaptarse al cambio y renovarse de forma sostenible, a través de nueve dimensiones (dirección, liderazgo, ambiente de trabajo, responsabilidad, coordinación y control, motivación, capacidades, innovación y orientación externa). Su medición refleja exclusivamente la percepción de los empleados sobre estas prácticas de gestión y cultura corporativa, sin relación alguna con indicadores de seguridad laboral.

Por cada parámetro se establecieron una serie de objetivos, 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. No obstante, conviene destacar que dichos objetivos fueron ambiciosos y retadores para sus beneficiarios. Por un lado, el objetivo de BAI se incrementó a doble dígito en relación con su valor en el ejercicio anterior. Asimismo, se exigió como objetivo la obtención de una cifra de contratación superior a la de ventas, así como la generación de flujo de caja positivo. Adicionalmente, debe destacarse que todos los objetivos económico-financieros fijados para el ejercicio 2025, esto es, Contratación, Ventas, BAI y Flujo de Caja, fueron más ambiciosos que los objetivos fijados en el ejercicio anterior para esos mismos parámetros. En particular, para el parámetro BAI, indicador especialmente relevante en relación con la situación y evolución de la Sociedad, se estableció un objetivo de crecimiento en el ejercicio 2025 superior a un 15% sobre la consecución real obtenida a cierre del ejercicio 2024. Asimismo, se otorgó al parámetro "BAI" la categoría de parámetro llave para que se pudiera devengar cualquier retribución variable a corto plazo en relación con los restantes parámetros.

De acuerdo con este esquema, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso que la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado pudiera alcanzar hasta el 45% de su salario fijo, incrementado en un 20% adicional sobre dicho importe en caso de cumplimiento superior al 100% en todas las métricas económico-financieras establecidas, lo que equivaldría a un 54% de su salario fijo en caso de cumplimiento íntegro de todos los objetivos, y de conformidad con los límites previstos en la política de remuneraciones. Para la Secretaria Consejera, la Comisión propuso fijar un límite máximo de 110 miles de euros. Estos límites fueron aprobados por el Consejo de Administración.

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 2025, una vez formuladas por el Consejo de Administración durante el primer trimestre del ejercicio 2026 (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 CO2 (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 abona en metálico y, conforme a las mejores prácticas, se difiere en el tiempo un periodo 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 verificar si concurre alguna circunstancia que haga aconsejable reducir la remuneración variable a percibir por los consejeros ejecutivos. Pese a que la retribución variable se abone en metálico, debe tenerse en cuenta que los consejeros ejecutivos son titulares, en conjunto, de 29.540 acciones de CAF (12.500 en el caso del consejero delegado y 17.040 en el caso de la secretaria consejera), cuyo valor equivale a un porcentaje significativo de sus respectivos salarios. Los consejeros ejecutivos han mantenido la titularidad de dichas acciones desde su adquisición, en el año 2022.

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, el Consejo de Administración podrá reclamar a los consejeros ejecutivos el reembolso del exceso que hubieran percibido. Todo ello asegura que la retribución variable solo se consolide cuando exista una validación completa, objetiva y definitiva del desempeño alcanzado.

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 2026, fecha en la que el Consejo formula las cuentas anuales e informe de gestión del ejercicio 2025 y puede comprobar efectivamente el grado de cumplimiento de los parámetros económico-financieros. Tras dicha evaluación, se ha constatado el cumplimiento total de los objetivos que resulta en el devengo y consolidación de un 100% 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 2025 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.

Se indica a continuación una tabla con la ponderación de cada parámetro financiero, el valor obtenido para cada parámetro, 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 // Valor obtenido // Grado de cumplimiento // % de remuneración variable total devengada
BAI // 30% // 216// 100% // 30%
Flujo de caja // 25% // 97 // 100% // 25%
Ventas // 15% // 4.487// 100% // 15%
Contratación // 15% // 6.027 // 100% // 15%

Debe destacarse que el parámetro BAI ha logrado una consecución de 216 M€, que supone un incremento del 34% sobre el valor obtenido a cierre del ejercicio 2024. El parámetro Flujo de caja, sin considerar operaciones de M&A (tal y como se había definido el objetivo) ha sido de 97M€, lo que supone un incremento cercano al 35% (obteniéndose un valor de 88 M€ con operaciones de M&A, que supone un incremento del 22%). Las Ventas han experimentado un aumento del 7% respecto al ejercicio anterior, y la Contratación ha tenido un incremento del 28%.

Los datos de consecución real de cada parámetro financiero en 2025 se pueden consultar también 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// 8,1 // 100% // 3,75%
Índice Salud Organizativa (1-10) // 3,75% // 6,8 // 6,8 // 100%// 3,75%
Evaluación Ecovadis (1-100) // 3,75%// 76 // 80 // 100% // 3,75%
Reducción Emisiones CO2 1&2 (%) // 3,75% // 30% // 30,3% // 100%// 3,75%

Los valores obtenidos para cada uno de estos parámetros no financieros se encuentran disponibles en el informe de sostenibilidad.

Con el actual nivel retributivo, el ratio CEO-to-worker compensation, que compara la remuneración del Consejero Delegado con la mediana de la remuneración devengada correspondiente al resto de la plantilla del grupo CAF, arroja un valor de 18,2, que se encuentra en el segundo cuartil de las sociedades cotizadas de mediana capitalización, de conformidad con la información disponible públicamente.

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones trabajó durante el ejercicio 2023 en el diseño de un plan de incentivo a largo plazo que se encontrase 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 fueron tomados en consideración.

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 seleccionó 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 introdujo 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 tuvieron 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 fijó 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 fijó un objetivo de reducción del 50% al término del ejercicio 2026, que supone un endurecimiento 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 CO2 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 CO2) o eléctrico, según los contratos que resulten adjudicados y su ejecución en el ejercicio. Se fijó, 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 CO2 (Alcance 3) del 32%, no se devenga incentivo asociado a esta métrica;

(ii) En caso de que el nivel de reducción de Emisiones CO2 (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 CO2 (Alcance 3) del 50%, se devenga el 100% del incentivo.

Cada métrica funciona de manera independiente, estableciéndose un importe de Resultado Operativo EBIT agregado mínimo por debajo del cual no se devenga ningún incentivo asociado a esta métrica y un nivel de reducción de emisiones de CO2 (Alcance 3) mínimo por debajo del cual no se devenga incentivo asociado a esta otra métrica. Asimismo, 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. En cualquier caso, se deja expresa constancia de que el incentivo correspondiente a la métrica de Resultado Operativo EBIT agregado nunca superará el 124% del incentivo asociado a esta métrica. Por su parte, el incentivo correspondiente a la métrica de Reducción de Emisiones CO2 (Alcance 3) nunca excederá el 100% del incentivo asociado a esta métrica.

El Consejo de Administración fijó 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 (sin perjuicio de la posibilidad de abonar un incentivo superior en caso de sobrecumplimiento conforme a lo previsto en el presente apartado). De cara a fijar este importe, se analizó 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 concluyó que el importe del incentivo a largo plazo se encontraba en línea con las empresas comparables.

En cuanto a los métodos para evaluar el grado de cumplimiento, el parámetro Resultado Operativo EBIT agregado se medirá sobre la base de los estados financieros e informe de gestión formulados cada año por el Consejo. La medición del parámetro Reducción de Emisiones CO2 (Alcance 3) se realizará mediante mediciones internas validadas por un certificador externo independiente.

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. No obstante, subsistirá el derecho a percibir el incentivo prorrateado en función del tiempo efectivamente trabajado desde la fecha de inicio del plan de incentivo a largo plazo en caso de que la extinción de la relación se produzca por alguna de las causas previstas en el Reglamento del Plan, tales como fallecimiento, jubilación o declaración de incapacidad permanente, entre otros.

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 2025.

No obstante, tal y como ha aprobado el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 27 de febrero de 2026, 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 2025 a favor de cada uno de los consejeros ejecutivos figura en la tabla a) iii) del apartado C.1 del presente informe y se encuentra dentro de los límites establecidos en el apartado 3.2.1 de la política de remuneraciones de CAF. Dicho importe comprende las aportaciones anuales ordinarias acordadas por el Consejo de Administración de conformidad con los términos de este nuevo sistema de ahorro a largo plazo y su Reglamento, aprobado en diciembre de 2022, calculadas como porcentaje del salario pensionable, que incluye la remuneración fija en atención a especiales funciones y responsabilidades que se indica en el apartado B.5, con el máximo de 205.000€ anuales en el caso del consejero delegado o del 30% del salario pensionable para el resto de beneficiarios, y las aportaciones extraordinarias aprobadas en el ejercicio 2022, a dotarse anualmente, en idéntica cuantía cada año, en un período de 6 años desde entonces, y que finalizarán definitivamente en el ejercicio 2027.

Este nuevo sistema de ahorro a largo plazo aprobado en el ejercicio 2022 difiere sustancialmente del antiguo sistema vigente hasta entonces y del que los actuales consejeros ejecutivos no eran beneficiarios. A diferencia del sistema previo, las aportaciones del modelo vigente son sensiblemente más moderadas y se articulan bajo un esquema de aportación definida, en lugar del régimen de prestación definida que regía anteriormente. Ello 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 en su Reglamento, aprobado en 2022.

Es importante destacar que el importe de las aportaciones al sistema de ahorro a largo plazo no se consolida como salario fijo, no computa para el cálculo de la retribución variable, ni se tiene en cuenta para las revisiones del propio salario fijo aprobadas por convenio colectivo.

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. En el marco de la aprobación de la política de remuneraciones actualmente vigente, y para garantizar que la estructura de remuneración fuera lo más competitiva y acorde con las mejores prácticas del mercado, se llevó a cabo un análisis exhaustivo de sociedades de capitalización media comparables a CAF en facturación y tamaño, con el apoyo de asesores externos especializados. Dicho análisis evidenció que los componentes retributivos de CAF se encontraban en general por debajo de la media de este grupo de sociedades comparables.
Todo ello confirma que CAF ha mantenido un enfoque prudente y responsable en su estructura retributiva.

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 2025 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 2025 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 2025
Don ANDRÉS ARIZKORRETA GARCÍA	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JAVIER MARTÍNEZ OJINAGA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don MANUEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JUAN JOSÉ ARRIETA SUDUPE	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don LUIS MIGUEL ARCONADA ECHARRI	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña IDOIA ZENARRUTZABEITIA BELDARRAIN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARTA BAZTARRICA LIZARBE	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña CARMEN ALLO PÉREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JULIÁN GRACIA PALACÍN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025

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 2025	Total ejercicio 2024
Don ANDRÉS ARIZKORRETA GARCÍA	175	40							215	215

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 2025	Total ejercicio 2024
Don JAVIER MARTÍNEZ OJINAGA	75	40		510	275				900	773
Don MANUEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	75	40							115	115
Don JUAN JOSÉ ARRIETA SUDUPE	75	40	25						140	140
Don LUIS MIGUEL ARCONADA ECHARRI	75	40	25						140	140
Doña IDOIA ZENARRUTZABEITIA BELDARRAIN	75	40							115	115
Doña MARTA BAZTARRICA LIZARBE	125	40		288	110				563	538
Doña CARMEN ALLO PÉREZ	75	40	50						165	141
Don JULIÁN GRACIA PALACÍN	85	40	25						150	150
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA	85	40	25						150	150

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		N° instrumentos	N° Acciones equivalentes	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	N° instrumentos	N° instrumentos	N° 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	

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don JAVIER MARTÍNEZ OJINAGA			204	204			1.016	812
Doña MARTA BAZTARRICA LIZARBE			241	222			890	649

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JAVIER MARTÍNEZ OJINAGA	Primas de seguros de vida	16
Doña MARTA BAZTARRICA LIZARBE	Primas de seguros de vida	2

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 2025	Total ejercicio 2024
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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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	

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
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.

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
Don ANDRÉS ARIZKORRETA GARCÍA	215				215						215
Don JAVIER MARTÍNEZ OJINAGA	900			16	916						916
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
Doña MARTA BAZTARRICA LIZARBE	563			2	565						565
Doña CARMEN ALLO PÉREZ	165				165						165

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
Don JULIÁN GRACIA PALACÍN	150				150						150
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA	150				150						150
TOTAL	2.653			18	2.671						2.671

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 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don JAVIER MARTÍNEZ OJINAGA	916	16,24	788	-9,01	866	19,12	727	120,30	330
Doña MARTA BAZTARRICA LIZARBE	565	4,63	540	2,08	529	21,89	434	27,65	340

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros externos									
Don ANDRÉS ARIZKORRETA GARCÍA	215	0,00	215	0,00	215	7,50	200	-96,48	5.683
Don JULIÁN GRACIA PALACÍN	150	0,00	150	0,00	150	30,43	115	0,00	115
Doña CARMEN ALLO PÉREZ	165	17,02	141	-4,73	148	28,70	115	0,00	115
Don JUAN JOSÉ ARRIETA SUDUPE	140	0,00	140	0,00	140	21,74	115	0,00	115
Don LUIS MIGUEL ARCONADA ECHARRI	140	0,00	140	0,00	140	21,74	115	0,00	115
Doña IDOIA ZENARRUTZABEITIA BELDARRAIN	115	0,00	115	0,00	115	21,05	95	0,00	95
Don MANUEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	115	0,00	115	0,00	115	15,00	100	0,00	100
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA	150	0,00	150	25,00	120	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	215.639	34,25	160.630	14,20	140.658	54,37	91.115	-29,82	129.832
Remuneración media de los empleados									
	51	0,00	51	8,51	47	6,82	44	7,32	41

Observaciones

Principales variaciones 2025/2024:

· El aumento en un 16,24% en la retribución total de D. Javier Martínez Ojinaga se debe a la fijación de un límite máximo de la retribución variable a corto plazo a percibir por el consejero delegado durante el ejercicio 2025 superior al fijado para el ejercicio 2024 y a un mayor grado de consecución de los objetivos establecidos frente al ejercicio 2024.
· El aumento en un 4,62% en la retribución total de Dña. Marta Baztarrica Lizarbe se debe al aumento de la retribución fija anual por aplicación del convenio colectivo de CAF y de la retribución variable a corto plazo, por fijar un límite máximo superior y alcanzar un mayor grado de consecución de los objetivos establecidos, frente al ejercicio 2024.
· El aumento en un 17,02% en la retribución de Dña. Carmen Allo Pérez se debe al devengo de la totalidad de la remuneración por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, frente al ejercicio 2024, en el que no ejerció dicho cargo durante la totalidad del ejercicio.
· La variación de la remuneración media de los empleados del ejercicio 2025 respecto al ejercicio anterior se explica por el incremento acusado de la plantilla durante el ejercicio 2025 en una sociedad dependiente fuera de España, que reduce la remuneración media de los empleados a nivel de Grupo en el ejercicio 2025, a pesar de las subidas salariales en la sociedad cotizada y en la sociedad dependiente por aplicación de sus respectivos convenios colectivos.

Las explicaciones sobre las principales variaciones en el periodo 2024/2023 se detallan en el informe anual de remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2024, las explicaciones sobre las principales variaciones en el periodo 2023/2022 se detallan en el informe anual de remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2023 y 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.

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)

En el caso de la retribución variable anual, corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la determinación de la cuantía de la retribución variable anual (con sujeción a los máximos indicados en el apartado 3.2.1(b) de la Política de Remuneraciones), los parámetros sobre los que se basa, su ponderación, la inclusión, en su caso, de parámetros llave y los objetivos a alcanzar en relación con cada parámetro y, una vez finalizado el ejercicio, la evaluación de su cumplimiento.

En el caso del 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), el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, fue responsable de su diseño y aprobación. Este proceso incluyó, entre otros aspectos, la definición de parámetros, ponderaciones, parámetros clave y objetivos a alcanzar para cada uno de ellos. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se esforzó por alinear el plan con los estándares de mercado más elevados, contando con asesoramiento externo especializado. Además, se contrastó el contenido del plan con los principales proxy advisors, así como con accionistas significativos e inversores institucionales de CAF, cuyos comentarios fueron considerados.

Asimismo, para la elaboración de la vigente Política se analizó 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 concluyó que los componentes retributivos de CAF se encontraban en general por debajo de la media de este grupo de sociedades comparables

* 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 se ha contado con el apoyo de asesores externos especializados para garantizar que la estructura de remuneración sea lo más competitiva y acorde con las mejores prácticas del mercado.

* 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.

A.1.2 (a continuación)

Por su parte, debe tenerse en cuenta que los consejeros ejecutivos son titulares, en conjunto, de 29.540 acciones de CAF (12.500 en el caso del consejero delegado y 17.040 en el caso de la secretaria consejera), cuyo valor equivale a un porcentaje significativo de sus respectivos salarios. Los consejeros ejecutivos han mantenido la titularidad de dichas acciones desde su adquisición, en el año 2022.

Con todo ello, la Sociedad considera que la exposición a riesgos excesivos queda reducida y que el mix retributivo muestra un adecuado equilibrio entre componentes fijos y variables de tal forma que la remuneración guarda relación con el rendimiento de los consejeros ejecutivos y se adecúa a los objetivos, valores e intereses de la Sociedad.

B.3 (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:

27/02/2026

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

[ ] Si
[√] No

Estimados accionistas:

En nombre de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, S.A. (CAF), me complace presentarles el **Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros** que se someterá a votación de la Junta General de Accionistas de 2026 con carácter consultivo.

Con este nuevo Informe reafirmamos nuestro compromiso con la transparencia, la responsabilidad y la defensa de los intereses de nuestros accionistas, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo. Dicho compromiso se ha materializado en diversas iniciativas y avances que merecen ser destacados, y a los que me referiré a continuación.

Hitos significativos en 2025

El año 2025 ha sido muy relevante para CAF. Un ejercicio en el que la compañía ha mantenido su compromiso con la sostenibilidad, la innovación y la creación de valor para los accionistas.

CAF ha cerrado el año con cifras récord en sus principales magnitudes: la contratación ha superado los 6 mil M€, lo que supone un incremento del 28% respecto al año anterior. Las ventas, así como el resto de magnitudes, han superado igualmente las previsiones del Plan de Gestión, lográndose un EBIT de 246 M€ y un Resultado Neto Atribuible de 146 M€, que supera en un 42% el obtenido en el ejercicio 2024.

Además, CAF ha mantenido una sólida política de dividendo y un apalancamiento muy contenido, lo que refuerza su posición financiera y su capacidad para afrontar nuevos retos.

El desempeño comercial extraordinario logrado en 2025 ha permitido alcanzar hitos de especial trascendencia. Destaca entre ellos la adjudicación del macrocontrato de suministro de la nueva flota de trenes AM30 al operador belga SNCB que, con un alcance inicial de 180 trenes y 1.700 millones de euros, ampliable a 380 unidades adicionales, constituye el mayor contrato en la historia de la compañía. Cabe mencionar, asimismo, dos nuevos proyectos de gran envergadura tecnológica. Por un lado, destaca el desarrollo del lote 2 de la nueva Línea 10 del Metro de Nápoles, que abarca el diseño e implementación del sistema OPTIO, destinado a habilitar el funcionamiento de la red en el nivel más alto de automatización (GoA4), y constituirá la primera referencia de CAF en el ámbito de la conducción automática de metros. Asimismo, CAF ha resultado adjudicataria del contrato para la modernización integral del Metro de Helsinki, que incluye la renovación completa de los sistemas de señalización y control de trenes mediante la implantación de un sistema de operación semiautomática (GoA2), reafirmando la apuesta de la compañía en el segmento de la señalización ferroviaria.

En paralelo a estos avances en el ámbito ferroviario, el negocio de autobuses también ha logrado éxitos comerciales significativos en 2025, como la adjudicación a Solaris de su primer contrato en Canadá, que consolida la presencia del Grupo en Norteamérica dentro del segmento de autobuses eléctricos.

Por último, en materia de Sostenibilidad, durante 2025 CAF ha continuado avanzando en la implementación de su Plan Director, con un buen posicionamiento en las calificaciones de las principales agencias de rating.

Todos estos resultados refuerzan la solidez y la proyección de CAF hacia un crecimiento rentable y a su posicionamiento como referente internacional en soluciones integrales de movilidad sostenible. Al mismo tiempo, ponen de manifiesto la necesidad de mantener sistemas de incentivos alineados con los objetivos estratégicos y de gestión, tanto financieros

como no financieros, y que contribuyan de forma efectiva a la creación de valor para nuestros grupos de interés.

Resultados de la Junta General de Accionistas de 2025

En la Junta General de Accionistas, celebrada el 14 de junio de 2025, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2024, presentado por el Consejo de Administración de CAF, obtuvo un amplio respaldo de nuestro accionariado. Concretamente, el Informe fue aprobado con un voto a favor superior al 99% del capital presente o representado, lo que supone una mejora significativa respecto al año anterior y refleja la confianza de los accionistas en las prácticas retributivas de la Sociedad.

Este avance se debe, entre otros factores, al enfoque proactivo mantenido por la compañía en su interacción con accionistas e inversores, promoviendo un marco estable de diálogo y participación. A este respecto, a lo largo de todo el ejercicio se han mantenido de manera continuada encuentros con stakeholders y asesores de voto, cuyas recomendaciones han sido progresivamente integradas en el proceso de toma de decisiones, reforzando así nuestro compromiso con la mejora continua y la transparencia.

Aplicación de la Política de Remuneraciones en 2025

Nuestra Política de Remuneraciones de los Consejeros fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 15 de junio de 2024 para el resto de dicho ejercicio y los ejercicios 2025 y 2026, previa propuesta del Consejo de Administración basada, a su vez, en el informe y propuesta emitidos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Dicha Política atiende primeramente a criterios de mercado y a la aplicación de los principios de moderación y prudencia, buscando garantizar la correspondencia con la evolución de los resultados de la empresa y un adecuado reparto de beneficios a los accionistas.

La remuneración devengada durante el ejercicio 2025 cumple plenamente con la Política vigente. Incluye una remuneración fija por pertenencia al Consejo y Comisiones, dietas por asistencia y asignaciones adicionales por funciones específicas, que no han sufrido incrementos respecto del ejercicio 2024. En el caso de los consejeros ejecutivos, además de la retribución fija mencionada, se ha devengado la remuneración correspondiente a los conceptos previstos en la Política, siempre dentro de los límites allí establecidos. El informe que les presentamos ofrece una visión completa de las cifras y elementos que han integrado el paquete retributivo de los consejeros en el pasado ejercicio.

Dentro de nuestro marco de gobernanza, corresponde al Consejo de Administración la determinación de la retribución de cada consejero, sobre la base de la propuesta correspondiente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En la sesión de 27 de febrero de 2026, con la formulación de las cuentas anuales por el Consejo de Administración y la obtención de los resultados de las encuestas y mediciones de los indicadores de ESG, se ha verificado por el Consejo el grado de cumplimiento de los parámetros de la remuneración variable a corto plazo previamente establecidos, resultando en un cumplimiento del 100% en todas las métricas. Esto confirma el desempeño extraordinario de la Sociedad en el ejercicio. Para más detalle sobre los parámetros y resultados, puede consultarse la sección correspondiente del presente Informe.

Adicionalmente, CAF tiene en curso el Plan de Incentivo a Largo Plazo (PILP) ligado al Plan Estratégico 2023-2026, que finalizará el 31 de diciembre de este año y que será liquidable, en su caso, en el ejercicio 2027. Me gustaría recordar que dicho Plan incluye una métrica no financiera (Reducción de Emisiones CO2, Alcance 3), con un peso del 15% sobre el total del incentivo, 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.

Nueva Política de Remuneraciones que se someterá a la Junta de 2026

Ante la proximidad del vencimiento del plazo de duración de la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros, la Comisión está trabajando en una propuesta de nueva Política que se aplicará hasta el ejercicio 2029, y que será presentada al Consejo de Administración para su sometimiento a la Junta General de Accionistas a celebrar el próximo mes de junio. Está previsto que dicha propuesta:

- Profundice en la conexión entre resultados y retribución, con parámetros financieros y no financieros definidos, medibles y acordes con la estrategia y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
- Incorpore salvaguardas de buen gobierno en la remuneración variable de los consejeros ejecutivos (entre ellas, cláusulas *malus* y *clawback*, y la posibilidad de liquidación parcial o total en acciones con períodos de retención de las mismas) para mantener el alineamiento con los intereses de los accionistas.
- Defina los conceptos integrantes tanto de la retribución de los consejeros en su condición de tales, como la de los consejeros ejecutivos, en términos similares a la Política actual en vigor, así como los límites máximos de las mismas, de acuerdo con los estándares de mercado, las mejores prácticas y las recomendaciones de los *Proxy Advisors*.

Se prevé que la propuesta de nueva Política incluya, asimismo, las características esenciales de un nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo (PILP), alineado con el próximo ciclo estratégico 2027–2030, que se aprobará en el ejercicio 2027 con un período de duración de cuatro años.

Este nuevo PILP contendrá métricas tanto financieras como no financieras, relevantes y verificables, con una ponderación adecuada y acorde con las mejores prácticas, y podrá incorporar, sujeto a la aprobación de la Junta General, parámetros vinculados al valor de las acciones, así como el abono, al menos parcial, de la remuneración variable que se devengue, mediante la entrega de acciones o instrumentos referenciados a su valor.

Compromiso, transparencia y próximos pasos

CAF afronta este ejercicio 2026 con el reto y la dedicación dirigida al cumplimiento de los objetivos establecidos en el actual Plan Estratégico, cuya vigencia llega a su fin este año, con la firme voluntad de seguir creciendo de forma rentable, creando valor económico y social a medio y largo plazo.

En este contexto, CAF seguirá impulsando un marco retributivo sencillo, predecible y comprobable, que premie el desempeño sostenible, de acuerdo con las expectativas del mercado y las mejores prácticas de buen gobierno.

Deseo concluir agradeciendo especialmente a nuestros accionistas por su apoyo y colaboración a lo largo de todo el año. Nuestro compromiso es seguir cultivando una relación abierta y constructiva y trabajando para atender de manera eficaz sus inquietudes y expectativas.

Atentamente,



Julián Gracia Palacín
Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones