



**Política de Remuneraciones
de los Consejeros
Prosegur Compañía de
Seguridad S.A.**

2023, 2024 y 2025





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 previsto 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 en su condición de tal 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 Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones.
- 2.- Adicionalmente y con independencia de lo previsto en el apartado 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 de Accionistas en los términos legalmente establecidos.
- 3.- Con independencia de las retribuciones previstas en los apartados precedentes derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración, los Consejeros que desempeñen otras funciones ejecutivas o de asesoramiento en la Sociedad, sea cual fuere la naturaleza de su relación con ésta, 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, con efectos desde el 1 de enero de 2023, estará vigente durante los ejercicios 2023, 2024 y 2025. 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.

Esta Política de Remuneraciones recoge el contenido del artículo 529 novodecies actualmente en vigor, tras su modificación en virtud de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas.



La Política de Remuneraciones cuya aprobación se somete a la Junta General de Accionistas sigue los mismos principios que la política actualmente en vigor, aprobada en 2020, que mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022. No contempla ningún cambio significativo, más allá del reflejo del Plan Global Optimum aprobado por la Junta General de Accionistas 2021, tras su modificación por la Junta General Extraordinaria de Accionistas 2022.

II.- PRINCIPIOS GENERALES

La Política de Remuneraciones contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad persiguiendo 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, en la elaboración de esta Política de Remuneraciones se ha prestado especial atención a la evolución de la normativa, a 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, en el momento de su propuesta por el Consejo de Administración.

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 Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, 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.- CONSIDERACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL GRUPO PROSEGUR

Para determinar la remuneración de los Consejeros Ejecutivos y, específicamente, la del Consejero Delegado, se han tenido en cuenta las condiciones de empleo y niveles retributivos de la plantilla del Grupo Prosegur. En particular, los principios del sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos están alineados con los programas generales de retribución de los directivos del Grupo Prosegur, buscando en todos los casos fomentar el compromiso de todos los profesionales del Grupo con la creación de valor sostenible a largo plazo, los principios éticos, la excelencia en el desempeño y la promoción de los objetivos estratégicos y de digitalización del Grupo Prosegur.

IV.- 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 que 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 Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, 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 prevista para el ejercicio 2023

Para el ejercicio 2023, está previsto que la retribución del Consejo de Administración y de sus comisiones, por la pertenencia de los consejeros a dichos órganos y por dietas de asistencia a sus reuniones, tenga una composición en línea con la que se indica más abajo, correspondiente al ejercicio 2022:

	Presidente	Vocal
Consejo de Administración		
Asignación fija anual	83.500 €	83.500 €
Dietas por asistencia	2.200€	2.200€
Comisión de Auditoría		
Asignación fija anual	36.000€	26.000 €
Dietas por asistencia	2.200€	2.200€
Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones		
Asignación fija anual	20.000 €	15.000 €
Dietas por asistencia	2.200 €	2.200€

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 470.595 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, aplicable en el supuesto de que el cargo lo desempeñe un consejero no ejecutivo, 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 Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones y conforme a las previsiones estatutarias, podrá revisar los importes anteriores para el ejercicio 2023 y ejercicios futuros.

V.- 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 (incentivos a largo plazo – Plan Global Optimum e 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 relacionados con la creación de valor, con base en métricas relevantes para el negocio durante el periodo de referencia, 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 Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones la evaluación del cumplimiento de los objetivos del bonus anual, una vez finalizado cada ejercicio. La Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, 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 Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, 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 Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, 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 (incentivos a largo plazo – Plan Global Optimum e 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 Junta General de Accionistas de la Sociedad aprobó el 3 de junio de 2021 dos planes de incentivos a largo plazo:

1. El **Plan Global Optimum**, un sistema retributivo a largo plazo vinculado a la consecución de determinados objetivos ligados al Plan de Transformación Digital “Global Optimum” en el que está inmersa la Sociedad, así como a la permanencia de los directivos en el Grupo, con el propósito de impulsar la transformación digital del Grupo durante el periodo 2021- 2023 y fomentar la retención y motivación de sus beneficiarios. Los objetivos del Plan Global Optimum están ligados a la consecución del objetivo de retención y transformación digital del Grupo (Global Optimum) en función del puesto ocupado y el ámbito de responsabilidad del beneficiario y, cuando sea oportuno, a objetivos personales, calculándose la creación de valor con base en métricas relevantes para el negocio durante el periodo de referencia.

El número máximo de acciones destinadas al Plan Global Optimum asciende a la cantidad de 3.109.900 acciones ordinarias de 0,06 euros de valor nominal, representativas del 0,567% del capital social actual de Prosegur Compañía de Seguridad, S.A., de las cuales hasta un máximo de 1.042.077 acciones ordinarias de 0,06 euros de valor nominal podrán destinarse al Consejero Delegado.

El Plan Global Optimum cubre los ejercicios 2021 a 2023 (periodo de desempeño de referencia), ambos incluidos, para percibir la totalidad o parte del incentivo.

En la Junta General Extraordinaria de Accionistas 2022 se aprobó una nueva modalidad de entrega de acciones, adicional a los existentes, en virtud de la cual los beneficiarios del Plan Global Optimum pueden optar por recibir la totalidad de las acciones dentro de los veinte días siguientes a la aprobación del acuerdo. Los beneficiarios que opten por esta modalidad deberán de asumir el compromiso de devolver una parte proporcional de las acciones percibidas, o un importe en efectivo equivalente, en el supuesto de que se desvinculara de la Compañía antes del 31 de diciembre de 2023, en función del momento y la causa de la desvinculación, en los términos y condiciones desarrolladas por el Consejo de Administración.

Si el Consejero Delegado no decide acogerse a esta nueva modalidad, las acciones que le correspondan se le entregarán, en su caso, en marzo de 2024.

2. El **ILP 2021-2023**, un sistema retributivo a largo plazo vinculado al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros alineados con su plan estratégico, con el propósito de fomentar la retención y motivación de sus beneficiarios y la creación de valor a largo plazo.

Los objetivos del ILP 2021-2023 están 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 con base en métricas relevantes para el negocio durante el periodo de referencia. El plan contempla el pago del incentivo en dinero



y/o mediante la entrega de acciones de la Sociedad. En el caso del Consejero Delegado el incentivo se liquida únicamente en acciones.

El número máximo de acciones destinadas al ILP 2021-2023 asciende a la cantidad de 2.232.756 acciones ordinarias de 0,06 euros de valor nominal, representativas del 0,406% del capital social actual de la Sociedad, de las cuales hasta un máximo de 1.031.250 acciones ordinarias de 0,06 euros de valor nominal podrán destinarse al Consejero Delegado.

El ILP 2021-2023 cubre los ejercicios 2021 a 2023 (periodo de desempeño de referencia). La entrega de las acciones al Consejero Delegado se realizará, en su caso, en los sesenta (60) días naturales siguientes a la emisión del correspondiente informe del auditor de las cuentas consolidadas del Grupo correspondientes al ejercicio 2023.

El ILP 2021-2023 prevé que los beneficiarios deban devolver el importe correspondiente de cualquier retribución variable percibida (*Clawback*) 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.

c) 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 prevista para el ejercicio 2023

Para el ejercicio 2023, está previsto que el paquete retributivo del Consejero Delegado, don Christian Gut Revoredo, tenga una composición en línea con la que se indica más abajo, correspondiente al ejercicio 2022.

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 2022 (bonus anual 2022): importe objetivo de 307.500 euros brutos e importe máximo de 461.250 euros brutos.
- (iii) Retribución variable a medio y largo plazo (incentivos a largo plazo – Plan Global Optimum e ILP): El Consejero Delegado (así como otros directivos del Grupo Prosegur) participan en el Plan Global Optimum y en el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2023 (ILP 2021-2023), referidos anteriormente. Los objetivos de dichos planes están ligados, respectivamente, al



cumplimiento del Plan de Transformación Digital “Global Optimum”, así como 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 en métricas relevantes para el negocio durante el periodo de tres años de referencia, conforme a sendos reglamentos aprobados por el Consejo de Administración.

- (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 el ejercicio 2023 y los 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 10% del paquete total.

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.



VI.- EXCEPCIONES TEMPORALES

El Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, podrá aplicar excepciones temporales a los componentes variables de la retribución de los consejeros ejecutivos cuando ello sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

* * *