



**PROSEGUR**

**Política de  
Selección de  
Candidatos a  
Consejero de  
Prosegur  
Compañía de  
Seguridad, S.A.**

## 1. Objeto y ámbito de aplicación

El Consejo de Administración de Prosegur Compañía de Seguridad, S.A. (la “**Sociedad**”), reconoce como uno de los elementos clave de su estrategia de gobierno corporativo la transparencia en todas sus actuaciones, incluyendo el proceso de selección de candidatos a consejero.

Por ello, el Consejo de Administración ha aprobado esta Política de Selección de Candidatos a Consejero (la “**Política**”), pública, concreta y verificable, que asegura que las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros de la Sociedad se fundamenten en un análisis previo de la composición y de las necesidades del Consejo de Administración para promover y alcanzar una composición adecuada y equilibrada en su conjunto.

Esta Política será aplicable a la selección de candidatos a consejero de la Sociedad, así como a los consejeros cuyo cargo se someta a reelección por la Junta General.

## 2. Objetivos de la selección de candidatos: diversidad en la composición del Consejo de Administración. Matriz de Competencias.

La Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad mantendrá y actualizará periódicamente una matriz que identifique las competencias clave necesarias para el adecuado desempeño de las funciones del Consejo, tanto desde una perspectiva general como en materias específicas. De esta forma, la matriz permitirá evaluar de forma agregada la cobertura de competencias del Consejo en su conjunto e identificar áreas de refuerzo que deban ser consideradas en el proceso de selección de candidatos a consejero.

En la selección de candidatos a consejero se partirá de un análisis de las necesidades de la Sociedad y del grupo de sociedades cuya sociedad dominante, en el sentido establecido por la ley, es la Sociedad (el “**Grupo**”), que deberá llevar a cabo de conformidad con la matriz de competencias. Dicho análisis tendrá en cuenta, entre otros aspectos, la estructura y composición del Consejo y de sus Comisiones, los vencimientos de mandato de los consejeros y la estrategia del Grupo.

Se buscarán candidatos que, además de reunir las condiciones establecidas en el apartado 6 siguiente, favorezcan con su nombramiento la diversidad de conocimientos, capacidades, habilidades, experiencias, orígenes, edad, nacionalidades y género en el seno del Consejo de Administración, de forma que se consiga un adecuado equilibrio en su conjunto que enriquezca la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate de los asuntos de su competencia. Todo ello, atendiendo a la naturaleza, complejidad y contexto social y geográfico de los negocios desarrollados por el Grupo. Adicionalmente, podrán tomarse en consideración otros criterios.

En el proceso de selección de candidatos se evitará cualquier tipo de sesgo implícito que pueda implicar discriminación alguna y, en particular, que dificulte la selección de miembros del sexo menos representado en el Consejo de Administración y que pueda impedir que el número de éstos represente, al menos, el porcentaje exigido por la ley en cada momento. En todo caso, la Sociedad cumplirá, al menos, con los requerimientos relativos a la diversidad en la composición del Consejo de Administración previstos en la normativa de aplicación en cada momento, así como con las mejores prácticas de gobierno corporativo.

### 3. Proceso de selección

Cualquier consejero podrá sugerir candidatos a consejero siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en esta Política. No obstante, la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones será la encargada de elevar formalmente o informar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento o reelección en los términos previstos en su propio Reglamento y en la Ley.

Asimismo, la Sociedad podrá contar con la colaboración de asesores externos para validar el análisis previo de las necesidades del Grupo, así como para ser auxiliada durante el proceso de selección de los candidatos a consejero.

La Comisión dirigirá el proceso de selección conforme a criterios objetivos y transparentes, definiendo el perfil del candidato de acuerdo con la matriz de competencias y las necesidades detectadas.

### 4. Condiciones que deberán reunir los candidatos

Los candidatos a consejero de la Sociedad deberán ser personas honorables, idóneas y de reconocida solvencia, competencia, experiencia, cualificación, formación, disponibilidad y compromiso con su función.

En particular, deberán ser profesionales íntegros, cuya conducta y trayectoria profesional esté alineada con los principios recogidos en el *Código Ético y de Conducta* y demás políticas corporativas, así como con la misión, la visión y los valores del Grupo.

### 5. Incompatibilidades para ser candidato a consejero

No podrán ser candidatos a consejero quienes se encuentren incurso en una causa legal de incompatibilidad para el desempeño de su cargo, no reúnan los requisitos establecidos en el Sistema de gobierno corporativo para ser consejero ni, en particular:

a) Los administradores o miembros de la alta dirección de las sociedades, nacionales o extranjeras, del sector de la seguridad o de otros sectores, que sean o puedan ser competidoras de la Sociedad o de su Grupo y las personas que, en su caso, fueran propuestas por ellos en su condición de accionistas. A efectos aclaratorios, las sociedades del Grupo de la Sociedad no tendrán la consideración de competidora de la Sociedad.

b) Las personas físicas que ejerzan el cargo de administrador en más sociedades de las permitidas con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración.

c) Las personas físicas que estén incurso en cualquier otro supuesto de incompatibilidad o prohibición regulado en disposiciones de carácter general, incluidas las que bajo cualquier forma tengan intereses opuestos a los de la Sociedad o el Grupo o las personas cuya pertenencia al Consejo pueda afectar a la reputación de la Sociedad.

d) Las personas que, en los dos años anteriores a su eventual nombramiento, hubieran ocupado altos cargos en las administraciones públicas españolas, cuando dicha circunstancia resulte incompatible con el desempeño del cargo de consejero conforme a la normativa aplicable.

## 6. Evaluación del cumplimiento de la Política

La Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones verificará de manera periódica y al menos anualmente el cumplimiento de esta Política y se informará de ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo. En el Informe Anual de Gobierno Corporativo de la Sociedad se incluirá, en lo menester y según proceda, una descripción detallada del contenido de esta Política, así como las medidas adoptadas y los resultados obtenidos de la aplicación de esta Política.

## 7. Aprobación, difusión y conocimiento de esta Política

Esta Política fue aprobada inicialmente por el Consejo de Administración de la Sociedad el 26 de julio de 2017 y posteriormente actualizada el 27 de abril de 2023 y el 30 de abril de 2026. El Consejo de Administración de la Sociedad podrá aprobar cualesquiera modificaciones que estime necesarias o convenientes para su adecuación a las mejores prácticas de gobierno corporativo.

Esta Política será publicada en la página web corporativa y en la intranet de la Sociedad, y podrá ser incluida entre las materias de formación para el personal propio y en acciones de difusión adicionales.

## 8. Elaboración y Aprobación

Propietario:	Secretaría General		
Revisado por:	Dirección Legal Corporativa		
Aprobado por:	Consejo de Administración de Prosegur Compañía de Seguridad, S.A.	Fecha:	30/04/2026