

TRINITY INDUSTRIES, INC.

Estatuto del Comité de Recursos Humanos

(modificado el 5 diciembre de 2023)

Estatuto del Comité de Recursos Humanos (el “Estatuto”) establece el propósito y los requisitos de membresía del Comité de Recursos Humanos (el “Comité”) del Consejo de Administración (el “Consejo”) de Trinity Industries, Inc. (la “Sociedad”), y define la autoridad y las responsabilidades que le han sido delegadas por el Consejo

- 1. Propósito.** El propósito del Comité es: (i) asistir al Consejo en el cumplimiento de sus responsabilidades fiduciarias relacionadas con los acuerdos y la compensación justa y competitiva del Director General (“CEO”) y otros ejecutivos de la Sociedad; (ii) administrar y otorgar incentivos conforme a los planes de compensación variable y planes basados en acciones de la Sociedad (excepto el Plan de Compensación Diferida de Trinity Industries, Inc. (“DCP”)); (iii) revisar los planes de sucesión de la alta dirección; y (iv) preparar un informe para su inclusión en el documento de representación (*proxy statement*) de la Sociedad para la asamblea anual de accionistas.
- 2. Miembros del Comité.**
 - 2.1 Composición y Nombramiento.** El Comité estará compuesto por tres (3) o más miembros del Consejo. Los miembros y el Presidente del Comité serán designados por el Consejo, con base en la recomendación del Comité de Gobernanza Corporativa y Nominación de Directores (“Comité de Gobernanza”). La membresía en el Comité podrá rotarse a discreción del Consejo. El Consejo cubrirá las vacantes en el Comité y podrá remover a cualquier miembro del Comité en cualquier momento, sin necesidad de causa. Los miembros permanecerán en sus cargos hasta que sus sucesores sean nombrados por el Consejo.
 - 2.2 Cualificaciones.** Cada miembro del Comité deberá cumplir con los requisitos de independencia establecidos por la Bolsa de Valores de Nueva York (“NYSE”) y la legislación federal aplicable en materia de valores, incluyendo las normas y reglamentos de la Comisión de Bolsa y Valores de los Estados Unidos (la “SEC”).
- 3. Autoridad.**
 - 3.1 Asesores.** El Comité tendrá la autoridad, a su entera discreción, para: (i) seleccionar, contratar u obtener el asesoramiento de un consultor independiente en compensación, asesor legal externo u otros asesores expertos (“Asesores”) que considere necesarios para cumplir con sus responsabilidades; (ii) determinar la compensación, supervisar el trabajo y establecer otros términos de contratación de dichos Asesores; y (iii) terminar la relación con dichos Asesores. El Comité recibirá los fondos apropiados por parte de la Sociedad, según lo determine el propio Comité en su calidad de comité del Consejo, para el pago de la compensación de sus Asesores.
 - 3.2 Independencia de los Asesores.** Al contratar o solicitar asesoría de los Asesores, el Comité debe tomar en consideración los siguientes factores:

- (i) la prestación de otros servicios a la Sociedad por parte de la persona que emplea al Asesor (dicha persona será el “Empleador del Asesor”);
- (ii) el monto de los honorarios recibidos de la Sociedad por el Empleador del Asesor, como porcentaje del ingreso total del Empleador del Asesor;
- (iii) las políticas y procedimientos del Empleador del Asesor diseñados para prevenir conflictos de interés;
- (iv) cualquier relación comercial o personal entre el Asesor y cualquier miembro del Comité;
- (v) la propiedad de acciones de la Sociedad por parte del Asesor; y
- (vi) cualquier relación comercial o personal entre el Asesor, o el Empleador del Asesor, y algún funcionario ejecutivo de la Sociedad.

El Comité podrá contratar o recibir asesoría de los Asesores que prefiera, incluyendo aquellos que no sean independientes, después de considerar los factores especificados.

3.3 Conflictos de Interés. Según lo exigen las normas y regulaciones aplicables de la SEC, el Comité deberá evaluar si existe algún posible conflicto de interés derivado del trabajo de cualquier Asesor contratado o que se pretenda contratar para asistir al Comité en sus responsabilidades relacionadas con la determinación o recomendación de la compensación de ejecutivos o directores.

3.4 Subcomités. El Comité podrá delegar autoridad y responsabilidades a subcomités según lo considere apropiado, siempre que ningún subcomité esté compuesto por menos de dos miembros.

4. Reuniones.

4.1 Frecuencia de las Reuniones. El Comité deberá reunirse al menos dos veces al año. El calendario de las reuniones ordinarias del Comité será establecido por el propio Comité. El Presidente del Comité podrá convocar una reunión en cualquier momento que lo considere conveniente. Los demás miembros del Comité podrán solicitar reuniones a través del Presidente del Comité.

4.2 Actas. Se deberán elaborar actas de cada reunión del Comité para documentar el cumplimiento de sus responsabilidades, y se enviará una copia de dichas actas a los miembros del Consejo.

4.3 Quórum. El quórum estará constituido por la mitad de los miembros del Comité. El acto de la mayoría de los miembros del Comité presentes en una reunión en la que haya quórum constituirá el acto del Comité.

4.4 Agenda. El Presidente del Comité deberá preparar una agenda para cada reunión en consulta con los miembros del Comité y con cualquier miembro apropiado de la dirección o del personal

de la Sociedad. Los miembros pertinentes de la dirección y del personal de la Sociedad deberán asistir al Presidente en la preparación de los materiales de apoyo necesarios para cualquier reunión del Comité.

- 4.5 Presidente de la Reunión.** El Presidente del Comité presidirá todas las reuniones del Comité. Si el Presidente no está presente en una reunión, la mayoría de los miembros del Comité presentes designará a otro presidente para esa reunión.

5. Compensación Ejecutiva

- 5.1 Filosofía y Estrategia de Compensación.** El Comité deberá, periódicamente y a su discreción: (i) revisar la filosofía de compensación y los planes de compensación específicos de la Sociedad y sus subsidiarias; y (ii) consultar con el CEO, según sea necesario, respecto al papel de la estrategia de compensación de la Sociedad en el logro de sus objetivos, metas de desempeño y los intereses a largo plazo de los accionistas de la Sociedad.
- 5.2 Análisis Comparativo.** El Comité deberá revisar anualmente datos del mercado y de la industria para evaluar la posición competitiva de la Sociedad con respecto a los elementos individuales de la compensación total de los ejecutivos, con el fin de asegurar la atracción, retención y adecuada retribución de los funcionarios ejecutivos de la Sociedad.
- 5.3 Administración de los Planes.** El Comité deberá administrar los planes de compensación por incentivos, opciones sobre acciones y otros planes basados en acciones de la Sociedad (excepto el DCP, que será administrado por el Comité del Plan de Jubilación de Trinity Industries, Inc.) (“Planes”) en los que el Director CEO y otros funcionarios ejecutivos puedan participar, y recomendar al Consejo enmiendas a dichos planes o la adopción de nuevos planes. Al administrar dichos planes, el Comité tendrá la autoridad para: (i) aprobar las directrices sobre opciones y el tamaño general de las asignaciones; (ii) otorgar asignaciones; (iii) interpretar los planes; (iv) determinar las normas y reglamentos relacionados con los planes; (v) modificar o cancelar asignaciones existentes y sustituirlas por nuevas (con el consentimiento de los beneficiarios); (vi) designar a los empleados elegibles para participar en los planes; y (vii) imponer limitaciones, restricciones y condiciones sobre cualquier asignación que el Comité considere apropiadas y que estén permitidas conforme al plan aplicable.
- 5.4 Compensación Ejecutiva.** El Comité deberá revisar anualmente y recomendar al Consejo para su aprobación la compensación del CEO. Respecto a los siguientes nueve (9) ejecutivos con mayor remuneración (el “Grupo de Aprobación”), el Comité deberá: (i) revisar y establecer anualmente el salario base, la compensación por incentivos, la compensación diferida, las opciones sobre acciones, las unidades de desempeño y otros premios basados en acciones; y (ii) aprobar cualquier contrato laboral, acuerdo de indemnización, acuerdo o cláusula de cambio de control, acuerdo de separación, o cualquier modificación a los mismos. No obstante lo anterior, el Presidente del Comité, en consulta con el CEO, tendrá la autoridad para aprobar cualquier acuerdo o arreglo de transición o separación para cualquier miembro del Grupo de Aprobación que no sea funcionario ejecutivo. El Comité deberá revisar anualmente con el CEO su decisión respecto a la compensación de los siguientes quince (15) ejecutivos con mayor remuneración.

- 5.5 Revisión del Análisis y Discusión sobre la Compensación.** El Comité deberá revisar y discutir anualmente con la administración el Análisis y Discusión sobre la Compensación (el “CD&A”) requerido para la declaración de poder (proxy statement) y, con base en dicha revisión y discusiones, recomendar al Consejo que el CD&A sea incluido en el informe anual de la Sociedad en el Formulario 10-K y en la declaración de poder.
- 6. Desempeño del CEO y Sucesión Directiva.** El Comité deberá revisar y aprobar anualmente los objetivos corporativos relevantes para la compensación del CEO, y evaluar al menos una vez al año el liderazgo y desempeño del CEO en función de dichos objetivos, recomendando al Consejo la compensación del CEO para su aprobación. El Comité deberá asegurarse de que exista un sistema satisfactorio para la sucesión ordenada de los altos ejecutivos en toda la Sociedad. Asimismo, el Comité deberá, periódicamente y a su discreción, revisar con el CEO sus recomendaciones respecto a un sucesor en caso de que él o ella quede incapacitado(a) de manera inesperada.
- 7. Recomendaciones Especiales al Consejo.** El Comité deberá, periódicamente y a su discreción, revisar y hacer recomendaciones al Consejo respecto a: (i) cualquier contrato laboral, acuerdo de indemnización, acuerdo o cláusula de cambio de control, acuerdo de separación, o cualquier modificación a los mismos, que se proponga celebrar con el CEO; y (ii) cualquier acuerdo de compensación diferida que se proponga celebrar con el CEO.
- 8. Informes y Evaluaciones.**
- 8.1 Informes al Consejo.** El Presidente del Comité deberá, periódicamente y a su discreción, informar al Consejo sobre las acciones del Comité y sobre el cumplimiento de las responsabilidades del Comité conforme a este Estatuto.
- 8.2 Evaluación del Estatuto.** El Comité deberá revisar y evaluar anualmente la suficiencia de este Estatuto, y comunicar al Consejo y al Comité de Gobierno su evaluación y sus recomendaciones sobre cualquier cambio a este Estatuto.
- 8.3 Evaluación del Desempeño del Comité.** El Comité deberá revisar y evaluar anualmente su propio desempeño y reportar los resultados de dicha evaluación al Consejo y al Comité de Gobierno.
- 8.4 Evaluación de la Dirección y Reporte sobre Compensación.** El Comité deberá evaluar anualmente el desempeño de la alta dirección y asesorar al Consejo sobre si los esquemas de compensación de los funcionarios ejecutivos de la Sociedad son apropiados.
- 8.5 Informe para la Declaración de Poder (Proxy Statement).** El Comité deberá preparar un informe conforme a las normas y regulaciones de la SEC para su inclusión en la declaración de poder de la Sociedad, elaborada en relación con su asamblea anual de accionistas.

- 8.6 Evaluación de Riesgos de Compensación.** El Comité deberá supervisar la realización de una evaluación anual de riesgos relacionada con las políticas y prácticas de compensación de la Sociedad.

9. Indemnización de los Miembros del Comité.

- 9.1 Indemnización.** En la medida en que lo permita la legislación aplicable, la Sociedad y sus afiliadas (cada una siendo responsable de manera conjunta y solidaria) indemnizarán y mantendrán indemnes a los miembros del Comité, a cualquier delegado designado conforme a este Estatuto o a los términos de los Planes (o conforme a cualquier otro procedimiento) que sea empleado o director de la Sociedad o de cualquier afiliada, contra todos los gastos, responsabilidades y reclamaciones (incluidos los honorarios legales incurridos para defenderse de dichas responsabilidades y reclamaciones) que surjan del cumplimiento de sus responsabilidades administrativas y fiduciarias con respecto a los Planes, excepto en la medida en que dichas acciones se hayan realizado de mala fe o con conducta dolosa. Los gastos y responsabilidades que surjan debido a acciones realizadas de mala fe o con conducta dolosa no estarán cubiertos por esta indemnización.
- 9.2 Adelanto de Honorarios.** La Sociedad también adelantará fondos razonables para la defensa de cualquier persona que tenga derechos de indemnización conforme a este documento. Alternativamente, en lugar de adelantar dichos fondos, la Sociedad podrá optar por contratar un abogado en representación de dicha(s) persona(s).
- 9.3 No Exclusiva.** Esta indemnización no excluirá otras indemnizaciones que puedan estar disponibles conforme a los términos de los Planes, a través de seguros (si los hubiera) contratados por la Sociedad o sus afiliadas, o según lo dispuesto por la Sociedad o sus afiliadas en cualquier estatuto, acuerdo u otro medio, siempre que dichas indemnizaciones estén permitidas por la legislación aplicable. Los pagos relacionados con cualquier indemnización (incluidos honorarios legales o gastos relacionados) se realizarán únicamente con activos de la Sociedad y sus afiliadas, y no se efectuarán directa ni indirectamente con los activos de los Planes.

La presente traducción al español ha sido realizada con estricto apego al contenido, estructura y terminología del documento original redactado en idioma inglés. Se ha procurado mantener la precisión jurídica y técnica del texto fuente, sin omitir, alterar ni añadir información que modifique su sentido o alcance. Esta versión en español se ofrece únicamente con fines de referencia; en caso de discrepancia, prevalecerá el texto original en inglés.