

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2017
--	------------

C.I.F.	A87498564
---------------	-----------

DENOMINACIÓN SOCIAL

PROSEGUR CASH, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

SANTA SABINA, 8, MADRID

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

El sistema de remuneración de los consejeros de la Sociedad está previsto en el artículo 27 de sus Estatutos Sociales que, a estos efectos, establece lo siguiente:

1.- 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.

2.- Con las excepciones previstas en el punto anterior, la retribución de los consejeros en su condición de tales consiste 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 Nombramientos y Retribuciones.

3.- Además, los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, sea cual fuere la naturaleza de su relación con la Sociedad, tendrán derecho a percibir las remuneraciones que se hubieren pactado por el desempeño de dichas funciones, incluyendo, en su caso, la participación en los sistemas de incentivos que, en su caso, se establezcan con carácter general para la alta dirección de la Sociedad, que podrán comprender entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones, en todo caso con sujeción a los requisitos que se establezcan en la legislación vigente en cada momento, y la participación en los sistemas de previsión y seguro oportunos. En caso de cese en dichas funciones podrán tener derecho, en los términos y condiciones que apruebe el Consejo de Administración, a una compensación económica adecuada.

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.

La Política de Remuneraciones de la Sociedad distingue entre el sistema retributivo por el desempeño del cargo de consejero en su condición de tal y el sistema retributivo por el desempeño de funciones ejecutivas por parte de los consejeros ejecutivos.

En cuanto a los consejeros ejecutivos, el criterio fundamental es el de ofrecer sistemas retributivos que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados con el fin de facilitar que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en que desarrollan sus actividades.

Por todo ello, 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.

Corresponde a la Junta General de Accionistas de la Sociedad aprobar la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Prosegur Cash. La Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobada en la Junta General de Accionistas de 6 de febrero de 2017, estará vigente durante los ejercicios 2017, 2018 y 2019. Cualquier modificación o sustitución de la ésta durante dicho plazo, requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reúne dos veces al año, y en una de sus reuniones prepara el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros. Por medio del mismo, propone al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros para el año en curso, e informa sobre su aplicación en el ejercicio anterior y ejercicios futuros. En el ejercicio 2017, no se ha realizado mandato a asesor externo alguno con respecto a la política retributiva.

El Consejo de Administración aprueba la retribución del Consejo de Administración para el ejercicio en curso y el Informe Anual de sobre Remuneraciones de los Consejeros en puntos del orden del día separados. Un ejemplar del referido informe debidamente diligenciado por la Secretaría queda depositado en la secretaría de la Sociedad.

Una vez aprobado el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros por el Consejo, éste propone a la Junta General de Accionistas la aprobación consultiva del mismo como punto separado de la Orden del día.

De la misma manera, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone al Consejo de Administración la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

Durante el ejercicio 2017 la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha sido la siguiente:

Presidente: D. Claudio Aguirre Pemán

Vocales: D. Pedro Guerrero Guerrero
D^a. Ana Sainz de Vicuña Bemberg

Secretario no Consejero: D. Juan Luis Martín Carrera

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

La Junta General de Accionistas de la Sociedad de fecha 6 de febrero de 2017 acordó fijar, con efectos para el ejercicio 2017 y sucesivos, en 1.500.000 de euros la cantidad máxima de la retribución que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros en su condición de tales.

Los componentes fijos de la retribución del Consejo de Administración en el ejercicio 2017 quedaron fijados en los siguientes importes:

- Consejo de Administración: retribución fija 52.000 euros y dietas por 1.650 euros, tanto para el Presidente como Vocales.
- Comisión de Auditoría: retribución fija de 30.000 euros para el Presidente y 22.500 euros para Vocales; ambos cargos cuentan con una dieta de 1.650 euros.
- Comisión de Nombramientos y Retribuciones: retribución fija de 16.000 euros para el Presidente y 13.000 euros para los Vocales; en ambos casos la dieta es de 1.250 euros.

Adicionalmente, se establecieron las siguientes retribuciones fijas:

- Presidente Ejecutivo: 374.876 euros
- Vicepresidente: 100.000 euros
- Consejero Delegado: 260.000 euros (incluida la retribución del pacto de no competencia post-contractual)

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (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.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

El Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado cuentan con una retribución variable a corto plazo, vinculada a objetivos, en los términos que siguen para ejercicio 2017:

- Presidente Ejecutivo: importe objetivo de 250.000 euros brutos e importe máximo de 375.000 euros brutos.
- Consejero Delegado: importe objetivo de 130.000 euros brutos e importe máximo de 195.000 euros brutos.

La consecución de dicha retribución variable está directamente relacionada con el grado de consecución de objetivos. La selección de estos objetivos se realiza teniendo en cuenta la relevancia para la Sociedad, así como la creación de valor sostenible.

Retribución variable a medio y largo plazo (incentivo a largo plazo - ILP):

- El Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado participaban en el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2015-2017 de Prosegur Compañía de Seguridad, S.A. denominado "Plan 2015-2017", aprobado por la Junta General de Accionistas de Prosegur Compañía de Seguridad, S.A. el 28 de abril de 2015. Este plan cubre los ejercicios 2015 a 2017.
- Con ocasión de la salida a Bolsa de la Sociedad el 17 de marzo de 2017, se aprobó el mantenimiento de la participación de Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado en el Plan 2015-2017, si bien adaptándolo, con el fin de alinear plenamente sus intereses con los de los accionistas de la Sociedad, y asumiendo esta última los términos del mismo y la obligación de abonar el incentivo correspondiente en relación con las referidas personas.

- El incentivo a percibir, en su caso, se abonará, en el caso del Presidente Ejecutivo, en un 100% en acciones y, en el caso del Consejero Delegado, en un 50% en metálico y en un 50% en acciones, con un periodo de permanencia en el caso del Consejero Delegado de dos ejercicios adicionales para percibir parte del incentivo.
- Una sexta parte del incentivo del Presidente Ejecutivo bajo el Plan 2015-2017 pasa a estar vinculado al objetivo de Creación de Valor de la Sociedad a nivel global durante el periodo 2015-2017 y a ser pagadero en acciones de Prosegur Cash en lugar de acciones de Prosegur Compañía de Seguridad, S.A.
- La totalidad del incentivo del Consejero Delegado bajo el Plan 2015-2017 pasa a estar vinculado al objetivo de Creación de Valor de la Sociedad a nivel global durante el periodo 2015-2017 y, la parte pagadera en acciones, pasa a serlo en acciones de Prosegur Cash en lugar de acciones de Prosegur Compañía de Seguridad, S.A.
- Los objetivos del ILP están ligados a la Creación de Valor de la Sociedad a nivel global o de unidad (región o país) en función del puesto ocupado y el ámbito de responsabilidad del beneficiario y, cuando sea oportuno, a objetivos personales. La Creación de Valor se calcula en base a métricas relevantes para el negocio tales como EBITA, deuda, CAPEX, etc. durante el periodo de referencia.

Además, se hace constar que durante el ejercicio 2018 se producirá la liquidación del Incentivo a Largo Plazo 2015-2017 de la Sociedad. A este respecto, el Consejo de Administración ha propuesto, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que la métrica de Creación de Valor vinculada al referido Plan, considerando los ajustes que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha estimado oportunos para recoger situaciones extraordinarias (incluyendo ajustes no considerados en el plan estratégico original), ponderando el efecto de la inflación/devaluación en alguno de los países en los que opera y considerando otros aspectos cualitativos, merece el reconocimiento de un grado de consecución del referido incentivo del 125%.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, 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.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

N/A

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

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

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

A.7 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.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Las condiciones básicas de los contratos del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado son las siguientes:

(i) 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.

(ii) 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.

(iii) No competencia post-contractual

El contrato del Consejero Delegado incorpora un pacto de no competencia post-contractual retribuido de dos años (cualquiera que sea la causa de terminación). En caso de incumplimiento, el Consejero Delegado deberá reintegrar a la Compañía, 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.

(iv) 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.

(v) Exclusividad

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

(vi) 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.

(vii) Secreto profesional

Los consejeros ejecutivos se obligan a mantener el sigilo profesional de cualquier dato o información confidencial propia de la Sociedad que conozcan en virtud del desempeño de su cargo, comprometiéndose a no hacer un uso indebido de dicha información, ni en provecho propio ni de tercero en perjuicio de la Sociedad.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

N/A

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, 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.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

N/A

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

Únicamente el Consejero Delegado disfruta de retribuciones en especie consistentes en seguro de vida y accidentes, seguro de asistencia sanitaria, chequeo médico anual y vehículo de empresa, dentro del límite establecido en la Política de Remuneraciones.

A.11 Indique 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 tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración 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

N/A

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

N/A

A.13 Explique 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, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

La retribución variable del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado, tanto la retribución variable anual como el incentivo variable a largo plazo (ILP), se vinculan al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros económico-financieros alineados con los sus objetivos estratégicos, con el propósito de fomentar la retención y motivación de los consejeros ejecutivos y la creación de valor a largo plazo, todo ello según los objetivos concretos establecidos para cada ejercicio o periodo, por acuerdo del Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El grado de consecución de los objetivos y por lo tanto el importe devengado será determinado al cierre de cada ejercicio por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El incentivo a largo plazo (ILP) tiene un horizonte temporal orientativo de tres años (i.e., el plan estratégico cubriría un periodo de tres ejercicios consecutivos), con un periodo de permanencia, en el caso del Consejero Delegado, de dos ejercicios adicionales para percibir parte del incentivo y ligados a la Creación de Valor de la Sociedad a nivel global o de unidad.

Asimismo, 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.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

Durante el ejercicio 2017, 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.

La retribución de los consejeros en su condición de tales (a excepción de Don Antonio Rubio Merino que, como consejero dominical y a su vez directivo de la sociedad dominante de la Sociedad, no percibe retribución) consiste en una asignación anual fija y en dietas por asistencia a cada sesión del Consejo de Administración y de sus Comisiones. Los Consejeros no perciben ninguna otra cantidad.

La retribución de los Consejeros de la Sociedad entró en vigor y se ha aplicado proporcionalmente desde el 2 de marzo de 2017, fecha de verificación y registro por parte de la Comisión Nacional del Mercado de Valores del folleto informativo la oferta de venta y de admisión a cotización de las acciones de la Sociedad.

Al margen de su retribución en su condición de Consejeros, el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado han percibido la retribución correspondiente por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, que presenta la siguiente estructura:

- Retribución fija
- Retribución variable a corto plazo (anual)
- Retribución variable a largo plazo (ILP)
- Retribución en especie (seguro de salud y de vida, coche de empresa) para el Consejero Delegado

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
CHRISTIAN GUT REVOREDO	Ejecutivo	Desde 02/03/2017 hasta 31/12/2017.
JOSE ANTONIO LASANTA LURI	Ejecutivo	Desde 02/03/2017 hasta 31/12/2017.
PEDRO GUERRERO GUERRERO	Dominical	Desde 02/03/2017 hasta 31/12/2017.
CLAUDIO AGUIRRE PEMAN	Independiente	Desde 02/03/2017 hasta 31/12/2017.
MARIA BENJUMEA CABEZA DE VACA	Independiente	Desde 02/03/2017 hasta 31/12/2017.
DANIEL GUILLERMO ENTRECANALES DOMECCQ	Independiente	Desde 02/03/2017 hasta 31/12/2017.
ANA INES SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	Independiente	Desde 02/03/2017 hasta 31/12/2017.
CHANTAL GUT REVOREDO	Dominical	Desde 02/03/2017 hasta 31/12/2017.
ANTONIO RUBIO MERINO	Dominical	Desde 02/03/2017 hasta 31/12/2017.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
CHRISTIAN GUT REVOREDO	295	43	10	250	0	0	0	0	598	0
JOSE ANTONIO LASANTA LURI	197	43	10	130	0	0	0	8	388	0
PEDRO GUERRERO GUERRERO	83	43	12	0	0	11	0	0	149	0
CHANTAL GUT REVOREDO	0	43	10	0	0	0	0	0	53	0
CLAUDIO AGUIRRE PEMAN	0	43	17	0	0	32	0	0	92	0

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
ANA INES SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	0	43	12	0	0	11	0	0	66	0
ANTONIO RUBIO MERINO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DANIEL GUILLERMO ENTRECANALES DOMECCQ	0	43	15	0	0	25	0	0	83	0
MARIA BENJUMEA CABEZA DE VACA	0	43	15	0	0	18	0	0	76	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

CHRISTIAN GUT REVOREDO Plan de Incentivo a Largo Plazo 2015-2017												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017							
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio				
17/03/2017	0	0	0,00	N/A	440.951	440.951	2,00	N/A				
Condiciones: N/A												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	440.951	440.951	2,00	N/A	
Otros requisitos de ejercicio: N/A												

JOSE ANTONIO LASANTA LURI Plan de Incentivo a Largo Plazo 2015-2017												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017							
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio				
17/03/2017	0	0	0,00	N/A	242.523	242.523	2,00	N/A				
Condiciones: N/A												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	242.523	242.523	2,00	N/A	
Otros requisitos de ejercicio: N/A												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
CHRISTIAN GUT REVOREDO	0	0	0	0
JOSE ANTONIO LASANTA LURI	0	0	0	0
PEDRO GUERRERO GUERRERO	0	0	0	0
CHANTAL GUT REVOREDO	0	0	0	0
CLAUDIO AGUIRRE PEMAN	0	0	0	0
MARIA BENJUMEA CABEZA DE VACA	0	0	0	0
DANIEL GUILLERMO ENTRECANALES DOMECCQ	0	0	0	0
ANA INES SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	0	0	0	0
ANTONIO RUBIO MERINO	0	0	0	0

iv) Otros beneficios (en miles de €)

CHRISTIAN GUT REVOREDO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		N/A	N/A
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
0	0	N/A	N/A

PEDRO GUERRERO GUERRERO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		N/A	N/A
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
0	0	N/A	N/A

CHANTAL GUT REVOREDO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			

CHANTAL GUT REVOREDO			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		N/A	N/A
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
0	0	N/A	N/A

CLAUDIO AGUIRRE PEMAN			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		N/A	N/A
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
0	0	N/A	N/A

MARIA BENJUMEA CABEZA DE VACA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		N/A	N/A

MARIA BENJUMEA CABEZA DE VACA			
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
0	0	N/A	N/A

DANIEL GUILLERMO ENTRECANALES DOMECC			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación	Características esenciales de la operación		Importes eventualmente devueltos
0,00	N/A		N/A
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
0	0	N/A	N/A

ANA INES SAINZ DE VICUÑA BEMBERG			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación	Características esenciales de la operación		Importes eventualmente devueltos
0,00	N/A		N/A
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016

ANA INES SAINZ DE VICUÑA BEMBERG			
0	0	N/A	N/A

ANTONIO RUBIO MERINO					
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos					
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación		Importes eventualmente devueltos	
0,00		N/A		N/A	
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros			
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017		Ejercicio 2016	
0	0	N/A		N/A	

JOSE ANTONIO LASANTA LURI					
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos					
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación		Importes eventualmente devueltos	
0,00		N/A		N/A	
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros			
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017		Ejercicio 2016	
1	0	N/A		N/A	

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
CHRISTIAN GUT REVOREDO	598	0	0	598	0	0	0	0	598	0	0
JOSE ANTONIO LASANTA LURI	388	0	0	388	0	0	0	0	388	0	0
PEDRO GUERRERO GUERRERO	149	0	0	149	0	0	0	0	149	0	0
CHANTAL GUT REVOREDO	53	0	0	53	0	0	0	0	53	0	0
CLAUDIO AGUIRRE PEMAN	92	0	0	92	0	0	0	0	92	0	0
MARIA BENJUMEA CABEZA DE VACA	76	0	0	76	0	0	0	0	76	0	0
DANIEL GUILLERMO ENTRECANALES DOMEcq	83	0	0	83	0	0	0	0	83	0	0
ANA INES SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	66	0	0	66	0	0	0	0	66	0	0
ANTONIO RUBIO MERINO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1.505	0	0	1.505	0	0	0	0	1.505	0	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento 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.

El Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado cuentan con una retribución variable a corto plazo, vinculada a objetivos, en los términos que siguen para ejercicio 2017:

- Presidente Ejecutivo: importe objetivo de 250.000 euros brutos e importe máximo de 375.000 euros brutos.
- Consejero Delegado: importe objetivo de 130.000 euros brutos e importe máximo de 195.000 euros brutos.

La consecución de dicha retribución variable está directamente relacionada con el grado de consecución de objetivos. La selección de estos objetivos se realiza teniendo en cuenta la relevancia para la Sociedad, así como la creación de valor sostenible.

Adicionalmente, el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado (así como otros directivos del Grupo Prosegur Cash) participan en el Plan de Incentivo a Largo Plazo (ILP). El incentivo a percibir, en su caso, se abonará, en el caso del Presidente Ejecutivo, en un 100% en acciones de Prosegur Compañía de Seguridad, S.A. (máximo de 956.856 acciones) y, en el caso del Consejero Delegado, en un 50% en dinero (un máximo de 412.500 euros) y en un 50% en acciones de Prosegur Compañía de Seguridad, S.A. (un máximo de 87.712 acciones), con un periodo de permanencia en el caso del Consejero Delegado de dos ejercicios adicionales para percibir parte del incentivo.

Una sexta parte del incentivo del Presidente Ejecutivo (i.e., un máximo de 159.476 acciones de Prosegur Compañía de Seguridad, S.A.) está vinculado al objetivo de Creación de Valor de la Sociedad a nivel global durante el periodo 2015-2017. Dicha parte del incentivo, en la cuantía que, en su caso, se devengue, será abonada por la Sociedad en acciones propias, convirtiendo las acciones de Prosegur Compañía de Seguridad, S.A. en acciones de Prosegur Cash.

La totalidad del incentivo del Consejero Delegado (i.e., un máximo de 412.500 euros y de 87.712 acciones de Prosegur Compañía de Seguridad, S.A.) está vinculado al objetivo de Creación de Valor de la Sociedad a nivel global durante el periodo 2015-2017. La parte del incentivo en acciones, en la cuantía que, en su caso, se devengue, será abonada por la Sociedad en acciones propias, convirtiendo las acciones de Prosegur Compañía de Seguridad, S.A. en acciones de Prosegur Cash; con un máximo, en todo caso, de 351.000 acciones de Prosegur Cash.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	0	0,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	0	0,00%
Abstenciones	0	0,00%

E 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.

La Sociedad Cotiza en las Bolsas de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia desde el 17 de marzo de 2017, siendo el ejercicio 2017 su primer ejercicio como sociedad cotizada. No existen, por tanto, datos comparables correspondientes al ejercicio 2016.

La retribución de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales entró en vigor y se devenga desde el 2 de marzo de 2017, fecha de verificación y registro por parte de la Comisión Nacional del Mercado de Valores del folleto informativo de la oferta de venta y de admisión a cotización de las acciones de la Sociedad. Por su parte, la remuneración del Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas entró en vigor y se devenga desde el 17 de marzo de 2017, fecha de admisión a cotización de las acciones de la Sociedad.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/02/2018.

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

Sí

No