
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

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:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) 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 tales.

- Con las excepciones previstas en el punto anterior, la retribución de los consejeros en su condición de tales 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 tales 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, eventualmente, se establezcan con carácter general para la alta dirección de la Sociedad, que podrán comprender la 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 el citado artículo 27 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 5.4 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad establece que el Consejo se obliga a ejercer directamente, entre otras facultades, la política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos.

Adicionalmente, los artículos 18.3.j) a l) del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad establecen que la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones tendrá entre sus responsabilidades básicas:

- Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de, entre otros, los consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

- Comprobar la observancia de la política de retribuciones establecida por la Sociedad.

- Revisar periódicamente la política de retribuciones aplicada a, entre otros, 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 de la Sociedad.

- Verificar la información sobre remuneraciones de, entre otros, los consejeros contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

Por otro lado, 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:

a) El consejero externo debe ser retribuido en función de su dedicación efectiva.

b) El consejero externo debe quedar excluido de los sistemas de previsión financiados por la Sociedad para los supuestos de cese, fallecimiento o cualquier otro.

c) El importe de la retribución del consejero externo debe calcularse de tal manera que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no constituya un obstáculo para su autonomía de criterio.

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.

[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. En relación con la retribución de ambos para el ejercicio 2026, en 2026 se ha solicitado un informe retributivo de mercado a la consultora externa Willis Towers Watson que servirá de base para el cálculo de la retribución de los Consejeros ejecutivos en 2026 y 2027, retribución que se ha optado por actualizar, tal y como se indica en el apartado anterior.

La retribución de ambos tiene un componente fijo, un componente variable a corto plazo (bonus anual) y un componente variable a largo plazo, 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 para compañías comparables a la Sociedad por su capitalización, volumen e implantación internacional. Al devengarse en todo caso, sirve para limitar la exposición al riesgo.

Para el año 2026, el Consejo de Administración, en su reunión de 25 de febrero de 2026, 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, ha acordado actualizar los importes de retribución fija para el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado, en los términos indicados en el apartado A.1.4 siguiente.

- 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 (en base a métricas relevantes para el negocio tales como EBITA, CAPEX, etc. durante el periodo de referencia). 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 100% de la retribución fija anual y el importe máximo el 150% de la misma.

Para el año 2026, el Consejo de Administración, en su reunión de 25 de febrero de 2026 ha acordado actualizar la retribución variable objetivo (y, por tanto, también la retribución variable máxima) para el Presidente Ejecutivo y para el Consejero Delegado, de acuerdo a la propuesta realizada por 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 los términos indicados en el Apartado A.1.6 siguiente.

- La retribución variable a largo plazo está vinculada al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros económico-financieros alineados con los objetivos estratégicos de la Sociedad, ligados principalmente a la creación de valor a nivel global o de unidad (región o país) durante el periodo considerado, con el propósito de fomentar la retención y motivación de los consejeros ejecutivos y la creación de valor a largo plazo. Consta de los planes indicados a continuación:

ILP 2021-2023

En el ejercicio 2026 se abonará la parte correspondiente al tercer pago del ILP 2021-2023 del Consejero Delegado, de acuerdo a los resultados alcanzados en dicho plan.

ILP 2024-2025

El Plan 2024-2025 de Incentivo a Largo Plazo para el Presidente Ejecutivo, el Consejero Delegado y los directivos del Grupo Prosegur Cash fue propuesto por la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones de Prosegur Cash en su reunión celebrada el 26 de febrero de 2024, y aprobado por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 26 de febrero de 2024 y por la Junta General de Accionistas el 24 de abril de 2024 ("ILP 2024"), configurándose como un sistema retributivo a largo plazo vinculado al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros alineados con su plan estratégico, con el propósito de fomentar la retención y motivación de sus beneficiarios y la creación de valor a largo plazo del accionista.

El ILP 2024 tiene un horizonte temporal de dos años que coincide con la duración del plan estratégico de Prosegur Cash para el bienio 2024-2025 y sus objetivos están ligados a la creación de valor de Prosegur Cash 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 referencia. En el caso del Presidente Ejecutivo el pago del incentivo se realizará mediante la entrega de acciones de Prosegur Cash, S.A. y en el caso del Consejero Delegado mediante la entrega de acciones de Prosegur Cash, S.A. y metálico. 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.

El ILP 2024 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.

Los importes del ILP 2024 son los siguientes:

- Presidente Ejecutivo: le corresponden 3.404.500 acciones, valoradas en 1.593.306 euros. Considerando un máximo de 150% de consecución de los objetivos del ILP 2024, la cuantía máxima asciende a 5.106.750 acciones, valoradas en 2.389.959 euros.
- Consejero Delegado: le corresponden 1.000.000 euros como importe teórico total del periodo 2024-2025. De ese importe total, el 50% está referenciado al valor de 1.068.376 acciones de la Sociedad, y el 50% (500.000 euros) se percibiría en efectivo. Considerando un máximo de 150% de consecución de los objetivos del ILP 2024, la cuantía máxima asciende a 1.602.564 acciones, valoradas en 750.000 euros y un importe en efectivo de 750.000 euros.

Dado que el periodo de medición de los objetivos fijados para el ILP 2024 ha finalizado en el ejercicio 2025, la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, en base a los resultados logrados, así como los hitos cualitativos alcanzados, acordó en su reunión de 25 de febrero de 2026 presentar al Consejo de Administración, que lo aprobó en la misma fecha, el grado de consecución del incentivo del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado indicado en el apartado A.1.6 siguiente, cuyo cobro íntegro será exigible por el Presidente Ejecutivo, en su caso, en 2026, mientras que en el caso del Consejero Delegado su cobro será exigible, en su caso, un 50% en 2026 y el 50% restante en 2027.

ILP 2026-2027

En el marco de la nueva Política de Remuneraciones que se someterá a la Junta General de 2026, también está previsto someter a la misma la aprobación del Plan 2026 - 2027 ("ILP 2026") para el Presidente Ejecutivo, el Consejero Delegado y los directivos del Grupo Prosegur Cash, un sistema retributivo a largo plazo vinculado al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros alineados con su plan estratégico, con el propósito de fomentar la retención y motivación de sus beneficiarios y la creación de valor a largo plazo del accionista.

Los objetivos del ILP 2026-2027 están ligados a la creación de valor de Prosegur Cash 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 referencia. En el caso del Presidente Ejecutivo el pago del incentivo se realizará mediante la entrega de acciones de Prosegur Cash, S.A., y en el caso del Consejero Delegado mediante la entrega de acciones de Prosegur Cash, S.A. y metálico. No obstante, quedará 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.

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

En relación con las anteriores retribuciones variables, los contratos de los consejeros ejecutivos establecen su compromiso de devolver el importe correspondiente a 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, con el objetivo de ofrecer un paquete retributivo competitivo y atractivo, los consejeros ejecutivos podrán recibir retribuciones en especie tales como (sin carácter exhaustivo) seguro de vida y accidentes, seguro de asistencia sanitaria, chequeo médico anual o vehículo de empresa conforme a las políticas de la Sociedad. En todo caso, las retribuciones en especie no excederán del 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.

El Consejo de Administración, en su reunión celebrada el 25 de febrero de 2026, ha acordado, en base a la Política de Remuneraciones y a propuesta de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, mantener para 2026 los importes de retribución por pertenencia al Consejo de Administración y a sus Comisiones, y actualizar las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones, para los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad en su condición de tales (i.e., al margen de cualquier actividad como ejecutivos).

En consecuencia, los componentes de la retribución de los consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2026 han quedado fijados en los siguientes importes:

- Consejo de Administración: retribución fija de 60.000 euros y dietas de 2.500 euros por sesión, tanto para el Presidente como para los 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 2.500 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 2.500 euros por sesión.
- Vicepresidente del Consejo de Administración: se mantiene el importe de 294.000 euros como retribución fija anual para dicho cargo. 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 25 de febrero de 2026, ha acordado, a propuesta de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones y en el marco de la Política de Remuneraciones, actualizar para el ejercicio 2026 los importes de los componentes de la retribución fija de los consejeros ejecutivos en el desempeño de funciones de alta dirección, que por tanto quedan fijados en los siguientes importes:

- Presidente Ejecutivo: 625.000 euros brutos anuales.
- Consejero Delegado: 550.000 euros brutos anuales (incluida la retribución del pacto de no competencia post-contractual, que asciende a un importe de 78.000 euros brutos anuales abonados en doce pagos mensuales iguales durante los cinco últimos días de cada mes, y pagadera mientras el Contrato de Relación Profesional del Consejero Delegado permanezca en vigor).

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.

Retribución variable a corto plazo

El Consejo de Administración, en su reunión celebrada el 25 de febrero de 2026, ha acordado, a propuesta de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones y en el marco de la Política de Remuneraciones, que los componentes de la retribución variable a corto plazo de los consejeros ejecutivos en el desempeño de funciones de alta dirección queden fijados en los siguientes importes:

- Para el Presidente Ejecutivo, el importe objetivo de la remuneración variable a corto plazo se ha fijado, para el ejercicio 2026, en 500.000 euros brutos anuales, y un importe máximo de 750.000 euros.
- Para el Consejero Delegado, el importe objetivo de la remuneración variable a corto plazo se ha fijado para el ejercicio 2026 en 300.000 euros brutos anuales, y un importe máximo de 475.000 euros.

Dichos importes están en línea con la Política de Remuneraciones de la Sociedad vigente en el ejercicio 2026.

La consecución de dicha retribución variable a corto 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. Dichos objetivos se cerrarán durante el ejercicio 2026 y se reportarán en el IARC del ejercicio 2026.

Retribución variable a largo plazo

ILP 2021-2023

En el ejercicio 2026 se abonará la parte correspondiente al tercer pago del ILP 2021-2023 del Consejero Delegado, en efectivo tal y como decidió el Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, teniendo en cuenta que el pago correspondiente al ejercicio 2025 (segundo pago) se ha hecho en acciones. El importe a abonar asciende a 316.237,50 euros, de conformidad con lo aprobado en el Consejo de Administración.

ILP 2024-2025

El Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado cuentan también con una retribución variable interanual, participando en el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2024-2025 de la Sociedad, aprobado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad el 24 de abril de 2024, cuyas características se detallan en el apartado A.1.2 anterior. Este plan cubre los ejercicios 2024 y 2025.

El periodo de medición de los objetivos del ILP 2024-2025 ha finalizado el 31 de diciembre del 2025. A efectos de determinar la retribución variable a largo plazo del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado a abonar en base al citado plan, la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, en base a los resultados alcanzados, así como los hitos cualitativos alcanzados, acordó en su reunión de 25 de febrero de 2026 presentar al Consejo de Administración, que lo aprobó, el pago del 97,1% de la retribución variable interanual, correspondiente al ILP 2024-2025 para el Presidente Ejecutivo y del 97,1 % de la retribución variable interanual correspondiente al ILP 2024-2025 para el Consejero Delegado, que resulta en los siguientes incentivos:

- Presidente Ejecutivo: pago del 97,1% del incentivo para el Presidente Ejecutivo, equivalente a 3.305.769 instrumentos convertibles en igual número de acciones de la Sociedad, valoradas en un importe de 1.547.100 euros. El anterior incentivo será devengado y consolidado durante el ejercicio 2026 o 2027.

- Consejero Delegado: pago del 97,1% del incentivo para el Consejero Delegado, equivalente a 485.500 euros en efectivo más 1.037.393 instrumentos convertibles en igual número de acciones de la Sociedad, de los que el Consejero Delegado devengará y consolidará en 2026 un cincuenta por ciento (50%), esto es, un importe en efectivo de 242.750 euros y 518.697,5 instrumentos convertibles en igual número de acciones de la Sociedad, y el cincuenta por ciento (50%) restante los devengará y consolidará en 2027, de acuerdo al reglamento del ILP 2024-2025.

ILP 2026-2027

El Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado serán beneficiarios del ILP 2026-2027, en caso de que este sea aprobado por la Junta General de Accionistas que se celebrará este ejercicio, el cual establece una retribución variable interanual cuyos importes son los siguientes:

- Presidente Ejecutivo: le corresponden 2.708.978 acciones, valoradas en 1.750.000 euros. Considerando un máximo de 150% de consecución de los objetivos del ILP 2026-2027, la cuantía máxima asciende a 4.063.467 acciones, valoradas en 2.625.000 euros.

- Consejero Delegado: le corresponden 1.100.000 euros como importe teórico total del periodo 2026-2027. De ese importe total, el 50% está referenciado al valor de 851.393 acciones de la Sociedad, y el 50% (550.000 euros) se percibiría en efectivo. Considerando un máximo de 150% de consecución de los objetivos del ILP 2026-2027, la cuantía máxima asciende a 1.277.090 acciones, valoradas en 825.000 euros, y un importe en efectivo máximo de 825.000 euros.

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 de Relación Profesional del Consejero Delegado prevé que éste tendrá derecho a una indemnización por un 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.

Adicionalmente, el Contrato de Relación Profesional del Consejero Delegado incluye un pacto de no competencia post-contractual, en virtud del cual, una vez extinguido el citado contrato por cualquier causa y durante el plazo de los dos años siguientes a su fecha de extinción, el Consejero Delegado no podrá competir con las actividades desarrolladas en los sectores donde Prosegur Cash o el Grupo Prosegur Cash desarrolla sus actividades, ni prestar servicios a empresas españolas o extranjeras competidoras de Prosegur Cash o del Grupo Prosegur Cash. A cambio, el Consejero Delegado tiene derecho a percibir un importe de 78.000 euros brutos anuales en concepto de retribución por el pacto de no competencia post-contractual, que se abona en doce pagos mensuales iguales durante los cinco últimos días de cada mes mientras el Contrato de Relación Profesional del Consejero Delegado permanezca en vigor.

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, cualquiera que sea la causa de terminación, en virtud del cual, una vez extinguido el citado contrato por cualquier causa y durante el plazo de los dos años siguientes a su fecha de extinción, el Consejero Delegado no podrá competir con las actividades desarrolladas en los sectores donde Prosegur Cash o el Grupo Prosegur Cash desarrolla sus actividades, ni prestar servicios a empresas españolas o extranjeras competidoras de Prosegur Cash o del Grupo Prosegur Cash. 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.

Como compensación por el pacto de no competencia post-contractual, el Consejero Delegado tiene derecho a percibir un importe bruto anual de 78.000 euros, que se abona en doce pagos mensuales iguales durante los cinco últimos días de cada mes mientras el contrato de relación profesional del Consejero Delegado permanezca en vigor.

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 en su contrato, 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 en relación con 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:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) 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.
- c) 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 actual Política de Remuneraciones de los consejeros, aprobada en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 24 de abril de 2024, estará en vigor durante el ejercicio 2026. No obstante lo anterior, el Consejo de Administración de fecha 25 de febrero de 2026 ha propuesto a la Junta General de Accionistas que se celebrará en el mes de abril de 2026 la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones que, en caso de ser aprobada, será de aplicación desde la fecha de su aprobación y estará vigente durante el resto del ejercicio 2026 y durante los ejercicios 2027, 2028 y 2029.

El Consejo de Administración en su reunión celebrada el 25 de febrero de 2026 ha acordado para el ejercicio 2026, a propuesta de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, mantener la retribución fija anual para el cargo de Vicepresidente en los 294.000 euros, todo ello dentro del marco establecido por los Estatutos Sociales y la Política de Remuneraciones.

En relación con los importes establecidos por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos, para 2026, en el caso del Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado, el Consejo de Administración, en su reunión celebrada el 25 de febrero de 2026, ha acordado, a propuesta de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones:

- Que los componentes de la retribución fija de los consejeros ejecutivos en el desempeño de funciones de alta dirección sean modificados como sigue: (i) Presidente Ejecutivo: incremento hasta 625.000 euros brutos anuales (en 2025 fue de 560.000 euros brutos anuales); (ii) Consejero Delegado: incremento hasta 550.000 euros brutos anuales (en 2025 fue de 500.000 euros brutos anuales).
- Que los componentes de la retribución variable a corto plazo de los consejeros ejecutivos en el desempeño de funciones de alta dirección sean modificados como sigue: (i) Presidente Ejecutivo: incremento hasta 500.000 euros brutos anuales como importe objetivo (en 2025 fue de 448.000 euros brutos anuales), importe mínimo de 0 euros e importe máximo de 750.000 euros; (ii) Consejero Delegado: incremento hasta 300.000 euros brutos anuales como importe objetivo (en 2025 fue de 250.000 euros brutos anuales), importe mínimo de 0 euros e importe máximo de 475.000 euros).

En su reunión de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones de Prosegur Cash celebrada el 25 de febrero de 2026, se ha propuesto la implantación de un Plan de Incentivos a Largo Plazo 2026-2027, alienado con el nuevo Plan estratégico de la Compañía. Este plan ha sido aprobado por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 25 de febrero de 2026 y será presentado para su aprobación en la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar en 2026. Los detalles de dicho plan se recogen en el Apartado A.1.6.

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 2024 fue aprobado por una mayoría del 98,06% 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 2025, 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 a la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad el 24 de abril de 2024, 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 2025 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 2025. Dicha política establecía que la retribución de los consejeros por su condición de tales consistirá en una asignación anual fija, que variaba 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 fueron fijados por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 25 de febrero de 2025, a propuesta de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, -manteniendo los importes fijados para el ejercicio 2024-, y se indican en detalle en el apartado B.5 siguiente.

A efectos de determinar la retribución individual fija del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2025, se han aplicado los importes aprobados para el ejercicio 2025 por el Consejo de Administración en su reunión de 25 de febrero de 2025, recogidos en el apartado B.6 siguiente.

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 2025, la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 25 de febrero de 2026, considerando el desempeño demostrado por el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado y los resultados alcanzados en el ejercicio 2025, así como los hitos cualitativos alcanzados, y en base al grado de cumplimiento de los objetivos detallados en el apartado B.3 siguiente, acordó presentar al Consejo de Administración, que lo aprobó en su reunión de 25 de febrero de 2026, el pago del 91,1% la retribución variable a corto plazo anual para el Presidente Ejecutivo y del 91,1% de la retribución variable a corto plazo anual para el Consejero Delegado, tal y como se recoge en el apartado B.6 siguiente.

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 desviaciones del procedimiento establecido en la aplicación de la Política de Remuneraciones, vigente en cada momento, 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 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 A.1 su retribución incluye un componente fijo y 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 con 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 100% 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 largo plazo (incentivo a largo plazo - ILP) se vincula en su mayor parte, 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, 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 y, cuando sea oportuno, a objetivos personales, calculándose la creación de valor en base a métricas relevantes para el negocio durante el periodo de referencia.

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 2024-2025 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. Adicionalmente, el ILP 2024-2025 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.

- 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 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, CAPEX, etc. durante el período 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 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 vigente en cada momento.

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 26 de febrero de 2024, los cuales se recogen en el apartado B.5 posterior.

La retribución individual fija del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado por sus labores ejecutivas devengada durante el ejercicio 2025 se fijó en 560.000 euros para el Presidente Ejecutivo y en 500.000 euros para el Consejero Delegado mediante acuerdo del Consejo de Administración de 25 de febrero de 2025, a propuesta de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones. Dichos importes son los mismos que aquellos fijados por el Consejo de Administración el 26 de febrero de 2024, a propuesta de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, para el ejercicio 2024, y están en línea con la Política de Remuneraciones de la Sociedad vigente en cada momento. Los importes de las retribuciones resultantes de lo anterior se recogen más abajo en el apartado B.6.

La retribución variable a corto plazo del Presidente Ejecutivo y 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, así como al cumplimiento de objetivos personales. El establecimiento de estos objetivos se ha realizado teniendo en cuenta la relevancia para la Sociedad, así como la creación de valor sostenible y a largo plazo de la Sociedad.

Los importes objetivo de la citada remuneración variable del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado para el ejercicio 2025, y los objetivos a los que se vinculó su obtención fueron los siguientes:

- Para el Presidente Ejecutivo, el importe objetivo de la remuneración variable a corto plazo se fijó, para el ejercicio 2025, en 448.000 euros brutos anuales, con un importe mínimo de 0 euros y un importe máximo de 672.000 euros. Dichos importes están en línea con la Política de Remuneraciones de la Sociedad. En este sentido, el importe objetivo de la remuneración variable a corto plazo equivale al 80% de la retribución fija anual y el importe máximo de dicha remuneración variable a corto plazo supone menos del 150% de la retribución fija anual para el ejercicio en cuestión.

La retribución variable a corto plazo (bonus anual) del presidente ejecutivo es pagadera en dinero y debe estar vinculada, en su mayor parte 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 período 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 el Consejero Delegado, el importe objetivo de la remuneración variable a corto plazo se fijó, para el ejercicio 2025, en 250.000 euros brutos anuales, con un importe mínimo de 0 euros y un importe máximo de 375.000 euros. Dichos importes están en línea con la Política de

Remuneraciones de la Sociedad. En este sentido, el importe objetivo de la remuneración variable a corto plazo equivale al 50% de la retribución fija anual y el importe máximo de dicha remuneración variable a corto plazo supone menos del 150% de la retribución fija anual para el ejercicio en cuestión.

La determinación de la retribución variable del Consejero Delegado estaba vinculada al cumplimiento de dos objetivos, cuyo peso dentro de la determinación de la retribución variable a corto plazo y cuyo rango de variabilidad se indican a continuación:

- Objetivo de Creación de Valor de Cash Global. Tal y como se indica en la Política de Remuneraciones, la Creación de Valor se calcula en base a métricas relevantes para el negocio incluyendo, entre otras, EBITA y Capex. Para el Consejero Delegado, se fijó un peso del 80% en la determinación de la retribución variable a corto plazo, con un rango de variabilidad de entre el 0% y el 150%. Esto supone un importe ligado a este objetivo de 200.000 euros, con un mínimo de 0 euros y un máximo de 300.000 euros.

- Objetivo de eficiencia Cash. Para el Consejero Delegado, se fijó un peso del 20% en la determinación de la retribución variable a corto plazo, con un rango de variabilidad de entre el 0% y el 150%. Esto supone un importe ligado a este objetivo de 50.000 euros, con un mínimo de 0 euros y un máximo de 75.000 euros.

A la luz de lo anterior, la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones ha analizado el cumplimiento de los objetivos del Presidente ejecutivo y 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 91,1% de su incentivo anual.
[Continúa en el documento adjunto como documentación complementaria]

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	1.321.754.648	89,01
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	25.258.866	1,91
Votos a favor	1.296.140.418	98,06
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	355.364	0,03

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 2025 en su condición de tales se han determinado atendiendo a los siguientes importes:

- Consejo de Administración: retribución fija de 60.000 euros y dietas de 2.200 euros por sesión, tanto para el Presidente como Vocales. No ha habido variación respecto al ejercicio anterior.

- 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. No ha habido variación respecto al ejercicio anterior.

- 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. No ha habido variación respecto al ejercicio anterior.

- Vicepresidente: retribución fija de 294.000 euros. En el ejercicio 2024 fue de 100.000 euros hasta el 26 de febrero de 2024 y de 294.000 euros desde dicha fecha.

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., han quedado excluidos de las anteriores retribuciones.

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: 7,17 % sobre el total de retribución percibida por los Consejeros en su condición de tales.
- Don José Antonio Lasanta Luri: 7,17% sobre el total de retribución percibida por los Consejeros en su condición de tales.
- Doña Chantal Gut Revoredo: 7,17% sobre el total de retribución percibida por los Consejeros en su condición de tales.
- Don Claudio Aguirre Pemán: 12,48% sobre el total de retribución percibida por los Consejeros en su condición de tales. Don Claudio Aguirre Pemán fue Presidente de la Comisión de Auditoría hasta el 17 de marzo de 2025, fecha en la que venció su cargo.
- Doña María Benjumea Cabeza de Vaca: 2,24 % sobre el total de retribución percibida por los Consejeros en su condición de tales. Doña María Benjumea presentó su dimisión a su cargo de consejera con efectos una vez que finalizara la celebración de Junta General Ordinaria de Accionistas de 2025, celebrada el 29 de abril de 2025.
- Don Daniel Entrecanales Domecq: 12,34% sobre el total de retribución percibida por los Consejeros en su condición de tales.
- Doña Ana Sainz De Vicuña Bemberg: 12,73% sobre el total de retribución percibida por los Consejeros en su condición de tales. Doña Ana Sainz De Vicuña Bemberg fue nombrada vocal y Presidente de la Comisión de Auditoría con efectos desde el 17 de marzo de 2025.
- Doña Barbara Gut Revoredo: 7,17% sobre el total de retribución percibida por los Consejeros en su condición de tales.
- Don Juan Cocci: 31,54 % 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, renunció a su cargo de Consejero y, en consecuencia, de vocal de la Comisión de Auditoría, con efectos una vez que finalizara la celebración de Junta General Ordinaria de Accionistas de 2025, celebrada el 29 de abril de 2025.
- Dona Maite Rodríguez Sedano no ha percibido ninguna remuneración ni dieta. Doña Maite Rodríguez Sedano fue nombrada consejera el 29 de abril de 2025.

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 2025 por el desempeño de funciones de alta dirección quedaron fijados por el Consejo de Administración de la Sociedad en su reunión de 25 de febrero de 2025 en las siguientes cantidades:

- Presidente Ejecutivo: 560.000 euros. No ha habido variación respecto al ejercicio anterior.
- Consejero Delegado: 500.000 euros (incluida la retribución del pacto de no competencia post-contractual por importe de 78.000 euros anuales). No ha habido variación respecto al ejercicio anterior.

Componentes variables a corto plazo

2025

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 2025 ascendieron a las siguientes cantidades:

- Presidente Ejecutivo: 408.128 euros
- Consejero Delegado: 227.750 euros

Dicha retribución variable se corresponde con el pago del 91,1% de la retribución variable a corto plazo del Presidente Ejecutivo y del 91,1% de la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado, fijados por el Consejo de Administración de la Sociedad en su reunión de 25 de febrero de 2026 a propuesta de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones.

2024

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 2023 ascendieron a las siguientes cantidades:

- Presidente Ejecutivo: 403.200 euros
- Consejero Delegado: 225.000 euros

Dicha retribución variable se correspondió con el pago del 90 % de la retribución variable a corto plazo del Presidente Ejecutivo y del 90 % de la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado, fijados por el Consejo de Administración de la Sociedad en su reunión de 25 de febrero de 2025 a propuesta de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones.

Componentes variables a largo plazo

2025

Durante el ejercicio 2025 el Consejero Delegado recibió el segundo pago bajo el ILP 2021-2023 correspondiente al 25% del ILP 2021 - 2023 y se entregaron 404.808 acciones, valoradas en 254.112 euros, correspondientes a la parte del incentivo en acciones, e iguales a 400.808 instrumentos convertibles en igual número de acciones de la Sociedad.

2024

Durante el ejercicio 2024 el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado recibieron pagos bajo el ILP 2021-2023:

- Presidente Ejecutivo: Incentivo a largo plazo, en 2024 se liquidó íntegramente el ILP 2021 - 2023, se entregaron 2.838.265 acciones.
- Consejero Delegado: Incentivo a largo plazo, en 2024 se liquidó el 50 % del ILP 2021 - 2023, y se entregaron (i) 316.237,50 euros correspondientes a la parte de incentivo en efectivo, y (ii) 400.808 acciones, valoradas en 196.797 euros, correspondientes a la parte de incentivo en acciones e iguales a 400.808 instrumentos convertibles en igual número de acciones de la Sociedad.

Durante el ejercicio 2024, el Consejero Delegado recibió 1.187.848 acciones de la Sociedad bajo el Plan Global Optimum, valoradas en 577.294.13 euros, correspondientes a la totalidad (1.187.848) de las unidades convertibles en igual número de acciones de la Sociedad a las que tenía derecho, de acuerdo al Reglamento del Plan Global Optimum.

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 (en base a métricas relevantes para el negocio tales como EBITA, CAPEX, etc. durante el periodo de referencia), 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 los importes objetivo de la citada remuneración variable del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado para el ejercicio 2025, y los objetivos a los que se vinculó su obtención se recogen en el apartado B.3, mientras que los importes efectivamente devengados de dichas retribuciones variables durante el ejercicio 2025 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 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 y, cuando sea oportuno, a objetivos personales, 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 Presidente Ejecutivo y 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 97,1%, 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.

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 2025 asciende a 5.490 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 2025
Don CHRISTIAN GUT REVOREDO	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JOSÉ ANTONIO LASANTA LURI	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña CHANTAL GUT REVOREDO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don CLAUDIO AGUIRRE PEMÁN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARÍA BENJUMEA CABEZA DE VACA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 29/04/2025
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ANA SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ANTONIO RUBIO MERINO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 29/04/2025
Doña BÁRBARA GUT REVOREDO	Consejero Dominical	Desde 24/04/2025 hasta 31/12/2025
Doña MAITE RODRÍGUEZ SEDANO	Consejero Dominical	Desde 29/04/2025 hasta 31/12/2025
Don JUAN COCCI	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
Don CHRISTIAN GUT REVOREDO	60	18		560	408				1.046	1.031
Don JOSÉ ANTONIO LASANTA LURI	60	18		500	228				806	1.139
Doña CHANTAL GUT REVOREDO	60	18							78	78
Don CLAUDIO AGUIRRE PEMÁN	60	33	42						135	139
Doña MARÍA BENJUMEA CABEZA DE VACA	20	4							24	71
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	60	28	45						133	140
Doña ANA SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	60	35	43						138	101
Don ANTONIO RUBIO MERINO										
Doña BÁRBARA GUT REVOREDO	60	18							78	54
Doña MAITE RODRÍGUEZ SEDANO										
Don JUAN COCCI	326	15							341	253

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
Don JOSÉ ANTONIO LASANTA LURI	Plan ILP 2021-2023	400.808	400.808			400.808	400.808	0,63	254			
Don JOSÉ ANTONIO LASANTA LURI	Plan ILP 2024-2025	1.602.564	1.602.564					0,00			1.602.564	1.602.564

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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
Don JOSÉ ANTONIO LASANTA LURI	Seguro de vida y accidentes, seguro de asistencia sanitaria y chequeo médico anual	5

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
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 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
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 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

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	
Don CHRISTIAN GUT REVOREDO	1.046				1.046						1.046
Don JOSÉ ANTONIO LASANTA LURI	806	254		5	1.065						1.065
Doña CHANTAL GUT REVOREDO	78				78						78
Don CLAUDIO AGUIRRE PEMÁN	135				135						135
Doña MARÍA BENJUMEA CABEZA DE VACA	24				24						24
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	133				133						133

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	
Doña ANA SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	138				138						138
Don ANTONIO RUBIO MERINO											
Doña BÁRBARA GUT REVOREDO	78				78						78
Doña MAITE RODRÍGUEZ SEDANO											
Don JUAN COCCI	341				341						341
TOTAL	2.779	254		5	3.038						3.038

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	1.046	-56,87	2.425	163,59	920	-68,04	2.879	262,14	795
Don JOSÉ ANTONIO LASANTA LURI	1.065	-44,47	1.918	157,80	744	-3,75	773	4,18	742
Consejeros externos									
Doña CHANTAL GUT REVOREDO	78	0,00	78	4,00	75	4,17	72	0,00	72
Doña ANA SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	138	36,63	101	0,00	101	6,32	95	-3,06	98
Don DANIEL ENTRECANALES DOMECQ	133	-5,00	140	-1,41	142	5,97	134	-2,19	137
Don CLAUDIO AGUIRRE PEMÁN	135	-2,88	139	-1,42	141	2,92	137	-5,52	145
Doña MARÍA BENJUMEA CABEZA DE VACA	24	-66,20	71	-8,97	78	8,33	72	-27,27	99
Doña BÁRBARA GUT REVOREDO	78	44,44	54	-	0	-	0	-	0
Don JUAN COCCI	341	34,78	253	-	0	-	0	-	0
Don ANTONIO RUBIO MERINO	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña MAITE RODRÍGUEZ SEDANO	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									

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
	169.075	2,08	165.627	40,69	117.721	-36,21	184.533	72,03	107.267
Remuneración media de los empleados									
	13	-7,14	14	-6,67	15	-11,76	17	21,43	14

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.

Consideración 1: Tal y como se indicó en el apartado A.1.6 del Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2023, la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones acordó en su reunión de 26 de febrero de 2024 el pago del 93,7% de la retribución variable interanual correspondiente al Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2023 ("ILP 2021-2023") del Consejero Delegado, equivalente a 632.475 euros en efectivo más 801.616 instrumentos convertibles en igual número de acciones de la Sociedad, de los que el Consejero Delegado devengara y consolidara en 2024 un cincuenta por ciento (50%), esto es, un importe en efectivo de 316.237,5 euros y 400.808 instrumentos convertibles en igual número de acciones de la Sociedad, de acuerdo al Reglamento del ILP 2021-2023, devengándose el otro cincuenta por ciento (50%) de los instrumentos convertibles (esto 400.808 instrumentos convertibles en igual número de acciones de la Sociedad) en ejercicios posteriores.

Nótese que el pago del 150% hubiese sido equivalente a 1.283.270 instrumentos convertibles en igual número de acciones de la Sociedad. En base a lo anterior, en la fila correspondiente al ILP 2021-2023 del Consejero Delegado de la tabla del apartado C.1.ii) del Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2024 debería haber constado en la celda correspondiente a "Instrumentos vencidos y no ejercidos" la diferencia entre el 150% del incentivo en instrumentos convertibles (i.e. 1.283.270) y el 93,7% del incentivo en instrumentos convertibles (i.e., 801.616) lo que resulta en 481.654 instrumentos convertibles en igual número de acciones de la Sociedad. Por consiguiente, en la celda relativa a "Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024" deberían haber constado los 400.808 instrumentos convertibles en igual número de acciones de la Sociedad.

Por los motivos anteriormente expuestos, en la tabla del apartado C.1.ii) del presente Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2025, se ha indicado que el Consejero Delegado disponía de 400.808 "Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025".

Consideración 2: Este informe anual de remuneraciones de los consejeros ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad el 25 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:

25/02/2026

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 Cash, S.A. relativo al ejercicio 2025]

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.

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 en vigor es la aprobada en la Junta General de Accionistas de 24 de abril de 2024, que ha sido de aplicación al ejercicio 2024 desde la fecha de su aprobación y al ejercicio 2025, y estará vigente durante el ejercicio 2026.

Adicionalmente, el Consejo de Administración propondrá a la Junta General de Accionistas de 2026 la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones que, en caso de ser aprobada, será de aplicación desde la fecha de su aprobación y también estará vigente durante los ejercicios 2027, 2028 y 2029. Esta nueva Política de Remuneraciones propone la actualización de la retribución anual del Presidente y del Consejero Delegado, así como los importes unitarios de las dietas por asistencia al Consejo de Administración, a la Comisión de Auditoría y a la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones.

En relación con la retribución del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado para el ejercicio 2026, se ha solicitado un informe retributivo de mercado a la consultora externa Willis Towers Watson, expertos en materia retributiva. Esta ha presentado un informe con la situación retributiva de ambos comparada con cargos similares en compañías equiparables, en términos de facturación, número de empleados y capitalización bursátil. En el Consejo de Administración de 25 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 para el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado para el ejercicio 2026.

Asimismo, la Junta General de Accionistas de la Sociedad de fecha 6 de febrero de 2017 acordó fijar en 1.500.000 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 25 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, los términos de la remuneración de los consejeros para el ejercicio en curso, cuyos importes se detallan en los apartados siguientes.

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 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 en curso, 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 vigente Política de Remuneraciones no ha participado directamente ningún asesor externo.

Por último, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad aplicable al ejercicio en curso establece 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.

[Continuación de la sección B.3. del informe de remuneraciones de los consejeros de Prosegur Cash, S.A. relativo al ejercicio 2025]

En cuanto a la retribución variable a largo plazo del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado durante el ejercicio 2025, hay que distinguir entre el ILP 2021-2023 y el ILP2024-2025, como sigue:

ILP2021-2023

En el ejercicio 2025 se ha realizado el segundo pago del ILP 2021-2023 al Consejero Delegado de acuerdo a los resultados alcanzados en dicho plan, cuyo importe fue aprobado por el Consejo de Administración. El importe pagado es el indicado en los apartados B6 y C siguientes de este informe.

El ILP 2021-2023 tenía un horizonte temporal de tres años que coincidía con la duración del plan estratégico del Grupo para el trienio 2021-2023, sus objetivos estaban ligados principalmente a la creación de valor a nivel global o de unidad (región o país), 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, y 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. Todo lo anterior ha limitado la exposición a riesgos excesivos y ajustado el ILP 2021-2023 a los objetivos estratégicos y de rentabilidad de la Sociedad.

ILP 2024-2025

Respecto al ILP 2024-2025, la retribución a largo plazo del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado devengada durante el periodo 2024 y 2025 se determinará sobre la base de los resultados alcanzados, aplicando los parámetros de la Política de Remuneraciones 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 Presidente Ejecutivo y 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 97,1%, siguiendo las condiciones de pago establecidas para tal efecto.