

**INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES
DE PROSEGUR COMPAÑÍA DE SEGURIDAD, S.A. EN RELACIÓN CON LA
PROPUESTA DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS
QUE SE SOMETE A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS 2018 BAJO EL
PUNTO SÉPTIMO DEL ORDEN DEL DÍA**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la “**Comisión**”) del Consejo de Administración de Prosegur Compañía de Seguridad, S.A. (la “**Sociedad**”) emite este informe en relación con la propuesta de aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad que se somete al voto vinculante de la Junta General de Accionistas, conforme a lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

1. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Los principios y fundamentos del sistema de remuneración de los consejeros de la Sociedad están previstos en los apartados 3 a 5 del artículo 22 de los estatutos sociales de la Sociedad.

La política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad (la “**Política de Remuneraciones**”) que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas persigue que la retribución de los consejeros sea adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas y acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables a nivel nacional e internacional, tomando en consideración el interés a largo plazo del conjunto de los accionistas.

La Política de Remuneraciones se fundamenta en los siguientes principios y criterios:

- (i) Creación de valor de la Sociedad a largo plazo, alineando los sistemas retributivos con el plan estratégico.
- (ii) Atracción, motivación y retención de los mejores profesionales.
- (iii) Logro responsable de los objetivos, de acuerdo con la política de gestión de riesgos de la Sociedad.
- (iv) Transparencia en la política de remuneraciones.

2. PRINCIPALES ELEMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones distingue entre el sistema retributivo por el desempeño del cargo de consejero en su condición de tal y el sistema retributivo por el desempeño de funciones ejecutivas por parte de los consejeros ejecutivos.

2.1 Sistema retributivo por el desempeño del cargo de consejero en su condición de tal

La retribución que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros en su condición de tal no podrá superar la cantidad máxima que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas, que permanecerá vigente hasta tanto esta no acuerde su modificación. A estos efectos, la Junta General de Accionistas de la Sociedad, en su reunión del día 29 de mayo de 2017, acordó fijar en 2.000.000 de euros, con efectos para el ejercicio 2017 y sucesivos, la cantidad máxima de la retribución anual que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros en su condición de tales, excluida la remuneración de los consejeros ejecutivos por dichas funciones.

La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite y la distribución entre los distintos consejeros corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La retribución de los consejeros en su condición de tal se estructura, dentro del marco legal y estatutario, entorno a los siguientes elementos:

(i) Asignación anual fija

Los consejeros perciben una cantidad fija anual adecuada a los estándares de mercado, en función de los cargos que desempeñan dentro del Consejo de Administración y de las Comisiones a las que pertenecen, y siempre teniendo en cuenta el límite de la retribución de los consejeros en su condición de tal. Se abona mediante liquidaciones de carácter trimestral.

(ii) Dietas por asistencia

Los consejeros perciben una cantidad en concepto de dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones a las que pertenezcan.

2.2 Sistema retributivo por el desempeño de funciones ejecutivas

La retribución que corresponde percibir a los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad, se estructura del modo siguiente:

(i) Retribución fija

Se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas atribuidas y tomando en consideración que esta parte de la remuneración debe estar en línea con la que se satisfaga en el mercado por compañías comparables por su capitalización, volumen e implantación internacional.

- (ii) Retribución del pacto de no competencia post-contractual, en caso de incorporarse al contrato del consejero ejecutivo.

En caso de que el contrato del consejero ejecutivo contemple una cláusula de no competencia post-contractual, la retribución del consejero ejecutivo podrá incluir una retribución fija periódica en dinero adecuada en concepto de retribución de dicho pacto.

- (iii) Retribución variable

La retribución variable de los consejeros ejecutivos tiene la finalidad de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones. Se compone de:

- a) Retribución variable a corto plazo (bonus anual): El bonus anual será pagadero en dinero y estará vinculado, en su mayor parte, a la consecución de objetivos económico-financieros de la Sociedad, así como al cumplimiento de objetivos personales. El importe objetivo no podrá superar el 80% de la retribución fija anual y el importe máximo el 150% de la misma.
- b) Retribución variable a medio y largo plazo (incentivo a largo plazo - ILP): sistemas de incentivos a medio y largo plazo vinculados, en su mayor parte, al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros económico-financieros alineados con los objetivos estratégicos de la Sociedad, con el propósito de fomentar la retención y motivación de los consejeros ejecutivos y la creación de valor a largo plazo.

La Sociedad tiene intención de operar un plan de incentivo a largo plazo (ILP) con un horizonte temporal orientativo de tres años. Los objetivos del plan estarán ligados a la Creación de Valor de la Sociedad a nivel global o de unidad (región o país) en función del puesto ocupado y el ámbito de responsabilidad del beneficiario y, cuando sea oportuno, a objetivos personales. El incentivo a percibir, en su caso, se abonará entre un 50% y un 100% en acciones de la Sociedad y el resto en dinero, sin perjuicio de la posibilidad de liquidar en dinero (a valor de mercado) la parte del incentivo pagadera en acciones.

Por lo general, el valor a la fecha de concesión no excederá del 200% de la retribución fija anual del beneficiario en ese momento multiplicado por el número de años de referencia del plan, estableciéndose un mínimo de consecución, un objetivo de consecución y un máximo de consecución del incentivo (pudiendo llegar el máximo de consecución hasta, como mucho, el 200% del objetivo).

A este respecto, el Consejo de Administración eleva a la Junta General de Accionistas la aprobación de un plan de incentivo a largo plazo (ILP) para el periodo 2018 a 2020 (periodo de desempeño de referencia), ambos ejercicios incluidos, con un periodo de permanencia, en su caso, de dos ejercicios adicionales (2021 y 2022) para percibir la totalidad o parte del incentivo. dirigido al Consejero Delegado y a los directivos del Grupo Prosegur.

(iv) Retribución en especie

Con el objetivo de ofrecer un paquete retributivo competitivo y atractivo, los consejeros ejecutivos podrán recibir retribuciones en especie tales como (sin carácter exhaustivo) seguro de vida y accidentes, seguro de asistencia sanitaria, chequeo médico anual o vehículo de empresa conforme a las políticas de la Sociedad. En todo caso, las retribuciones en especie no excederán del 20% de la retribución fija anual.

2.3 Condiciones básicas de los contratos de los consejeros ejecutivos

Las condiciones básicas del contrato del Consejero Delegado son las siguientes:

(i) Duración

El contrato del Consejero Delegado de la Sociedad es de duración indefinida, pudiendo ser resuelto libremente en cualquier momento a instancias de cualquiera de las partes, mediante notificación por escrito a la otra parte sin necesidad de preaviso y sin que el Consejero Delegado tenga derecho a ningún tipo de indemnización o compensación por dicha terminación.

(ii) Cláusula de devolución de retribuciones

El contrato del Consejero Delegado establece su compromiso de devolver el importe correspondiente de cualquier retribución variable (anual o plurianual) percibida cuando se compruebe que el pago no estuvo ajustado a las condiciones de rendimiento establecidas o cuando se haya abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

(iii) Deberes deontológicos

El Consejero Delegado deberá conducir su conducta dentro de los deberes de buena fe y lealtad, absteniéndose de participar, directa o indirectamente, en situaciones de las que pudiera derivarse un conflicto entre sus intereses personales y los de la Sociedad.

(iv) Secreto profesional

El Consejero Delegado está obligado a mantener el sigilo profesional de cualquier dato o información confidencial propiedad de la Sociedad que conozcan en virtud del desempeño de su cargo, comprometiéndose a no hacer un uso indebido de dicha información, ni en provecho propio ni de tercero en perjuicio de la Sociedad.

3. VIGENCIA

Conforme a lo dispuesto en el artículo 529 novodecies.3 de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada.

La Política de Remuneraciones estará vigente durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020. Cualquier modificación o sustitución de esta Política de Remuneraciones durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

4. CONCLUSIÓN

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones concluye que la Política de Remuneraciones que se eleva a la Junta General de Accionistas para su aprobación resulta acorde con la normativa aplicable, el sistema de gobierno corporativo de la Sociedad y con las recomendaciones y mejores prácticas, siguiendo los criterios de prudencia en la asunción del riesgo, buen gobierno y transparencia; y en definitiva, permite a la Sociedad contar con una política retributiva de sus consejeros adecuada y alineada con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente de los riesgos.

* * *

Madrid, 26 de abril de 2018