



**Política de Remuneraciones
de los Consejeros
Prosegur Compañía de
Seguridad, S.A.
29 de mayo de 2018**





I.- INTRODUCCIÓN

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar la política de remuneraciones de los consejeros, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día.

Los principios y fundamentos del sistema de remuneración de los consejeros de Prosegur Compañía de Seguridad, S.A. (la “**Sociedad**”) están previstos en los apartados 3 a 5 del artículo 22 de los estatutos sociales de la Sociedad que, a estos efectos, establece lo siguiente:

- 1.- El cargo de consejero es retribuido. La retribución de los consejeros consistirá en una asignación anual fija y en dietas por asistencia a cada sesión del Consejo de Administración y de sus Comisiones. 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 ésta no acuerde su modificación. 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.
- 2.- Con independencia de lo previsto en el punto anterior, se prevé la posibilidad de establecer sistemas de remuneración referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones, destinados a los consejeros. La aplicación de dichos sistemas de retribución deberá ser acordada por la Junta General en los términos legalmente establecidos.
- 3.- Además, los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, sea cual fuere la naturaleza de su relación con la Sociedad, tendrán derecho a percibir las remuneraciones que se hubieren pactado por el desempeño de dichas funciones, incluyendo, en su caso, la participación en los sistemas de incentivos que, en su caso, se establezcan con carácter general para la alta dirección de la Sociedad, que podrán comprender entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones, en todo caso con sujeción a los requisitos que se establezcan en la legislación vigente en cada momento, y la participación en los sistemas de previsión y seguro oportunos. En caso de cese en dichas funciones podrán tener derecho, en los términos y condiciones que apruebe el Consejo de Administración, a una compensación económica adecuada.

En su virtud, la Junta General de Accionistas de la Sociedad aprueba esta Política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad (la “**Política de Remuneraciones**”) que 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.

II.- PRINCIPIOS GENERALES

La Política de Remuneraciones persigue que la retribución de los consejeros de la Sociedad 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.

De esta forma, la Política de Remuneraciones debe ser adecuada a las circunstancias concurrentes en cada momento, prestando especial atención a la evolución de la normativa, de las mejores



prácticas, recomendaciones y tendencias -nacionales e internacionales- en materia de retribuciones de los administradores de sociedades cotizadas y a las condiciones imperantes en el mercado.

Conforme a lo anterior, el artículo 28 del reglamento del Consejo de Administración establece que el Consejo procurará que la retribución del consejero sea moderada en función de las exigencias del mercado y, en su caso, si lo estima oportuno, que en una parte se halle vinculada a los rendimientos de la Sociedad. Asimismo, en relación con los consejeros externos, el artículo 29 del citado reglamento señala que el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones adoptarán todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que la retribución de los consejeros externos se ajuste a las siguientes directrices:

- a) El consejero externo debe ser retribuido en función de su dedicación efectiva.
- b) El consejero externo debe quedar excluido de los sistemas de previsión financiados por la Sociedad para los supuestos de cese, fallecimiento o cualquier otro.
- c) El importe de la retribución del consejero externo debe calcularse de tal manera que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no constituya un obstáculo para su autonomía de criterio.

Por su parte, en cuanto a los consejeros ejecutivos, el criterio fundamental es el de ofrecer sistemas retributivos que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados con el fin de facilitar que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en que desarrollan sus actividades.

Por todo ello, esta Política de Remuneraciones se fundamenta en los siguientes principios y criterios:

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

Esta 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.

III.- SISTEMA RETRIBUTIVO POR EL DESEMPEÑO DEL CARGO DE CONSEJERO EN SU CONDICIÓN DE TAL

1.- Política de la Sociedad

Conforme a lo dispuesto en el artículo 22.3 de los Estatutos Sociales, el cargo de consejero es retribuido.

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.

Con las excepciones previstas en el segundo párrafo de este apartado y tomando en consideración el límite máximo señalado en el párrafo anterior, 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.- Aplicación para el ejercicio 2018

Para el ejercicio 2018, el Consejo de Administración ha aprobado las siguientes retribuciones por los conceptos anteriormente señalados:

	Presidente	Vocal
Consejo de Administración		
Asignación fija anual	79.500 €	79.500 €
Dietas por asistencia	1.850 €	1.850 €
Comisión de Auditoría		
Asignación fija anual	33.750 €	25.000 €
Dietas por asistencia	1.850 €	1.850 €
Comisión de Nombramientos y Retribuciones		
Asignación fija anual	17.850 €	14.700 €
Dietas por asistencia	1.400 €	1.400 €

Además, por el desempeño del cargo de Presidente del Consejo de Administración de la Sociedad, el Consejo de Administración ha aprobado una retribución específica, adicional a las anteriormente referidas, consistente en una asignación fija anual de 470.596 euros.



Asimismo, por el desempeño del cargo de Vicepresidente del Consejo de Administración de la Sociedad, el Consejo de Administración ha aprobado una retribución específica, adicional a las anteriormente referidas, consistente en una asignación fija anual de 157.500 euros.

Siempre dentro del límite establecido por la Junta General de Accionistas para la retribución de los consejeros en su condición de tales (actualmente, tal y como se ha indicado anteriormente, 2.000.000 euros), el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y conforme a las previsiones estatutarias, podrá revisar los importes anteriores para ejercicios futuros.

IV.- SISTEMA RETRIBUTIVO POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

1.- Política de la Sociedad

La retribución que corresponde percibir a los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad (distintas, por tanto, de las funciones vinculadas a su condición de miembros del Consejo de Administración, que serán retribuidas conforme a lo dispuesto en la sección anterior de esta Política de Remuneraciones), 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 una retribución variable a corto plazo (bonus anual) y de una retribución variable a medio y largo plazo (incentivo a largo plazo - ILP).

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.

Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la aprobación de los objetivos del bonus anual, al inicio de cada ejercicio, y la evaluación de su cumplimiento, una vez finalizado el mismo. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá contar para ello con el asesoramiento de un experto independiente.



Esta evaluación se realiza sobre la base de los resultados auditados, los cuales son analizados, en primer término, por la Comisión de Auditoría, así como del grado de consecución de los objetivos. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones también considera la calidad de los resultados en el largo plazo, cualquier riesgo asociado en la propuesta de retribución variable y otros aspectos relevantes tales como el impacto del tipo de cambio o similares.

Tras dicho análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones establece una propuesta de bonus que es sometida a la aprobación del Consejo de Administración.

- b) Retribución variable a medio y largo plazo (incentivo a largo plazo - ILP): la Sociedad contempla también la aplicación a sus consejeros ejecutivos de sistemas de incentivos a medio y largo plazo (bonus plurianuales, planes de acciones o de opciones o warrants sobre acciones o referenciados al valor de las acciones o sistemas análogos) 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. En caso de sistemas vinculados a acciones de la Sociedad, serán sometidos a la aprobación de la Junta General de Accionistas conforme dispone la ley.

A este respecto, la Sociedad tiene intención de operar un plan de incentivo a largo plazo (ILP) con un horizonte temporal orientativo de tres años (i.e., el plan cubriría un periodo de tres ejercicios consecutivos, 2018, 2019 y 2020). 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. La Creación de Valor se calcula en base a métricas relevantes para el negocio tales como EBITA, deuda, capex, etc. durante el periodo de referencia. 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 (i.e., generalmente, tres años), 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).

(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.- Aplicación para el ejercicio 2018

Para el ejercicio 2018, el paquete retributivo del Consejero Delegado, don Christian Gut Revoredo, en la Sociedad tienen la composición que se indica más abajo. A estos efectos, se debe tomar en consideración que, sin perjuicio de lo anterior, don Christian Gut Revoredo desempeña igualmente, como consejero ejecutivo, el cargo de Presidente Ejecutivo de Prosegur Cash, S.A., filial cotizada de la Sociedad, compatibilizando ambas relaciones (Consejero Delegado de la Sociedad y



Presidente Ejecutivo de Prosegur Cash, S.A.) y repartiendo su dedicación entre ambas compañías de forma razonable y equitativa para atender adecuadamente los negocios de ambas, percibiendo igualmente la correspondiente retribución de Prosegur Cash, S.A., en los términos que resultan de la Política de remuneraciones de los consejeros y el informe anual de remuneraciones de los consejeros de Prosegur Cash, S.A.

- (i) Retribución fija: 460.000 euros brutos anuales.
- (ii) Retribución variable a corto plazo para 2018 (bonus anual 2018): importe objetivo de 307.500 euros brutos e importe máximo de 461.250 euros brutos.
- (iii) Retribución variable a medio y largo plazo (incentivo a largo plazo - ILP): El Consejero Delegado (así como otros directivos del Grupo Prosegur) participarán en el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2018-2020 de la Sociedad denominado “*Plan 2018-2020*” que se someterá, junto con esta Política de Remuneraciones, a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria 2018 de accionistas de la Sociedad. Los objetivos del Plan 2018-2020 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, calculándose la Creación de Valor en base a métricas relevantes para el negocio durante el periodo de tres años de referencia, conforme al reglamento del plan que apruebe el Consejo de Administración.

El incentivo a percibir, en su caso, se abonará, en el caso del Consejero Delegado, en un 100% en acciones de la Sociedad, estableciéndose un máximo de acciones a entregar al Consejero Delegado (máximo de consecución del incentivo) de 478.428 acciones ordinarias de la Sociedad para la totalidad del Plan 2018-2020.

- (iv) Retribución en especie: El Consejero Delegado disfruta de retribuciones en especie consistentes en seguro de vida y accidentes, seguro de asistencia sanitaria, chequeo médico anual y vehículo de empresa, dentro del límite establecido en esta Política de Remuneraciones.

La revisión del paquete retributivo del Consejero Delegado para ejercicios futuros se realizará, dentro del marco de esta Política de Remuneraciones, teniendo en cuenta, en particular, la valía y méritos del ejecutivo, las condiciones de mercado en sociedades comparables y el hecho de que resulte asumible para la Sociedad, con un incremento máximo del 50% anual en el paquete total.

Además, se hace constar que durante el ejercicio 2018 se producirá la liquidación del Incentivo a Largo Plazo 2015-2017 de la Sociedad, aprobado por la Junta General de Accionistas en su reunión de 28 de abril de 2015.

A este respecto, el Consejo de Administración ha valorado, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que el cálculo de la Creación de Valor vinculada al referido plan determinada en euros (diferencia entre Ebita, descontada la deuda) resulta un grado de consecución del 150 por ciento. El efecto de la diferencia calculada en moneda local respecto de la inflación/devaluación estimada es de 56 puntos porcentuales. Además, se han producido determinados hechos cuantitativos no considerados en el plan estratégico inicial y cualitativos (singularmente, la materialización de valor puesta de manifiesto con ocasión de la salida a Bolsa de la filial Prosegur Cash, S.A) que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado oportuno considerar así como ponderar que parte de la creación de valor se ha generado como consecuencia de la favorable evolución de la inflación/devaluación en alguno de los territorios en los que desarrolla su actividad. Considerando todos los factores anteriores, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha decidido



proponer a la Junta en esta política de remuneraciones que la métrica de Creación de Valor vinculada al referido plan merece el reconocimiento de un grado de consecución del incentivo del 125%.

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.

* * *