

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2021 ]

CIF: [ A87498564 ]

Denominación Social:

[ **PROSEGUR CASH, S.A.** ]

Domicilio social:

[ SANTA SABINA, 8 MADRID ]

### A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

**A.1.1** Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

El sistema de remuneración de los consejeros de Prosegur Cash, S.A. (la "Sociedad") está previsto en el artículo 27 de sus Estatutos Sociales que, a estos efectos, establece lo siguiente:

- El cargo de consejero es retribuido. No obstante lo anterior, los consejeros dominicales que a su vez sean directivos de la sociedad dominante de la Sociedad no percibirán retribución como consejeros de la Sociedad en su condición de tal.

- Con las excepciones previstas en el punto anterior, 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, que permanecerá vigente hasta tanto esta 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.

- 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.

- 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. 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. Las retribuciones que correspondan por los conceptos señalados y los demás términos y condiciones de la relación se incorporarán al oportuno contrato, que deberá ser aprobado por el Consejo de Administración con el voto favorable de, al menos, las dos terceras partes de sus miembros. El consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación.

- La Política de Remuneraciones de los consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración previsto en este artículo y será aprobada por la Junta General al menos cada tres años como punto separado del orden del día.

La Política de Remuneraciones de la Sociedad distingue por tanto 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.

Conforme a lo anterior, el artículo 29.2 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad establece que este último 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 ajusta a las siguientes directrices:

- El consejero externo debe ser retribuido en función de su dedicación efectiva.
- El consejero externo debe quedar excluido de los sistemas de previsión financiados por la Sociedad para los supuestos de cese, fallecimiento o cualquier otro.
- 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.

Asimismo, el artículo 29.4 del mencionado Reglamento establece que el Consejo de Administración procurará que la retribución del consejero sea acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías de similar tamaño y actividad y que las retribuciones de carácter variable, en su caso, tomen en cuenta el desempeño profesional de los beneficiarios y no deriven simplemente de la evolución general de los mercados.

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.

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 desarrolla sus actividades.

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

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

[Continúa en el documento adjunto como documentación complementaria]

**A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.**

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Los únicos consejeros que perciben una retribución variable son el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado. La retribución de ambos tiene un componente fijo, un componente variable a corto plazo (bonus anual) y un componente variable a medio y largo plazo (ILP), detallados a continuación:

- La retribución fija de los consejeros ejecutivos 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. Al devengarse en todo caso, sirve para limitar la exposición al riesgo.

En relación con los importes establecidos por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos, con el inicio del nuevo Plan Estratégico 2021-23 se aprobó un ajuste en la retribución fija del Consejero Delegado para este periodo, manteniendo las mismas condiciones en el caso del Presidente Ejecutivo, que no ha variado sus condiciones retributivas desde 2018.

Para la determinación de dichas retribuciones para el año 2021 del Consejero Delegado, se solicitó un informe retributivo de mercado a la consultora externa Willis Towers Watson, expertos en materia retributiva. Esta presentó un informe con la situación retributiva del Consejero Delegado comparado con cargos similares en compañías comparables, en términos de facturación, número de empleados y capitalización bursátil.

Considerando este informe, la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones realizó una propuesta de las nuevas condiciones retributivas del Consejero Delegado para 2021, que presentó al Consejo de Administración el 23 de febrero de 2021 para su aprobación.

Para 2021, en el caso del Presidente Ejecutivo se han mantenido los mismos importes que en 2018, 2019 y 2020.

- La retribución variable a corto plazo (bonus anual) es pagadera en dinero y debe estar vinculada, en su mayor parte, a la consecución de objetivos económico-financieros de la Sociedad, así como al cumplimiento de objetivos personales, cuyo cumplimiento y grado de consecución se evalúa por la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones sobre la base de los resultados alcanzados. La Comisión 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. El importe objetivo no podrá superar el 80% de la retribución fija anual y el importe máximo el 150% de la misma. Todo lo cual evita la asunción de riesgos excesivos.

La retribución variable se ha mantenido para el ejercicio 2021 para el Presidente Ejecutivo y se ha modificado en el caso del Consejero Delegado, de acuerdo a la propuesta realizada por la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, aprobada por Consejo de Administración el 23 de febrero de 2021.

- La retribución variable a medio y largo plazo (incentivo a largo plazo - ILP) está vinculada, en su mayor parte, al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros económico-financieros fijados en el propio ILP 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, fijados en el propio ILP.

A propuesta de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones en su reunión celebrada el 28 de octubre de 2020, el Consejo de Administración celebrado el 16 de diciembre de 2020 aprobó un nuevo plan de incentivos para impulsar la transformación digital de Prosegur Cash y para retener a los directivos estratégicos durante el periodo 2021-2023 (el "Plan Global Optimum"). En particular, considerando (a) la necesidad de mantener una oferta retributiva atractiva para el equipo directivo, que asegure una adecuada captación y retención del talento, (b) la estrategia de transformación digital de la Sociedad, así como (c) la finalización del Plan 2018-2020 de Incentivo a Largo Plazo para el Presidente Ejecutivo, el Consejero Delegado y los directivos de Prosegur Cash aprobado en la Junta General de Accionistas celebrada el pasado 28 de mayo de 2018 ("ILP 2018"), que se consideraba previsible que en su liquidación tuviera un resultado afectado profundamente por el COVID-19.

El Plan Global Optimum (compatible en el tiempo con el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2023 que se explica en el siguiente párrafo), consiste en un programa de entrega de acciones en autocartera de la Sociedad, dirigido al colectivo de directivos estratégicos de Prosegur Cash, incluyendo a los consejeros ejecutivos de la Sociedad, con una duración de tres años (2021-2023), cuyo devengo estaría sujeto a (a) la permanencia en el grupo Prosegur de los beneficiarios del plan a 31 de diciembre de 2023, y (b) el cumplimiento de un objetivo de creación de valor, consistente en la consolidación del Proyecto de Transformación Digital (Global Optimum). Lo anterior evita la exposición a riesgos excesivos y se ajusta a los objetivos de la Sociedad de creación de valor mediante su transformación digital.

Por otro lado, en su reunión celebrada el 23 de febrero de 2021, la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones de Prosegur Cash propuso implantar un Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2023, con el fin de alinear al colectivo beneficiario con la Creación de Valor a largo plazo del accionista. Este plan fue aprobado por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 23 de febrero de 2021 ("ILP 2021-2023").

El ILP 2021-2023 tiene un horizonte temporal de tres años que coincide con la duración del plan estratégico del Grupo para el trienio 2021-2023, y sus objetivos están ligados principalmente a la creación de valor a nivel global o de unidad (región o país). Asimismo, para la Alta Dirección incluye objetivos ligados a la sostenibilidad de la Sociedad. El incentivo a percibir, en su caso, está referenciado en un 100% (Presidente Ejecutivo) o en un 50% (Consejero Delegado) en acciones de la Sociedad y el resto en dinero. Finalmente, el ILP 2021-2023 condiciona, con carácter general, la consolidación del incentivo a la permanencia en la Sociedad de los beneficiarios en el momento en que sea exigible su pago. Todo lo cual limita la exposición a riesgos excesivos y ajusta el ILP 2021-2023 a los objetivos estratégicos y de rentabilidad de la Sociedad.

Por último, los contratos de los consejeros ejecutivos establecen 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.

Por tanto, el mix retributivo ofrece un balance razonable en términos de horizonte temporal y proporcionalidad entre las retribuciones y objetivos, al atender a las funciones encomendadas a los consejeros, a objetivos personales, económico-financieros de la Sociedad a más corto plazo y a los objetivos estratégicos y la creación de valor a largo plazo, junto con esquemas de diferimiento de pago, pago referenciado al valor de la acción y existencia de cláusulas de devolución.

### A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

El Consejo de Administración en su reunión celebrada el 23 de febrero de 2021 acordó, a propuesta de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, mantener los importes de retribución por pertenencia al Consejo y a las Comisiones y también las dietas de asistencia para los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad en su condición de tales (i.e., al margen de cualquier actividad como ejecutivos) para el ejercicio 2021, dentro del marco establecido por los Estatutos Sociales y la Política de Remuneraciones de los Consejeros actualmente en vigor.

En consecuencia, los componentes de la retribución de los consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2021 han quedado fijados en los siguientes importes:

- Consejo de Administración: retribución fija de 54.000 euros y dietas de 2.200 euros por sesión, tanto para el Presidente como Vocales.
- Comisión de Auditoría: retribución fija de 35.000 euros para el Presidente y 25.000 euros para Vocales; ambos cargos cuentan con una dieta de 2.200 euros por sesión.
- Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones: retribución fija de 20.000 euros para el Presidente y 15.000 euros para los Vocales; en ambos casos la dieta es de 2.200 euros por sesión.
- Vicepresidente: se mantiene la retribución de 100.000 euros.

Conforme a lo previsto en el artículo 27.1 de los Estatutos Sociales, los consejeros dominicales de la Sociedad que a su vez sean directivos de Prosegur Compañía de Seguridad, S.A., quedan excluidos de las anteriores retribuciones.

### A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

El Consejo de Administración, en su reunión celebrada el 23 de febrero de 2021 acordó, a propuesta de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, establecer los siguientes componentes fijos de la retribución de los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2021:

- Presidente Ejecutivo: 460.000 euros

- Consejero Delegado: 450.000 euros (incluida la retribución del pacto de no competencia post-contractual).

### A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

Únicamente el Consejero Delegado disfruta de retribuciones en especie consistentes en seguro de vida y accidentes, seguro de asistencia sanitaria y chequeo médico anual, siempre dentro de los límites establecidos en la Política de Remuneraciones.

### A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo.

Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

El Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado son los únicos consejeros con una retribución variable anual, que se encuentra vinculada a objetivos, en los términos que siguen para ejercicio 2021:

- Presidente Ejecutivo: importe objetivo de 307.500 euros brutos e importe máximo de 461.250 euros brutos.

- Consejero Delegado: importe objetivo de 225.000 euros brutos e importe máximo de 450.000 euros brutos.

La consecución de dicha retribución variable está directamente relacionada con el grado de consecución de objetivos económico-financieros de la Sociedad, así como al cumplimiento de objetivos personales. El establecimiento de estos objetivos se realiza teniendo en cuenta la relevancia para la Sociedad, así como la creación de valor sostenible y a largo plazo de la Sociedad.

El Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado cuentan también con una retribución variable interanual, participando en el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2023 de la Sociedad, aprobado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad el 2 de junio de 2021. Este plan cubre los ejercicios 2021 a 2023.

- Presidente Ejecutivo: corresponde a 2.389.959 euros como importe teórico total del periodo 2021-2023, el 100% referenciado al valor de 3.029.099 acciones de la Sociedad. Considerando un máximo de 150% de consecución de los objetivos del Plan, la cuantía máxima asciende a 4.543.648 acciones de la Sociedad.

- Consejero Delegado: corresponde a 1.350.000 euros como importe teórico total del periodo 2021-23. De ese importe total, 50% está referenciado al valor de 855.513 acciones de la Sociedad y 50% se percibiría en efectivo. Considerando un máximo de 150% de consecución de los objetivos del Plan, el número máximo de acciones ascendería a 1.283.270.

El incentivo a percibir está referenciado, en el caso del Presidente Ejecutivo, en un 100% en acciones y, en el caso del Consejero Delegado, en un 50% en metálico y en un 50% en acciones, y su consolidación está condicionada, con carácter general, a la permanencia en la Sociedad de los beneficiarios en el momento en que sea exigible su pago.

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, incluyendo para la Alta Dirección objetivos ligados al plan de sostenibilidad de la Sociedad. 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.

Por otro lado, el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado participan en un plan de retención a largo plazo para altos directivos y de impulso a la transformación digital, aprobado por el Consejo de Administración el 16 de diciembre de 2020 (el Plan Global Optimum), compatible en el tiempo con el ILP 2021-2023, y consistente en un programa de entrega de acciones en autocartera de la Sociedad, dirigido al colectivo de directivos estratégicos de Prosegur Cash, con una duración de tres años (2021-2023), cuyo devengo estaría sujeto a (a) la permanencia en el grupo Prosegur de los beneficiarios del plan a 31 de diciembre de 2023, y (b) el cumplimiento de un objetivo de creación de valor, consistente en la consolidación del Proyecto de Transformación Digital (Global Optimum).

- En el caso del Presidente Ejecutivo, el incentivo asciende a 3.441.098 acciones de la Sociedad.
- En el caso del Consejero Delegado, el incentivo asciende a 1.187.848 acciones de la Sociedad.

**A.1.7** Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

N/A. No existen sistemas de ahorro a largo plazo.

**A.1.8** Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

Excepto en el caso del Consejero Delegado de la Sociedad, no existe derecho a percibir indemnización alguna en caso de terminación de las funciones como Consejero.

El contrato del Consejero Delegado prevé que éste tendrá derecho a una indemnización por importe bruto de 500.000 euros en caso de resolución del contrato (i) a voluntad de la Sociedad, no debida a un incumplimiento grave y reiterado de sus funciones por parte del Consejero Delegado, (ii) a voluntad del Consejero Delegado fundamentada en un incumplimiento grave y reiterado por parte de la Sociedad de sus obligaciones o (iii) de mutuo acuerdo.

**A.1.9** Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Las condiciones básicas de los contratos del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado son las siguientes:  
1. Duración. Los contratos de los consejeros ejecutivos de la Sociedad son de duración indefinida.

El contrato del Presidente Ejecutivo podrá 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 Presidente Ejecutivo tenga derecho a ningún tipo de indemnización o compensación por dicha terminación.

El contrato del Consejero Delegado podrá ser resuelto libremente en cualquier momento por la Sociedad, sin necesidad de preaviso y con las consecuencias indemnizatorias que se indican posteriormente. Por su parte, el Consejero Delegado podrá resolver libremente el contrato y dimitir de su cargo en cualquier momento, con un preaviso mínimo de tres meses y sin derecho a indemnización.

### 2. Indemnización por terminación.

El contrato del Consejero Delegado prevé que éste tendrá derecho a una indemnización de 500.000 euros brutos en caso de terminación del contrato (i) por voluntad de la Sociedad, no debida a un incumplimiento grave y reiterado de sus funciones por parte del Consejo Delegado, (ii) por voluntad de este último fundamentada en un incumplimiento grave y reiterado por parte de la Sociedad de sus obligaciones o (iii) de mutuo acuerdo.

### 3. No competencia post-contractual

El contrato del Consejero Delegado incorpora un pacto de no competencia post-contractual retribuido de dos años (cualquiera que sea la causa de terminación). En caso de incumplimiento, el Consejero Delegado deberá reintegrar a la Sociedad, en un plazo máximo de un mes, el importe íntegro percibido como retribución del pacto desde la fecha de efectividad de su contrato hasta la fecha de extinción.

### 4. Cláusula de devolución de retribuciones

Los contratos de los consejeros ejecutivos establecen 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.

### 5. Exclusividad

Con las excepciones habituales en este tipo de contratos, y con la excepción del desempeño del cargo de Consejero Delegado de Prosegur Compañía de Seguridad, S.A. por parte del Presidente Ejecutivo, que se contempla expresamente, los consejeros ejecutivos asumen un compromiso de dedicación exclusiva a la Sociedad.

### 6. Deberes deontológicos

Los consejeros ejecutivos deberán 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.

### 7. Secreto profesional

Los consejeros ejecutivos se obligan a mantener el sigilo profesional de cualquier dato o información confidencial propia 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.

**A.1.10** La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

N/A

**A.1.11** Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

N/A

**A.1.12** La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

N/A

- A.2.** Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:
- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
  - Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
  - Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

La Política de Remuneraciones de los consejeros, aprobada en la Junta General de Accionistas de 28 de octubre de 2020, estará en vigor durante los ejercicios 2020, 2021 y 2022.

En relación con los importes establecidos por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos, para 2021, en el caso del Presidente Ejecutivo se han mantenido los mismos importes que en 2020. En el caso del Consejero Delegado, la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones realizó una propuesta de nuevas condiciones retributivas, que presentó al Consejo de Administración el 23 de febrero de 2021 para su aprobación.

El Consejo de Administración celebrado en 16 de diciembre de 2020 aprobó un nuevo plan de incentivos para impulsar la transformación digital de Prosegur Cash y para retener a los directivos estratégicos durante el periodo 2021-2023 (el Plan Global Optimum). En particular, considerando (a) la necesidad de mantener una oferta retributiva atractiva para el equipo directivo, que asegure una adecuada captación y retención del talento, (b) la estrategia de transformación digital de la Sociedad, así como (c) la finalización del Plan 2018-2020 de Incentivo a Largo Plazo para el Presidente Ejecutivo, el Consejero Delegado y los directivos de Prosegur Cash aprobado en la Junta General de Accionistas celebrada el pasado 28 de mayo de 2018 ("ILP 2018"), que se consideraba previsible que en su liquidación tuviera un resultado afectado profundamente por el COVID-19.

Por otro lado, en su reunión celebrada el 23 de febrero de 2021, la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones de Prosegur Cash propuso implantar un Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2023, con el fin de alinear al colectivo beneficiario con la Creación de Valor a largo plazo del accionista. Este plan fue aprobado por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 23 de febrero de 2021.

- A.3.** Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://www.prosegurcash.com/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/codigos-politicas>

- A.4.** Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El informe anual de remuneraciones del ejercicio 2020 fue aprobado por una mayoría de más del 91,68% de los accionistas asistentes. El refrendo de los accionistas a la práctica retributiva de la Sociedad constituye una indicación expresa de la alineación del sistema retributivo con el interés social.

## **B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

- B.1.1** Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y,



en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Durante el ejercicio 2021, la retribución que ha correspondido a los consejeros se ha estructurado de acuerdo a lo previsto en el artículo 27 de sus Estatutos Sociales de la Sociedad y la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de la Sociedad el 28 de octubre de 2020, en vigor durante el ejercicio de referencia.

A efectos de determinar la retribución individual fija de los consejeros en su condición de tales devengada durante el ejercicio 2021 se ha identificado si:

- desempeñan algún cargo en el Consejo;
- pertenecen y desempeñan algún cargo en alguna Comisión;
- el número de reuniones del Consejo y, en su caso, de Comisiones al que han asistido; y
- si tienen la condición de consejeros dominicales y son directivos de la sociedad dominante de la Sociedad.

A propuesta de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, se han aplicado los parámetros de la Política de Remuneraciones en vigor durante el ejercicio 2021. Dicha política establece que la retribución de los consejeros por su condición de tales consistirá en una asignación anual fija, que varía según el órgano y el cargo desempeñado, y dietas por asistencia a cada sesión del Consejo de Administración y de sus Comisiones. Los importes concretos se indican en detalle en el apartado A1 anterior.

A efectos de determinar la retribución individual fija del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2021, se han aplicado los importes aprobados para el ejercicio 2021 por el Consejo de Administración en su reunión de 23 de febrero de 2021.

A efectos de determinar la retribución variable a corto plazo del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado a abonar en base a la consecución de los objetivos del ejercicio 2021, la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, considerando el desempeño demostrado por el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado y los resultados alcanzados en el ejercicio 2021, así como los hitos cualitativos alcanzados, acordó presentar al Consejo de Administración el pago del 85% del incentivo anual para el Presidente Ejecutivo y del 100% del incentivo anual para el Consejero Delegado.

En base a los resultados obtenidos en el Plan 2018-2020, la liquidación del incentivo a largo plazo ligado al Plan 2018-2020 del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado, de acuerdo al Reglamento del Plan, es 0%, tal y como propuso la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones celebrada el 23 de febrero de 2021.

### **B.1.2** Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No ha habido ninguna desviación del procedimiento establecido de la política de remuneraciones durante el ejercicio 2021.

### **B.1.3** Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se ha aplicado ninguna excepción temporal a la política de remuneraciones durante el ejercicio 2021.

### **B.2.** Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una

repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

En cuanto a la remuneración de los consejeros en su condición de tales, se estima que la aplicación de una retribución fija sirve eficazmente para limitar la exposición al riesgo y ajustarlo a los objetivos a largo plazo de la Sociedad.

En cuanto a la remuneración de los consejeros ejecutivos (el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado), como se ha indicado en el apartado A1 su retribución incluye un componente fijo, un componente variable a corto plazo (bonus anual) y un componente variable a medio y largo plazo (ILP).

- La 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 el mercado. Al devengarse en todo caso, limita la exposición al riesgo.

- La retribución variable a corto plazo (bonus anual) es pagadera en dinero y debe estar vinculada, en su mayor parte, a la consecución de objetivos económico-financieros de la Sociedad, así como al cumplimiento de objetivos personales, cuyo cumplimiento y grado de consecución se evalúa por la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones sobre la base de los resultados alcanzados. La Comisión 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. El importe objetivo no podrá superar el 80% de la retribución fija anual y el importe máximo el 150% de la misma. Todo lo cual evita la asunción de riesgos excesivos.

- La retribución variable a medio y largo plazo (incentivo a largo plazo - ILP) está vinculada, en su mayor parte, al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros económico-financieros alineados con los objetivos estratégicos de la misma fijados en el propio ILP, con el propósito de fomentar la retención y motivación de los consejeros ejecutivos y la creación de valor a largo plazo. El ILP 2021-2023 tiene un horizonte temporal de tres años que coincide con la duración del plan estratégico del Grupo para el trienio 2021-2023, y sus objetivos están ligados principalmente a la creación de valor a nivel global / región / país. El incentivo a percibir, en su caso, está referenciado en un 100% (Presidente Ejecutivo) y en un 50% (Consejero Delegado) en acciones de la Sociedad y el resto en dinero. Finalmente, el ILP condiciona, con carácter general, la consolidación del incentivo a la permanencia en la Sociedad de los beneficiarios en el momento en que sea exigible su pago. El Plan Global Optimum (compatible en el tiempo con el ILP 2021-2023), dirigido al colectivo de directivos estratégicos de Prosegur Cash, tiene una duración de tres años (2021-2023), y está vinculado a la permanencia en el grupo Prosegur de los beneficiarios del plan a 31 de diciembre de 2023 y el cumplimiento de un objetivo de creación de valor, consistente en la consolidación del Proyecto de Transformación Digital (Global Optimum). El incentivo a percibir, en su caso, son acciones en autocartera de la Sociedad. Todo lo anterior limita la exposición a riesgos excesivos y contribuye a un adecuado equilibrio entre remuneración fija y variable a corto y medio o largo plazo.

- Los contratos de los consejeros ejecutivos establecen 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.

- Finalmente, los objetivos del ILP para otros partícipes del mismo (distintos de los consejeros ejecutivos) 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. 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.

Por tanto, el mix retributivo ofrece un balance razonable en términos de horizonte temporal y proporcionalidad entre las retribuciones y objetivos, al atender a las funciones encomendadas a los consejeros, a objetivos personales y económico-financieros de la Sociedad a más corto plazo y a objetivos estratégicos y la creación de valor a largo plazo, junto con esquemas de diferimiento de pago, referenciados al valor de la acción, y existencia de cláusulas de devolución.

**B.3.** Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Durante el ejercicio 2021, la retribución que ha correspondido a los consejeros se ha estructurado de acuerdo a lo previsto dentro del marco establecido por los Estatutos Sociales y la Política de Remuneraciones de la Sociedad.

La retribución total devengada por los consejeros en su condición de tales no ha superado el tope máximo de 1.500.000 de euros de cantidad máxima de la retribución fijado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad de fecha 6 de febrero de 2017, y la retribución individual de cada uno de ellos se ha determinado aplicando los conceptos retributivos aprobados por el Consejo de Administración en su reunión de 23 de febrero de 2021, los cuales se han indicado en detalle en el apartado A1 anterior.

La retribución individual fija del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado por sus labores ejecutivas devengada durante el ejercicio 2021 se ha determinado aplicando los importes aprobados por el Consejo de Administración en su reunión de 23 de febrero de 2021, también indicados en detalle en el apartado A1 anterior.

Finalmente, la retribución variable del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado satisfecha durante el ejercicio 2021 se ha determinado sobre la base de los resultados alcanzados, aplicando los parámetros de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de octubre de 2020. En particular, la retribución variable está directamente relacionada con el grado de consecución de objetivos económico-financieros de la Sociedad, así como al cumplimiento de objetivos personales. El establecimiento de estos objetivos se realiza teniendo en cuenta la relevancia para la Sociedad, así como la creación de valor sostenible y a largo plazo de la sociedad.

En base a los resultados obtenidos en el Plan 2018-2020, la liquidación del incentivo a largo plazo ligado al Plan 2018-2020 del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado, de acuerdo al Reglamento del Plan, fue 0%, tal y como propuso la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones celebrada el 23 de febrero de 2021.

**B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:**

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	1.417.698.050	91,79
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	117.915.556	8,32
Votos a favor	1.299.769.476	91,68
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	13.018	0,00

**Observaciones**

**B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.**

Los componentes fijos de la retribución del Consejo de Administración en el ejercicio 2021 en su condición de tales se han determinado atendiendo a los siguientes importes:

- Consejo de Administración: retribución fija de 54.000 euros y dietas de 2.200 euros por sesión, tanto para el Presidente como Vocales.
- Comisión de Auditoría: retribución fija de 35.000 euros para el Presidente y 25.000 euros para Vocales; ambos cargos cuentan con una dieta de 2.200 euros por sesión.
- Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones: retribución fija de 20.000 euros para el Presidente y 15.000 euros para los Vocales; en ambos casos la dieta es de 2.200 euros por sesión.
- Vicepresidente: 100.000 euros

Conforme a lo previsto en el artículo 27.1 de los Estatutos Sociales, los consejeros dominicales de la Sociedad que a su vez sean directivos de Prosegur Compañía de Seguridad, S.A., quedan excluidos de las anteriores retribuciones.

Los importes de los anteriores componentes fijos de la retribución del Consejo de Administración se han mantenido igual a los percibidos en el ejercicio 2020.

A continuación, se detalla la retribución percibida por cada consejero en su condición de tal y su proporción relativa sobre el total:

- Don Christian Gut Revoredo ha percibido una remuneración fija por importe de 54.000 euros y dietas por importe de 19.800 euros. Dichos importes representan un 8,27% sobre el total de retribución percibida por los consejeros en su condición de tales.
- Don Pedro Guerrero Guerrero ha percibido una remuneración fija por importe de 54.000 euros, dietas por importe de 28.600 euros, 100.000 euros en su condición de vicepresidente y 15.000 euros por pertenencia y asistencia a reuniones como vocal de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones. Dichos importes representan un 22,13% sobre el total de retribución percibida por los consejeros en su condición de tales.
- Don José Antonio Lasanta Luri ha percibido una remuneración fija por importe de 54.000 euros y dietas por importe de 17.600 euros. Dichos importes representan un 8,02% sobre el total de retribución percibida por los consejeros en su condición de tales.
- Doña Chantal Gut Revoredo ha percibido una remuneración fija por importe de 54.000 euros y dietas por importe de 17.600 euros. Dichos importes representan un 8,02% sobre el total de retribución percibida por los consejeros en su condición de tales.
- Don Claudio Aguirre Pemán ha percibido una remuneración fija por importe de 54.000 euros, dietas por importe de 41.800 euros y 48.986 euros por pertenencia y asistencia a reuniones como vocal de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones y como Presidente de la Comisión de Auditoría. Dichos importes representan un 16,22% sobre el total de retribución percibida por los consejeros en su condición de tales.
- Doña María Benjumea Cabeza de Vaca ha percibido una remuneración fija por importe de 54.000 euros, dietas por importe de 30.800 euros y 14.375 euros por pertenencia y asistencia a reuniones como vocal de la Comisión de Auditoría. Dichos importes representan un 11,11% sobre el total de retribución percibida por los consejeros en su condición de tales.
- Don Daniel Entrecanales Domecq ha percibido una remuneración fija por importe de 54.000 euros, dietas por importe de 39.600 euros y 42.972 euros por pertenencia y asistencia a reuniones como presidente de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones y como vocal de la Comisión de Auditoría. Dichos importes representan un 15,30% sobre el total de retribución percibida por los consejeros en su condición de tales.
- Doña Ana Sainz De Vicuña Bemberg ha percibido una remuneración fija por importe de 54.000 euros, dietas por importe de 28.600 euros y 15.000 euros por pertenencia y asistencia a reuniones como vocal de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones. Dichos importes representan un 10,93% sobre el total de retribución percibida por los consejeros en su condición de tales.
- Don Antonio Rubio Merino no ha percibido ninguna remuneración ni dieta.

### **B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.**

#### Componentes fijos

Los importes de los componentes fijos de la retribución de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2021 por el desempeño de funciones de alta dirección quedaron fijados por el Consejo de Administración de la Sociedad en su reunión de 23 de febrero de 2021 en las siguientes cantidades:

- Presidente Ejecutivo: 460.000 euros
- Consejero Delegado: 441.891 euros (incluida la retribución del pacto de no competencia post-contractual). La diferencia entre el importe devengado en 2021 y el importe de la remuneración fijada por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 23 de febrero de 2021 (450.000 euros) y descrita en el apartado A.1.4. anterior, se debe al prorrateo de las pagas extras.

Las cantidades correspondientes a 2020 fueron las siguientes:

- Presidente Ejecutivo: 460.000 euros que se redujo a 310.500 euros por el COVID-19.
- Consejero Delegado: 350.000 euros (incluida la retribución del pacto de no competencia post-contractual) que se redujo a 294.664 euros por el COVID-19.

Los restantes términos y condiciones se hallan recogidos en el Contrato del Presidente Ejecutivo y en el Contrato del Consejero Delegado, ambos de fecha 6 de febrero de 2017.

#### Componentes variables a corto plazo 2021

Los importes de los componentes variables a corto plazo de la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones de alta dirección devengados en el ejercicio 2021 ascendieron a las siguientes cantidades:

- Presidente Ejecutivo: 261.375 euros
- Consejero Delegado: 225.000 euros

Dicha retribución variable se corresponde con el pago del 85% del incentivo anual para el Presidente Ejecutivo y del 100% del incentivo anual para el Consejero Delegado fijados por el Consejo de Administración en su reunión de 22 de febrero de 2022.

#### 2020

Los importes de los componentes variables a corto plazo de la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones de alta dirección satisfechos por objetivos correspondientes al ejercicio 2020 ascendieron a las siguientes cantidades:

- Presidente Ejecutivo: 207.563 euros
- Consejero Delegado: 118.125 euros

Dicha retribución variable se corresponde con el pago del 67,5% del incentivo anual para cada consejero fijado por el Consejo de Administración de la Sociedad en su reunión de 23 de febrero de 2021

La consecución de la anterior retribución variable está directamente relacionada con el grado de consecución de objetivos económico-financieros de la Sociedad, así como al cumplimiento de objetivos personales.

Componentes variables a medio y largo plazo

2021

Durante el ejercicio 2021 correspondía la liquidación del Incentivo a Largo Plazo 2018-2020. En base a los resultados obtenidos, la consecución fue del 0%, por lo que no se abonó ninguna cantidad.

2020

Durante el ejercicio 2020 se llevó a cabo la liquidación del tercer y último pago correspondiente al Incentivo a Largo Plazo 2015-2017, lo que resultó en el pago de los siguientes importes:

- Presidente Ejecutivo: no restaba cantidad alguna pendiente de liquidar
- Consejero Delegado: se le han abonado 79.641 euros en metálico, correspondiente al tercer pago de la liquidación del Incentivo a Largo Plazo 2015-2017.

### **B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.**

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

Tan solo el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado tienen retribución variable a corto plazo. La retribución variable a corto plazo (bonus anual) es pagadera en dinero y debe estar vinculada, en su mayor parte, a la consecución de objetivos económico-financieros de la Sociedad, así como al cumplimiento de objetivos personales, cuyo cumplimiento y grado de consecución se evalúa por la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones sobre la base de los resultados alcanzados. La Comisión 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, vinculada en ambos casos al desempeño de funciones de dirección. Los detalles de dichas retribuciones variables se recogen en el apartado B.6 anterior.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

Tan solo el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado tienen retribución variable a largo plazo. La retribución variable a medio y largo plazo (incentivo a largo plazo - ILP) está vinculada, 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, fijados en el propio ILP. El plan que se liquidó durante el ejercicio 2021 (Plan de Incentivo a Largo Plazo (ILP) 2018-2020) tenía un horizonte temporal de tres años que coincidía con la duración del plan estratégico del Grupo para el trienio 2018-2020, y sus objetivos estaban ligados principalmente a la creación de valor a nivel global o de unidad (región o país). El incentivo a percibir, en su caso, estaba referenciado en un 100% (Presidente Ejecutivo) o en un 50% (Consejero Delegado) en acciones de la Sociedad y el resto en dinero. Finalmente, el ILP condicionaba, con carácter general, la consolidación del incentivo a la permanencia en la Sociedad de los beneficiarios en el momento en que sea exigible su pago. Asimismo, los planes en vigor son el Plan Global Optimum y el ILP 2021-2023. El Plan Global Optimum (compatible en el tiempo con el ILP 2021-2023), dirigido al colectivo de directivos estratégicos de Prosegur Cash, tiene una duración de tres años (2021-2023), cuyo devengo estaría sujeto a (a) la permanencia en el grupo Prosegur de los beneficiarios del plan a 31 de diciembre de 2023, y (b) el cumplimiento de un objetivo de creación de valor, consistente en la consolidación del Proyecto de Transformación Digital (Global Optimum). El ILP 2021-2023 tiene un horizonte temporal de tres años que coincide con la duración del plan estratégico del Grupo para el trienio 2021-2023, y sus objetivos están ligados principalmente a la creación de valor a nivel global / región / país. El incentivo a percibir, en su caso, está referenciado en un 100% (Presidente Ejecutivo) y en un 50% (Consejero Delegado) en acciones de la Sociedad y el resto en dinero. Al igual que en el caso del ILP 2018-2020, el ILP 2021/2023 condiciona, con carácter general, la consolidación del incentivo a la permanencia en la Sociedad de los beneficiarios en el momento en que sea exigible su pago. Todo lo cual limitaba la exposición a riesgos excesivos y ajusta el ILP a los objetivos estratégicos y de rentabilidad de la Sociedad. Los detalles de dichas retribuciones variables se recogen en el apartado B.6 anterior.

**B.8.** Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

N/A

**B.9.** Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

N/A

**B.10.** Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

N/A

**B.11.** Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

N/A

**B.12.** Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

N/A

**B.13.** Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

N/A

**B.14.** Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

Únicamente el Consejero Delegado disfruta de retribuciones en especie consistentes en seguro de vida y accidentes, seguro de asistencia sanitaria y chequeo médico anual, dentro de los límites establecidos en la Política de Remuneraciones.  
El importe total de la retribución en especie durante el ejercicio 2021 asciende a 3.980 euros.

**B.15.** Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

N/A

**B.16.** Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

N/A

**C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS**

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don CHRISTIAN GUT REVOREDO	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOSÉ ANTONIO LASANTE LURI	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña CHANTAL GUT REVOREDO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don CLAUDIO AGUIRRE PEMÁN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARÍA BENJUMEA CABEZA DE VACA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña ANA SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ANTONIO RUBIO MERINO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021

**C.1.** Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don CHRISTIAN GUT REVOREDO	54	20		460	261				795	752
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	154	29	15						198	160
Don JOSÉ ANTONIO LASANTE LURI	54	18		441	225				738	615



## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Doña CHANTAL GUT REVOREDO	54	18							72	60
Don CLAUDIO AGUIRRE PEMÁN	54	42	49						145	111
Doña MARÍA BENJUMEA CABEZA DE VACA	54	31	14						99	90
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	54	39	43						136	98
Doña ANA SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	54	29	15						98	77
Don ANTONIO RUBIO MERINO										

### Observaciones

[ ]

### ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don CHRISTIAN GUT REVOREDO	Plan Global Optimum			3.441	3.441			0,00			3.441	3.441
Don CHRISTIAN GUT REVOREDO	Plan ILP 2021-2023			4.544	4.544			0,00			4.544	4.544
Don CHRISTIAN GUT REVOREDO	Plan ILP 2018-2020	1.323	1.323					0,00		1.323		
Don JOSÉ ANTONIO LASANTE LURI	Plan ILP 2018-2020	228	228					0,00		228		

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ ANTONIO LASANTE LURI	Plan Global Optimum			1.188	1.188			0,00			1.188	1.188
Don JOSÉ ANTONIO LASANTE LURI	Plan ILP 2021-2023			1.283	1.283			0,00			1.283	1.283

### Observaciones

#### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Sin datos								

Observaciones

[ ]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ ANTONIO LASANTE LURI	Seguro de vida y accidentes, seguro de asistencia sanitaria y chequeo médico anual.	4

Observaciones

[ ]

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Sin datos										

Observaciones

[ ]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

[ ]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Sin datos								

Observaciones

[ ]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[ ]

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don CHRISTIAN GUT REVOREDO	795				795						795
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	198				198						198
Don JOSÉ ANTONIO LASANTE LURI	738			4	742						742
Doña CHANTAL GUT REVOREDO	72				72						72
Don CLAUDIO AGUIRRE PEMÁN	145				145						145
Doña MARÍA BENJUMEA CABEZA DE VACA	99				99						99
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEcq	136				136						136
Doña ANA SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	98				98						98

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don ANTONIO RUBIO MERINO											
TOTAL	2.281			4	2.285						2.285

### Observaciones

**C.2.** Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don CHRISTIAN GUT REVOREDO	795	5,72	752	-6,47	804	-52,79	1.703	184,78	598
Don JOSÉ ANTONIO LASANTE LURI	742	20,65	615	-5,09	648	-29,72	922	137,63	388
<b>Consejeros externos</b>									
Doña CHANTAL GUT REVOREDO	72	20,00	60	-7,69	65	0,00	65	22,64	53

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	198	23,75	160	-12,09	182	1,68	179	20,13	149
Doña ANA SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	98	27,27	77	-4,94	81	0,00	81	22,73	66
Don DANIEL ENTRECANALES DOMECQ	136	38,78	98	-6,67	105	5,00	100	20,48	83
Don CLAUDIO AGUIRRE PEMÁN	145	30,63	111	-4,31	116	4,50	111	20,65	92
Doña MARÍA BENJUMEA CABEZA DE VACA	99	10,00	90	-8,16	98	5,38	93	22,37	76
Don ANTONIO RUBIO MERINO	0	-	0	-	0	-	0	-	0
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	107	21,59	88	-66,15	260	-1,52	264	-40,54	444
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	14	0,00	14	-12,50	16	33,33	12	0,00	12

### Observaciones

[ ]



**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

[ N/A ]

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[ 22/02/2022 ]

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

- [ ] Si  
[√] No

[Continuación de la sección A.1.1 del informe de remuneraciones de los consejeros de Prosegur Cash, S.A. relativo al ejercicio 2021]

Conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales, corresponde a la Junta General de Accionistas de la Sociedad aprobar la Política de Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad. La Política de Remuneraciones aplicable en 2021 a los consejeros fue aprobada en la Junta General de Accionistas de 28 de octubre de 2020, y estará vigente durante los ejercicios 2020, 2021 y 2022. 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.

Asimismo, la Junta General de Accionistas de la Sociedad de fecha 6 de febrero de 2017 acordó fijar en 1.500.000 de euros la cantidad máxima de la retribución que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros en su condición de tales. Conforme a lo indicado en el artículo 27º.2 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, dicha cantidad máxima permanecerá vigente mientras la Junta General no apruebe su modificación, sin que lo haya hecho hasta la fecha.

Adicionalmente, en el Consejo de Administración de 6 de febrero de 2017 se aprobaron los contratos con el Presidente Ejecutivo (Sr. D. Christian Gut Revoredo) y el Consejero Delegado (Sr. D. José Antonio Lasanta Luri), en los que se regulan los distintos aspectos relativos a su remuneración como consejeros ejecutivos.

En la reunión del Consejo de Administración de 23 de febrero de 2021 se aprobó, a propuesta de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones y dentro del marco establecido por los Estatutos Sociales y la Política de Remuneraciones de los Consejeros en vigor, los términos de la remuneración de los consejeros para el ejercicio 2021.

Finalmente, es la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones la que, finalizado el ejercicio, determina el importe concreto de la remuneración variable a corto plazo y, si procede, variable a medio y largo plazo que para cada ejercicio en curso corresponde a los consejeros ejecutivos y no ejecutivos, sobre la base de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas y concretada por el Consejo de Administración e informa de la misma al Consejo de Administración para su aprobación, en su caso, por éste último.

Al objeto de establecer los términos y condiciones de la Política de Remuneraciones de la Sociedad, se tuvieron en consideración los parámetros retributivos incluidos en las correspondientes políticas por empresas con actividad, tamaño y estructura comparables.

En la elaboración de la Política de Remuneraciones no ha participado directamente ningún asesor externo.

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.