
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2025]

CIF: [A-28430882]

Denominación Social:

[**PROSEGUR, COMPAÑIA DE SEGURIDAD, S.A.**]

Domicilio social:

[HERBERTO GUT, 12 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.

Los principios y fundamentos del sistema de remuneración de los Consejeros de Prosegur Compañía de Seguridad, S.A. (la "Sociedad") se recogen en los apartados 3 a 5 del artículo 22 de sus Estatutos Sociales que hacen referencia a la retribución de los Consejeros en los términos siguientes:

"22.3. 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.

22.4. 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.

22.5. 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."

Las retribuciones que correspondan de acuerdo con el artículo 22.5 de los Estatutos Sociales 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 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 del Reglamento del Consejo de Administración establece que éste 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 ajuste a las siguientes directrices:

- 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 independencia.

Asimismo, el artículo 28.2 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. 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 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.

[Continúa en el documento anexo]

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.

El único consejero que percibe una retribución variable es el Consejero Delegado por ser el único consejero ejecutivo. Su retribución para el ejercicio 2026 se ha basado en el informe emitido por Willis Towers Watson tal y como se indica en el apartado anterior.

Para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar la retribución a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad, la retribución de los consejeros ejecutivos incluye un componente fijo, un componente variable a corto plazo (bonus anual) y un componente variable a largo plazo ("ILP") tal y como se detalla 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. La retribución del Consejero Delegado se revisa 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 15% del paquete total (dentro del marco de la nueva Política de Remuneraciones).

- La retribución variable a corto plazo (bonus anual) es pagadera en dinero y debe estar vinculada a la consecución de objetivos económico-financieros de la Sociedad (en base a métricas relevantes para el negocio tales como EBITA, caja, CAPEX, etc. durante el periodo de referencia), 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.

Para proponer al Consejo de Administración la remuneración variable a corto plazo de los consejeros ejecutivos, la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones 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. Además, se analizan los valores e intereses a largo plazo de la Sociedad para alinearlos con los de los consejeros ejecutivos a través de su remuneración variable. Así, en el Consejo de Administración de 26 de febrero de 2026 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 propuesta para aprobación en la Junta General de Accionistas de abril, actualizar la retribución variable para el Consejero Delegado en el ejercicio 2026.

El importe objetivo no podrá superar el 100% de la retribución fija anual y el importe máximo el 150% de la misma en el ejercicio 2026. Todo lo anterior evita la asunción de riesgos excesivos.

- La retribución variable a largo plazo (incentivo a largo plazo -"ILP") está vinculada 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.

Lo anterior evita la exposición a riesgos excesivos y se ajusta a los objetivos de la Sociedad de creación de valor a largo plazo. Actualmente el Consejero Delegado participa en el incentivo a largo plazo (ILP: 2024-2025), el cual tiene un horizonte temporal de dos años que coincide con la duración del plan estratégico del Grupo para los ejercicios 2024 y 2025. El incentivo por percibir, en su caso, se abonará un 100% en acciones de la Sociedad. No obstante, la Compañía podrá sustituir la entrega de acciones por un importe equivalente en efectivo en los términos que se establecen en el propio reglamento, una vez verificados el cumplimiento de los objetivos tras el periodo de desempeño.

Dado que el periodo de desempeño fijado para el ILP 2024-2025 ha finalizado, la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, considerando el relevante desempeño demostrado por el Consejero Delegado y los resultados alcanzados en el periodo de este plan, así como su especial contribución a la creación de valor en el Grupo, ha acordado proponer al Consejo de Administración la entrega de 1.020.480 acciones, que ha sido aprobado el 26 de febrero de 2026. La permanencia en el Grupo Prosegur hasta la fecha de entrega es condición necesaria para la entrega de las acciones (razón por la cual en el anexo estadístico de este informe no se incluyen las acciones correspondientes al ILP 2024-2025, que se entregarán durante los ejercicios 2026 ó 2027).

Además, en el marco de la nueva Política de Remuneraciones que se someterá a la Junta General de 2026, también está previsto que, por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, someta a dicha Junta la aprobación del plan ILP 2026-2027. Dicho plan tiene un horizonte temporal de dos años que coincide con la duración del plan estratégico del Grupo para los ejercicios 2026 y 2027. El incentivo a percibir, en su caso, se abonará un 100% en acciones de la Sociedad. No obstante, queda a discreción de la Compañía la entrega de acciones o del importe efectivo correspondiente según se establecerá en el propio reglamento, una vez verificados el cumplimiento de los objetivos tras el periodo de desempeño.

El ILP 2026-2027 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.

El Consejero Delegado será beneficiario de este plan, en caso de aprobarse por la Junta General de Accionistas, con la finalidad de que una vez terminado el ILP 2024-2025 y entregadas las acciones correspondientes, continúe teniendo derecho a percibir determinada remuneración a largo plazo ligada a los resultados de Prosegur.

Lo anterior evita la exposición a riesgos excesivos y se ajusta a los objetivos de la Sociedad de creación de valor a largo plazo.

- Retribución en especie: Con el objetivo de ofrecer un paquete retributivo competitivo y atractivo, los consejeros ejecutivos podrán recibir retribuciones en especie tales como 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 30% de la retribución fija anual.

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 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.

Los componentes fijos de la retribución del Consejo de Administración en el ejercicio 2026 en su condición de tales se aprueban en el Consejo de Administración de 26 de febrero de 2026, en base a la nueva Política de Remuneraciones desde la fecha de su aprobación en 2026 y para los ejercicios 2027, 2028 y 2029, en los siguientes importes:

- Consejo de Administración: retribución fija anual 90.000 euros y dietas por 2.500 euros
- Comisión de Auditoría: retribución fija anual de 36.000 euros para el Presidente y 26.000 euros para Vocales; así como dietas en ambos casos por importe de 2.500 euros.
- Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones: retribución fija de anual 20.000 euros para el Presidente y 15.000 euros para Vocales; así como dietas en ambos casos por importe de 2.500 euros.

Adicionalmente, se aprobó la cantidad de 550.000 euros anuales como retribución fija por el cargo de Presidente del Consejo de Administración.

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.

Los componentes fijos de la retribución del Consejero Delegado en el ejercicio 2026 por el desempeño de funciones de alta dirección en la Sociedad ascenderá a 625.000 euros según se aprueba en el Consejo de Administración de 26 de febrero de 2026 en el marco de la nueva Política de Remuneraciones para 2026, 2027, 2028 y 2029.

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.

Con el objetivo de ofrecer un paquete retributivo competitivo y atractivo, los consejeros podrán recibir retribuciones en especie tales como 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 30% de la retribución fija anual.

Para el ejercicio 2026, se ha establecido una prima de seguro de vida y de asistencia sanitaria para el Consejero Delegado y para la Presidente, así como otros conceptos por un importe total estimado de 167.000 euros.

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.

Tal y como se ha indicado en el apartado A.1.2, únicamente el Consejero Delegado recibe retribución variable. Concretamente, su retribución variable está compuesta por una retribución variable a corto plazo (bonus anual) y una retribución variable a largo plazo (incentivo a largo plazo - "ILP").

La retribución variable a corto plazo (bonus anual) es pagadera en dinero y está vinculada a la consecución de objetivos económico-financieros de la Sociedad, bajo un esquema de contribución de valor por parte de los negocios, verticales de eficiencia, digitalización y mejora de procesos, que permiten el cumplimiento del plan estratégico, 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.

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, para lo cual podrá contar 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 el grado de consecución de los objetivos.

La retribución variable a corto plazo fijada para 2025 (pagadera en 2026) consiste en un importe objetivo de 448.000 euros brutos e importe máximo de 672.000 euros brutos, cuyos objetivos de cumplimiento se valoran por la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones de 26 de febrero de 2026.

El bono anual 2026 de pago en el ejercicio 2027 tendrá un importe objetivo de 500.000 euros brutos e importe máximo de 750.000 euros brutos, según aprobación por el Consejo de Administración de 26 de febrero de 2026.

Además, el Consejero Delegado participa en el ILP 2024-2025, cuyos objetivos 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. La creación de valor se calcula en base a métricas relevantes para el negocio tales como EBITA, caja, capex, etc. durante el periodo de referencia.

El periodo de desempeño del ILP 2024-2025 ha finalizado el 31 de diciembre del 2025 y, como consecuencia de ello y una vez analizadas las métricas de cumplimiento, el Consejo de Administración ha acordado el pago de 1.020.480 acciones de Prosegur (el incentivo objetivo eran 960.000 unidades convertibles en acciones ordinarias de la Sociedad y el número máximo que la Junta General de Accionistas autorizó que

podrían destinarse al Consejero Delegado es de 1.440.000 acciones) que se le abonarán en los próximos meses conforme a las normas del plan.

La permanencia en el Grupo Prosegur hasta la fecha de entrega es condición necesaria para la entrega de las acciones (razón por la cual en el anexo estadístico de este informe no se incluyen las acciones correspondientes al ILP 2024-2025 referidas en el párrafo anterior, que se entregarán durante 2026, en los próximos meses).

Por otro lado, en el periodo de desempeño del próximo ILP 2026-2027 el importe total teórico que percibirá el Consejero Delegado representa un total de 665.468 acciones de la Sociedad y asciende a 1.850.000 €. El ILP a percibir por el Consejero Delegado estará referenciado íntegramente en acciones de la Sociedad. No obstante, queda a discreción de la Compañía la entrega de acciones o del importe efectivo correspondiente según se establecerá en el propio reglamento, una vez verificados el cumplimiento de los objetivos tras el periodo de desempeño.

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.

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.

No se han establecido plazos específicos de preaviso para la terminación de la relación del consejero ejecutivo con la Sociedad, ni indemnizaciones o blindajes por resolución o terminación de dicha relación.

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 del contrato del Consejero Delegado son las siguientes:

- 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.

- 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.

- 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.

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.

Don Christian Gut Revoredo desempeña, igualmente, 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 (estimándose una dedicación del 50% a cada una de las compañías), 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.

Asimismo, doña Chantal Gut Revoredo, ejerce el cargo de consejera dominical de Prosegur Cash, S.A.

La retribución de doña Chantal Gut Revoredo y de don Christian Gut Revoredo por sus respectivos cargos de consejera dominical y del Presidente Ejecutivo de Prosegur Cash, S.A. se detallan en el informe de remuneraciones de los Consejeros de 2025 de dicha compañía.

En el caso del Presidente Ejecutivo la remuneración aprobada en el Consejo de Administración de 25 de febrero de 2026 asciende a 625.000 euros para el ejercicio 2026. Así mismo, la retribución variable a corto plazo ascenderá a un importe teórico de 500.000 euros, con un máximo de 750.000 euros.

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.

Tal y como se ha indicado en el apartado A.1.1. el Consejo de Administración presentará, a propuesta de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, una nueva Política de Remuneraciones para los ejercicios 2026, 2027, 2028 y 2029. En caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas de 2026, la Política entrará en vigor en la propia fecha de su aprobación, siendo aplicable desde dicha fecha durante 2026 y durante los ejercicios 2027, 2028 y 2029.

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.prosegur.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 2024 fue aprobado por una mayoría de más del 94,58% de los accionistas asistentes a la Junta General de Accionistas celebrada el 30 de abril de 2025. 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 2025, la retribución que ha correspondido a los Consejeros por su condición de tales (i.e., al margen de cualquier actividad como ejecutivos) se ha estructurado, dentro del marco legal y estatutario, con arreglo a los siguientes criterios y conceptos retributivos, dentro del límite máximo a tal efecto determinado por la Junta General de Accionistas, de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de los Estatutos Sociales y la Política de Remuneraciones de Consejeros aprobada por Junta General de Accionistas el 25 de abril de 2024. En el Consejo de Administración de 28 de febrero de 2024, 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 se aprobó la retribución de los Consejeros en 2025.

A efectos de determinar la retribución individual fija de los consejeros en su condición de tales devengada durante el ejercicio 2025 se ha identificado si:

- desempeñan algún cargo en el Consejo;
- el número de reuniones del Consejo y, en su caso, de Comisiones al que han asistido; y
- pertenecen y desempeñan algún cargo en alguna Comisión.

Dicha política de remuneraciones 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 C.

Las cifras resultantes de lo anterior han sido objeto de propuesta por la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración, que ha procedido a su aprobación, tras lo cual han sido satisfechas por la Sociedad.

A efectos de determinar la retribución individual fija del Consejero Delegado devengada durante el ejercicio 2025 se han aplicado los importes aprobados para el ejercicio 2025 por el Consejo de Administración en su reunión de 26 de febrero de 2025.

A efectos de determinar la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado devengada durante el ejercicio 2025, la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, considerando el excelente desempeño demostrado por el Consejero Delegado y los resultados alcanzados en el ejercicio 2025, así como su especial contribución a la creación de valor en el Grupo, ha acordado presentar al Consejo de Administración el pago del 100,9% del incentivo anual, que ha sido aprobado el 26 de febrero de 2026.

- 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 2025.

- 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 2025.

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 ajustarlos a los objetivos a largo plazo de la Sociedad.

Por otro lado, en cuanto a la remuneración de los consejeros ejecutivos, aplicable únicamente al Consejero Delegado, como se ha indicado en el apartado A.1.6, se diferencia su retribución de la anterior en que además de una retribución fija presenta a su vez una retribución variable, tanto a corto como a largo plazo (ILP).

a) 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.

b) La retribución variable a corto plazo, consistente en un bonus anual, será pagadero en dinero y estará vinculado a la consecución de objetivos económico-financieros de la Sociedad, 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 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. De acuerdo con la Política de Remuneraciones en vigor, el importe objetivo no puede superar el 100% de la retribución fija anual y el importe máximo el 150% de la misma. Todo lo cual evita la asunción de riesgos excesivos.

c) La retribución variable a largo plazo o (incentivo a largo plazo - ILP) se vincula al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros económico-financieros y no 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.

El ILP 2024-2025, tiene un horizonte temporal de 2 años, por tanto, los objetivos de cumplimiento se han valorado una vez ha terminado el ejercicio 2025, ayudando así a alinear los objetivos de los accionistas con los de los consejeros ejecutivos. Los objetivos del ILP 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. La creación de valor se calcula en base a métricas relevantes para el negocio tales como EBITA, caja, 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 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 referenciado al valor de la acción.

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 2025, 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 límite máximo de 2.000.000 de euros de cantidad máxima de la retribución (asignación anual fija y dietas por asistencia, excluyendo retribuciones que comprendan la entrega de acciones o de

derechos de opción sobre las mismas) fijado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad de fecha 29 de mayo 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 28 de febrero de 2024, los cuales se han indicado en detalle en el apartado A.1.3 anterior y se mantienen constantes para el ejercicio actual.

La retribución individual fija del Consejero Delegado por sus labores ejecutivas devengada durante el ejercicio 2025 se ha determinado aplicando los importes aprobados por el Consejo de Administración en su reunión de 28 de febrero de 2024, también indicados en detalle en el apartado C.

Finalmente, la retribución variable del Consejero Delegado devengada durante el ejercicio 2025 se ha determinado sobre la base de los resultados alcanzados, aplicando los parámetros de la Política de Remuneraciones en vigor. En particular, la retribución variable está directamente relacionada con el grado de consecución de objetivos económico-financieros de la Sociedad. 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 particular, la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones ha analizado el cumplimiento de los objetivos del Consejero Delegado para la consolidación de su retribución variable a corto plazo (bonus anual) y ha presentado al Consejo, el cual ha aprobado, el pago del 100,9% de su incentivo anual.

Respecto al ILP 2024-2025, la retribución a largo plazo del Consejero Delegado devengada durante el periodo 2024 y 2025 se determina sobre la base de los resultados alcanzados, aplicando los parámetros de la Política de Remuneraciones aprobada en vigor. En particular, la retribución a largo plazo está directamente relacionada con el grado de consecución de objetivos económico-financieros de la Sociedad. 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.

A este particular, la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones ha analizado el cumplimiento de los objetivos del Consejero Delegado para la remuneración de su retribución variable a largo plazo (ILP 2024-2025) y ha presentado al Consejo, el cual ha aprobado, el pago del 106,3%, siguiendo las condiciones de pago establecidas para tal efecto.

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	469.819.285	86,20

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	25.415.552	5,41
Votos a favor	444.356.588	94,58
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	47.145	0,01

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 devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales se han determinado en atención a las retribuciones aprobadas para el ejercicio 2025 atendiendo a una asignación fija anual y al establecimiento de dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones a las que pertenecen, determinados en los siguientes importes:

- Consejo de Administración: retribución fija anual de 90.000 euros y dietas por 2.200 euros, tanto para el Presidente como Vocales. No ha habido variación respecto al ejercicio anterior.
- Comisión de Auditoría: retribución fija anual de 36.000 euros para el Presidente y de 26.000 euros para los Vocales; ambos cargos cuentan con una dieta de 2.200 euros. No ha habido variación respecto al ejercicio anterior.
- Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones: retribución fija anual de 20.000 euros para el Presidente y de 15.000 euros para Vocales; en ambos casos la dieta es de 2.200 euros. No ha habido variación respecto al ejercicio anterior.

Adicionalmente, se establecieron las siguientes retribuciones fijas anuales por el desempeño de sus cargos:

- Cargo de Presidente del Consejo de Administración: 500.000 euros. No ha habido variación respecto al ejercicio anterior. La proporción relativa de los componentes fijos devengados por cada consejero, que se detallan en la sección C de este informe, es la siguiente:
- Doña Helena Revoredo: 36,10% sobre el total de la retribución percibida por los consejeros en su condición de tales.
- Don Christian Gut: 6,39% sobre el total de la retribución percibida por los consejeros en su condición de tales.
- Doña Chantal Gut: 7,81% sobre el total de la retribución percibida por los consejeros en su condición de tales.
- Don Fernando D'Ornellas: 9,06% sobre el total de la retribución percibida por los consejeros en su condición de tales.
- Don Fernando Vives: 7,81% sobre el total de la retribución percibida por los consejeros en su condición de tales.
- Don Rodrigo Zulueta: 8,10% sobre el total de la retribución percibida por los consejeros en su condición de tales.
- Doña Isela Costantini: 8,46% sobre el total de la retribución percibida por los consejeros en su condición de tales.
- Doña Natalia Gamero del Castillo: 7,81 % sobre el total de la retribución percibida por los consejeros en su condición de tales.
- Don Pedro Guerrero Guerrero: 8,46 % sobre el total de la retribución percibida por los consejeros en su condición de tales.

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.

La retribución del Consejero Delegado para el ejercicio 2025 es la siguiente:

- (i) Retribución fija anual: 560.000 euros.
- (ii) Retribución variable a corto plazo: el 100,9% del importe objetivo de 448.000 euros brutos.

En comparación con el ejercicio anterior:

- La retribución fija, en 2024, fue de 550.000 €.
- La retribución variable, fue de 461.440 € que se corresponde con la consecución del 103% sobre los objetivos del año 2024, aprobado por el Consejo de Administración de 28 de febrero de 2024 a propuesta de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones de la misma fecha.
- Incentivo a largo plazo, en 2024 se liquidó el plan ILP 2021-2023, se entregaron 930.447 acciones.

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:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.

- d) 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:

Componentes variables a corto plazo:

Tan solo el Consejero Delegado cuenta con retribución variable a corto plazo, vinculada a objetivos, consistente en un bonus anual pagadero en dinero y vinculado a la consecución de objetivos económico-financieros de la Sociedad. El importe objetivo no puede superar el 100% de la retribución fija anual y el importe máximo el 150% de la misma de acuerdo con la Política de Remuneraciones vigente desde 2024.

Para el ejercicio 2025 la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado es de un importe objetivo de 448.000 euros brutos, del cual le ha correspondido el 100,9%.

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

Componentes variables a largo plazo:

Tan solo el Consejero Delegado tiene retribución variable a largo plazo. La retribución variable a largo plazo (incentivo a largo plazo - ILP) está vinculada 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 de Incentivo a Largo Plazo 2024-2025 de la Sociedad coincide con la duración del plan estratégico del Grupo para el periodo 2024 y 2025 y sus objetivos están ligados principalmente a la creación de valor a nivel global o de unidad (región o país) en función del puesto ocupado y el ámbito de responsabilidad del beneficiario, calculándose la creación de valor en base a métricas relevantes para el negocio durante el periodo de dos años de referencia, conforme al reglamento del plan aprobado por el Consejo de Administración. El incentivo a percibir correspondiente al ILP 2024-2025 se ha descrito en la sección A de este informe.

A este particular, la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones ha analizado el cumplimiento de los objetivos del Consejero Delegado para la consolidación de su retribución variable a largo plazo (ILP 2024-2025) y ha presentado al Consejo, el cual ha aprobado, el pago del 106,3%, siguiendo las condiciones de pago establecidas para tal efecto.

- 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.

No aplica

- 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.

No aplica

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.

No aplica

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.

No aplica

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

No aplica

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.

No aplica

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

El Consejero Delegado y la Presidente reciben retribuciones en especie consistentes en un seguro de vida y accidentes y un seguro de asistencia sanitaria, dentro de los límites establecidos en la Política de Remuneraciones.

El importe total de la retribución en especie durante el ejercicio 2025 asciende a 158.952 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.

No aplica

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.

[No aplica]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Doña HELENA REVOREDO DELVECCHIO	Presidente Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don CHRISTIAN GUT REVOREDO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña CHANTAL GUT REVOREDO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don FERNANDO D ORNELLAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don FERNANDO VIVES RUIZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don RODRIGO IGNACIO ZULUETA GALILEA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ISELA ANGÉLICA COSTANTINI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña NATALIA GAMERO DEL CASTILLO CALLEJA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025

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 2025	Total ejercicio 2024
Doña HELENA REVOREDO DELVECCHIO	590	18							608	608
Don CHRISTIAN GUT REVOREDO	90	18		560	452				1.120	1.119
Doña CHANTAL GUT REVOREDO	90	26	15						131	131

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 2025	Total ejercicio 2024
Don FERNANDO D ORNELLAS	90	26	36						152	156
Don FERNANDO VIVES RUIZ	90	26	15						131	132
Don RODRIGO IGNACIO ZULUETA GALILEA	90	26	20						136	138
Doña ISELA ANGÉLICA COSTANTINI	90	26	26						142	134
Doña NATALIA GAMERO DEL CASTILLO CALLEJA	90	26	15						131	125
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	90	26	26						142	94

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 ILP 2024-2025	1.440.000	1.440.000					0,00			1.440.000	1.440.000

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña HELENA REVOREDO DELVECCHIO	Seguro de vida y seguro de asistencia sanitaria	109
Don CHRISTIAN GUT REVOREDO	Seguro de vida y seguro de asistencia sanitaria	50

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 2025	Total ejercicio 2024
Don CHRISTIAN GUT REVOREDO	60	18		560	408				1.046	1.031
Doña CHANTAL GUT REVOREDO	60	18							78	78

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 ILP 2024-2025	5.106.750	5.106.750					0,00			5.106.750	5.106.750

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Sin datos								

Observaciones								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones		

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña HELENA REVOREDO DELVECCHIO	608			109	717						717
Don CHRISTIAN GUT REVOREDO	1.120			50	1.170	1.046				1.046	2.216
Doña CHANTAL GUT REVOREDO	131				131	78				78	209
Don FERNANDO D ORNELLAS	152				152						152
Don FERNANDO VIVES RUIZ	131				131						131
Don RODRIGO IGNACIO ZULUETA GALILEA	136				136						136
Doña ISELA ANGÉLICA COSTANTINI	142				142						142
Doña NATALIA GAMERO DEL CASTILLO CALLEJA	131				131						131

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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	142				142						142
TOTAL	2.693			159	2.852	1.124				1.124	3.976

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 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don CHRISTIAN GUT REVOREDO	2.216	-56,12	5.050	164,95	1.906	-65,84	5.580	240,45	1.639
Consejeros externos									
Doña HELENA REVOREDO DELVECCHIO	716	3,62	691	1,47	681	7,58	633	0,96	627

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Doña CHANTAL GUT REVOREDO	209	0,00	209	0,97	207	5,08	197	-1,01	199
Don FERNANDO D ORNELLAS	152	-2,56	156	-7,14	168	5,00	160	-1,23	162
Don FERNANDO VIVES RUIZ	131	-1,50	133	-4,32	139	6,92	130	-1,52	132
Don RODRIGO IGNACIO ZULUETA GALILEA	136	-1,45	138	-4,83	145	30,63	111	88,14	59
Doña ISELA ANGÉLICA COSTANTINI	142	5,97	134	24,07	108	45,95	74	-	0
Doña NATALIA GAMERO DEL CASTILLO CALLEJA	131	4,80	125	101,61	62	-	0	-	0
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	142	51,06	94	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	242.040	30,31	185.740	21,13	153.338	-19,69	190.936	37,38	138.982
Remuneración media de los empleados									
	14	0,00	14	0,00	14	-6,67	15	15,38	13

Observaciones

En el ejercicio 2024 se incluye liquidación parcial Plan ILP 21-23 y en el ejercicio 2022 se incluye la liquidación del Plan Global Optimum.

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.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 26 de febrero de 2026.

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

26/02/2026

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 Compañía de Seguridad, S.A. relativo al ejercicio 2025]

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. Cualquier modificación o sustitución de dicha política durante el período en que se encuentre vigente requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas.

La Política de Remuneraciones en vigor, fue aprobada en la Junta General de Accionistas de 25 de abril de 2024, siendo de aplicación desde dicha fecha y hasta 2026.

No obstante, el Consejo de Administración propondrá a la Junta General de Accionistas de 2026, a propuesta de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones que, en caso de ser aprobada, será de aplicación desde la fecha de su aprobación y para los ejercicios 2027, 2028 y 2029.

Esta nueva Política de Remuneraciones propone la actualización de la retribución anual de la Presidente y Consejero Delegado, así como los importes unitarios de las dietas por asistencia al Consejo de Administración, Comisión de Auditoría y Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones.

En relación con la retribución del Consejero Delegado para el ejercicio 2026, se solicitó en 2025 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. En el Consejo de Administración de 26 de febrero de 2026 se ha aprobado, 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, la actualización de la retribución total para el Consejero Delegado en el ejercicio 2026.

Asimismo, la Junta General de Accionistas de la Sociedad de fecha 29 de mayo de 2017 acordó fijar en 2.000.000 de euros (asignación anual fija y dietas por asistencia, excluyendo retribuciones que comprendan la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas) 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 22.3 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 30 de enero de 2017 se aprobó la modificación del contrato con el Consejero Delegado (don Christian Gut Revoredo), en el que se regulaban los distintos aspectos relativos a su remuneración como consejero ejecutivo.

En relación al proceso de aprobación de las retribuciones, es la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones la que, finalizado cada ejercicio, calcula el importe concreto de la remuneración fija, variable a corto plazo y variable a largo plazo que, para el 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, e informa de la misma al Consejo de Administración para su aprobación por este último. Además, de conformidad con el artículo 11 del Reglamento de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, es esa Comisión quien se encarga de la revisión periódica de la Política de Remuneraciones aplicada a los Consejeros, incluidos los sistemas retributivos con, o referenciados a, acciones de la Sociedad y su aplicación, ponderando su adecuación y sus rendimientos, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros.

En particular, el Consejo de Administración celebrado el 26 de febrero de 2026 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 2026.

Finalmente, en la Política de Remuneraciones aplicable al ejercicio en curso se contempla que 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.

No obstante lo anterior, durante el ejercicio en curso y hasta la fecha de aprobación de este informe, no se han aplicado estas excepciones.