

Informe de gestión  
consolidado

**2021**

Prosegur Compañía de Seguridad, S.A.  
y sociedades dependientes



## Índice

Carta de la Presidente	174
Mensaje del Consejero Delegado	176
<b>1. QUIÉNES SOMOS, QUÉ HACEMOS</b>	<b>178</b>
1.1. VALORES	180
1.2. ENTORNO DE NEGOCIO	182
1.3. LÍNEAS DE NEGOCIO	183
1.4. ACTUACIÓN ESTRATÉGICA	184
1.4.1. La creatividad como palanca de crecimiento	186
1.4.2. Firmeza en las directrices, flexibilidad en los equipos	186
1.4.3. Un mundo de oportunidades	187
1.4.4. Las unidades de negocio materializan la estrategia	187
1.5. INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	188
1.5.1. Así innovamos	189
1.5.1.1. Proyectos emblemáticos	190
1.5.1.2. Iniciativas de colaboración e innovación abierta	192
1.5.2. Así nos transformamos	193
<b>2. DESEMPEÑO FINANCIERO Y BURSÁTIL</b>	<b>196</b>
2.1. RESULTADOS FINANCIEROS	197
2.1.1. Resultados económicos y financieros en 2021	197
2.1.1.1. Ventas por líneas de negocio	197
2.1.1.2. Cambios en la composición del grupo	199
2.1.1.3. Márgenes EBITA por negocio	201
2.1.1.4. Inversiones	202
2.1.2. Liquidez y recursos de capital	202
2.1.2.1. Liquidez	203
2.1.2.2. Recursos de capital	203
2.1.2.3. Análisis de obligaciones contractuales y operaciones fuera de balance	206
2.1.3. Medidas alternativas del rendimiento (Alternative Performance Measures)	207
2.1.4. Circunstancias importantes ocurridas tras el cierre del ejercicio	210
2.2. RESULTADOS BURSÁTILES	211
2.2.1. Evolución de la acción	211
2.2.2. Distribución geográfica del capital flotante	212

2.2.3. Relación con los inversores	213
2.2.4. Cobertura de analistas y recomendaciones	214
2.2.5. Principales accionistas	214
<b>3. GESTIÓN DE RIESGOS</b>	<b>215</b>
<b>3.1. SISTEMA DE GESTIÓN</b>	<b>216</b>
<b>3.2. MAPA Y CATEGORÍA DE LAS AMENAZAS</b>	<b>217</b>
3.2.1. Riesgos operativos y de negocio	218
3.2.2. Otros riesgos potenciales	220
<b>3.3. ENTORNO DE RIESGO GLOBAL</b>	<b>224</b>
<b>3.4. PLANES DE CONTINGENCIA CONTRA LA CRISIS</b>	<b>224</b>
<b>4. GESTIÓN RESPONSABLE</b>	<b>226</b>
<b>4.1. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE</b>	<b>229</b>
4.1.1. Gobernanza de la Sostenibilidad	230
4.1.2. Política de Sostenibilidad	231
4.1.3. Plan Director de Sostenibilidad	231
4.1.4. Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	235
<b>4.2. CREACIÓN DE VALOR</b>	<b>241</b>
<b>4.3. IMPACTO DE LAS CUESTIONES NO FINANCIERAS EN EL MODELO DE NEGOCIO</b>	<b>242</b>
<b>4.4. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD</b>	<b>242</b>
<b>5. MEDIOAMBIENTE</b>	<b>245</b>
<b>5.1. ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES</b>	<b>246</b>
<b>5.2. TAXONOMÍA EUROPEA SOBRE SOSTENIBILIDAD</b>	<b>254</b>
5.2.1. Introducción a la taxonomía	254
5.2.2. Principales resultados	255
5.2.3. Información cualitativa	256
5.2.3.1. Política contable	256
5.2.3.2. Evaluación del cumplimiento del Reglamento (UE) 2020/852	257
5.2.3.3. Información contextual sobre los indicadores de elegibilidad	259
<b>6. SOCIAL</b>	<b>261</b>
<b>6.1. EMPLEADOS Y DESARROLLO PROFESIONAL</b>	<b>262</b>
6.1.1. Formación	265
6.1.2. Retribución	267
6.1.3. Relaciones con los empleados	268

<b>6.2. RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS</b>	271
<b>6.2.1. Salud y seguridad laboral</b>	272
<b>6.2.2. No discriminación y diversidad</b>	274
<b>6.3. COMPRAS Y CADENA DE SUMINISTRO</b>	277
<b>6.4. CONSUMIDORES</b>	278
<b>6.5. FUNDACIÓN PROSEGUR</b>	279
<b>6.5.1. Nuestra adaptación al entorno en 2021</b>	280
<b>6.5.2. Principales acciones en 2021</b>	281
<b>7. GOBERNANZA</b>	285
<hr/>	
<b>7.1. GOBIERNO CORPORATIVO</b>	286
<b>7.1.1. Estructura de la propiedad</b>	287
<b>7.1.2. Sistema de Gobierno de Prosegur</b>	288
<b>7.1.3. Composición del Consejo de Administración</b>	289
<b>7.1.4. Estructura organizativa</b>	291
<b>7.1.5. Informe Anual de Gobierno Corporativo</b>	292
<b>7.1.6. Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros</b>	292
<b>7.2. CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	293
<b>7.2.1. Anticorrupción y soborno</b>	293
<b>7.2.2. Administraciones públicas y contribución fiscal</b>	300
<b>8. ANEXOS</b>	301
<hr/>	
<b>8.1. SOBRE ESTE INFORME</b>	302
<b>8.2. INDICADORES CLAVE</b>	303
<b>8.2.1. Asuntos medioambientales</b>	303
<b>8.2.2. Asuntos sociales y laborales</b>	304
<b>8.2.3. Otros indicadores relevantes</b>	319
<b>8.3. REQUERIMIENTOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA</b>	320
<b>8.4. CUMPLIMIENTO DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS</b>	325
<b>8.5. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI STANDARDS</b>	326
<b>9. SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA</b>	337
<hr/>	
<b>9.1. ENTORNO DE CONTROL</b>	337
<b>9.2. EVALUACIÓN DE RIESGOS DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA</b>	341
<b>9.3. ACTIVIDADES DE CONTROL</b>	342
<b>9.4. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>	346
<b>9.5. SUPERVISIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA</b>	347
<b>9.6. INFORME DEL AUDITOR EXTERNO</b>	351

# Carta de la Presidente



## Helena Revoredo

Presidente

Decía el poeta Rainer Maria Rilke que el fundamento de cualquier éxito relevante está en ser capaz de resistir a la adversidad, en convertir los muros en peldaños. En Prosegur, por segundo año consecutivo, hemos afrontado con éxito el formidable muro que supone la crisis sanitaria del Covid-19. Lo hemos hecho gracias al esfuerzo de nuestros equipos profesionales y la experiencia que nos aportan nuestros 45 años de actividad. A las cerca de 150.000 personas que conforman Prosegur hay que agradecerles, en primer lugar, que este año haya sido también para nosotros un periodo de intensa actividad, de innovación y de esperanza.

En estos doce meses, hemos perseverado en nuestra voluntad de crear un mundo más seguro para todos. Un camino que está trazado en el Plan Estratégico 2021-2023 y que

presentamos en el inicio del curso. Con este plan nos hemos marcado retos ambiciosos que deberán llevarnos a generar unos ingresos en su último año en la horquilla de los 4.200 a 4.500 millones de euros. Pero, más allá, del volumen de ingresos, aspiramos a que estos reflejen una mayor diversificación, tanto por su procedencia geográfica -donde queremos que Estados Unidos adquiera una mayor importancia- como por el tipo de servicios que ofrecemos a nuestros clientes. Al final del plan, las ventas de nuevos productos deberán representar entre el 35 y el 40% de los ingresos totales. Para lograrlo, seguiremos trabajando en nuestras iniciativas de transformación y aspiramos a convertirnos en una compañía impulsada por la tecnología, según marca nuestra vocación de empresa disruptiva, vanguardista y permeable a la innovación continua.

Hoy, proteger significa para nosotros proporcionar la máxima tranquilidad posible en los entornos físicos y digitales tanto a nuestros clientes como a los miembros de nuestros equipos y a la ciudadanía en general. También implica comprometernos de manera activa y muy tangible con las sociedades en que estamos presentes y con la preservación y el futuro del planeta en su conjunto.

Con esta visión, nuestro Consejo de Administración ha aprobado un Plan Director de Sostenibilidad en el que se explicita y desarrolla nuestro compromiso con el proceso de transformación hacia una sociedad global sostenible en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas. Un documento de acción que nos vincula a todos los miembros de Prosegur, que compartimos la preocupación por el bienestar de las personas y el futuro del planeta.

Hemos querido estructurar nuestro Plan Director de Sostenibilidad en cuatro grandes áreas: Medioambiente; Personas; Trabajo

Seguro; y Ética, transparencia y gobernanza. En conjunto son 63 iniciativas concretas con una serie de indicadores detallados que nos permiten medir su impacto y evolución. Y, además, hemos vinculado la retribución variable de la alta dirección a la consecución de los objetivos de sostenibilidad, como una muestra adicional de nuestro profundo convencimiento y voluntad de alcanzar las metas que nos marcamos.

Este proceso de perfeccionamiento continuo de nuestra perspectiva ética global y la responsabilidad y sostenibilidad de nuestro modelo de negocio ha dado frutos muy tangibles durante el último año. Prosegur y Prosegur Cash han sido las primeras empresas en recibir la certificación de Buen Gobierno Corporativo que otorga AENOR; hemos sido la primera compañía de seguridad en sumarnos a la iniciativa The Climate Pledge; hemos iniciado nuestro proyecto de descarbonización y compensación de emisiones; nos hemos sumado a Forética, la organización de referencia en materia de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial en España; por citar solo algunos ejemplos.

De especial relevancia en el ejercicio 2021, ha sido la realización de la segunda revisión externa de nuestra gestión de la debida diligencia en materia de derechos humanos. Un estudio que refleja nuestra madurez en la protección y respeto de los derechos humanos y los compromisos definidos en nuestra política corporativa. Y, quizás más importante aún, ejercicio que nos ayuda a seguir identificando áreas de mejora para fortalecer nuestra ambición de proporcionar un entorno de trabajo digno, seguro y saludable a los cerca de 150.000 trabajadores de Prosegur en el mundo.

Por último, como cada año, no quisiera dejar de referirme a las actividades de la Fundación Prosegur, con la que aspiramos a construir un futuro mejor. Sin duda, la labor de la Fundación en su lucha contra la pobreza, la desigualdad y la defensa del planeta, complementa y fortalece la acción de nuestra compañía en la consecución de los ODS.

En 2021, en Fundación Prosegur hemos desarrollado proyectos en 14 países. Como ya hicimos el año pasado, hemos seguido desarrollando un enfoque innovador porque los retos sociales han evolucionado y, en consecuencia, también lo ha hecho nuestra capacidad de respuesta.

En este contexto, hemos implementado nuevas vías de trabajo colaborativo para continuar atendiendo las necesidades de los beneficiarios, con el fin de ser más eficientes y escalables. Las soluciones tecnológicas como plataformas y formatos online han sido claves en este aspecto: nos han permitido mantener vivas las actividades educativas o de voluntariado que no podían realizarse como antes, de manera presencial.

En definitiva, las dificultades vividas han supuesto también una oportunidad para profundizar en nuestra adaptación estratégica y digital como Fundación, primando la agilidad, creando redes de colaboración internas que rompan silos y generando alianzas con entidades de referencia y emprendedores para lograr un impacto más sistémico.

Sin duda, el ejercicio del que aquí damos cuenta ha sido complejo para todos. Pero permítanme, desde la humildad, insistir en que nuestros trabajadores son héroes cotidianos, personas dispuestas a asumir riesgos en beneficio de los demás y conscientes de que esa necesaria tarea de protección debe realizarse con creatividad e inteligencia.

Más allá, para nosotros una gestión ética, responsable y eficiente es garantía fundamental de nuestra capacidad de crecimiento y sostenibilidad a largo plazo. Y, en definitiva, la mejor manera de convertir los muros en peldaños.

Muchas gracias por su confianza.

# Mensaje del Consejero Delegado



## **Christian Gut**

Consejero Delegado

En 2021, hemos asistido a la sucesión de distintas variantes del virus y oleadas de contagio, aunque con una tendencia general a la mejora sostenida de la situación sanitaria con respecto a los peores momentos del año anterior. El último tramo del ejercicio ha sido especialmente complejo, pero, sin duda, la experiencia y los aprendizajes acumulados en 2020 nos han permitido operar con mayor solvencia en el difícil contexto de la crisis sanitaria.

En cualquier caso, la secuencia de picos y valles - generados por las sucesivas olas-, nos han dejado un marco de actuación en el que se ha mantenido la incertidumbre y esto ha dificultado la recuperación sostenida de las economías.

En lo que respecta a Prosegur, nuestras prioridades no han cambiado. Seguimos volcados en garantizar los mejores y más innovadores servicios de seguridad para nuestros clientes y, como no podía ser de otra manera, seguimos poniendo especial atención en proteger a nuestro personal.

Para seguir dando pasos hacia adelante en nuestra ambición de progreso hemos diseñado el nuevo Plan Estratégico para el periodo 2021-2023. Bajo la denominación "Perform & Transform", este plan tiene como objetivo consolidar nuestro liderazgo mundial en el mercado de la seguridad y acelerar el crecimiento rentable de nuestras operaciones.

Perform hace referencia a la mejora continua de procesos, la generación de eficiencias en las operaciones y a la búsqueda de la necesaria flexibilidad para operar en contextos de incertidumbre. En cuanto al Transform, estamos trabajando para desarrollar las soluciones y servicios que serán clave en nuestro futuro, algunas de ellas ya muy presentes en nuestra propuesta comercial. Dentro de nuestra estrategia, tiene un papel importante el despliegue de una infraestructura tecnológica que nos de soporte al modelo operativo y que nos permita implementar la estrategia de innovación.

En este sentido, comprometemos una importante inversión en digitalización e innovación a lo largo de los próximos años. Nuestra meta es haber transformado los mercados que representan más de dos tercios de nuestras ventas al final del plan.

Avanzamos con el convencimiento de que el nuevo plan es la combinación perfecta entre la mejora de procesos y la optimización de nuestras operaciones, junto con las iniciativas en innovación. Estamos seguros de que, en esta nueva etapa, daremos un gran paso adelante y

esto se verá reflejado en una mejor valoración de la compañía y de nuestra oferta de servicios.

En cuanto a los resultados del ejercicio 2021, estos se han visto afectados por alta incidencia del Covid-19 y, de manera muy particular, por la variante ómicron en el último tramo del año. Factores que se suman a otros como la crisis de suministros u otros más específicos, como la debilidad de la tasa de cambio de moneda en algunos de los países en los que operamos, muy especialmente en Iberoamérica.

En 2021, generamos unos ingresos totales de 3.498 millones de euros, lo que supone una ligera disminución del 2%. Nuestro crecimiento orgánico progresó un 5,4% que, sin embargo, no fue suficiente para compensar el efecto negativo del tipo de cambio (4,7%) y el decrecimiento inorgánico, principalmente como consecuencia de la venta de las operaciones en Francia, México y del negocio de Alarmas en España en el año 2020.

Nuestro resultado de explotación consolidado antes de amortizaciones (EBITA) alcanzó los 222,7 millones de euros, mientras que el margen EBITA sobre ventas consolidado se ha situado en el 6,4%.

Es reseñable que, al igual que en el ejercicio precedente, las medidas de eficiencia han seguido mejorado sustancialmente el flujo de caja del negocio. Con un excelente ratio de conversión de EBITDA en caja cercano al 80%.

En cuanto a la actividad de nuestros negocios, Prosegur Security ha reportado una ligera reducción de su cifra de ventas en un 0,5%. Cabe destacar el comportamiento en España y Estados Unidos que han generado un crecimiento orgánico saludable. En una línea

positiva, Prosegur Cash mostró un ligero incremento en su facturación del 0,7%. En este caso, el crecimiento orgánico del 7,0% e inorgánico del 0,2%, compensaron el efecto negativo del tipo de cambio del 6,4%. En la actividad de alarmas, nuestra joint venture, Movistar Prosegur Alarmas, ha registrado un crecimiento muy importante en su base total de conexiones, hasta superar las 350.000. Esto sitúa a MPA como la compañía de mayor crecimiento en España. En el resto de mercados de Prosegur Alarms, cabe destacar la reducción de la tasa de abandono después de haber registrado un incremento en el año anterior.

En relación con las nuevas líneas de negocio, Prosegur AVOS ha mostrado una tendencia muy favorable, mantiene el crecimiento de doble dígito y en línea con lo marcado en el plan estratégico. Cipher, nuestra unidad de ciberseguridad, ha mantenido sus ventas estables en relación con el año anterior.

Sin embargo, y como ha mencionado la presidente en su carta, el ejercicio que ahora completamos tiene un alcance mucho más profundo que la mera presentación de unas cifras económicas. El lanzamiento de nuestro plan estratégico, las iniciativas de transformación y también las de innovación, así como todas las acciones planteadas en nuestro Plan Director de Sostenibilidad muestran una empresa dinámica, solvente, comprometida con su entorno y, en definitiva, una compañía cargada de futuro.

Por todo ello, estoy seguro de que podremos contar con su confianza y que nos acompañaran en este periodo tan emocionante para Prosegur.

Muchas gracias.

1

---

Quiénes somos,  
qué hacemos



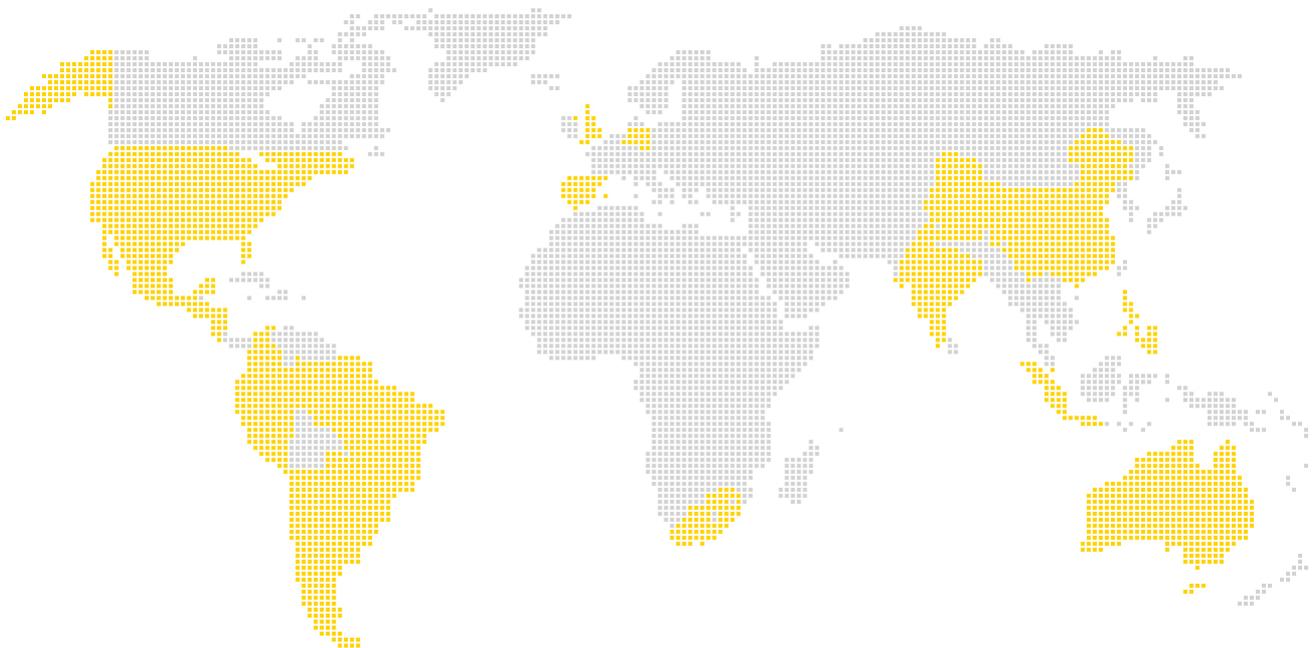
# 1. QUIÉNES SOMOS, QUÉ HACEMOS

*“El aprendizaje auténtico consiste en entender quién eres, cuál es tu verdadera identidad”, Deepak Chopra, India, médico y pensador.*

Prosegur es una empresa de servicios globales de seguridad que lleva 45 años en la vanguardia de la innovación en su sector.

Con presencia en 26 países y en los cinco continentes, ofrecemos a nuestros clientes soluciones de alto valor añadido con un fuerte componente tecnológico. En la actualidad, contamos con cinco líneas de negocio: Prosegur Security, Cipher, Prosegur Alarms, Prosegur AVOS y Prosegur Cash.

A día de hoy, Prosegur desarrolla actividades empresariales a través de alguna de sus líneas de negocio en los siguientes países, citados en orden alfabético: Alemania, Argentina, Australia, Brasil, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Estados Unidos, Filipinas, Guatemala, Honduras, India, Indonesia, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, Portugal, Singapur, Sudáfrica, Reino Unido y Uruguay.



**Con presencia en 26 países y en los cinco continentes, ofrecemos a nuestros clientes soluciones de alto valor añadido con un fuerte componente tecnológico.**

## 1.1. VALORES

*“La ética no es más que el intento racional de averiguar cómo vivir mejor”,  
Fernando Savater, España, filósofo.*

En Prosegur, tenemos muy claro lo que hacemos y por qué lo hacemos. Nuestro propósito fundamental es contribuir a la creación de un mundo más seguro cuidando a las personas y las empresas, manteniéndonos a la vanguardia de la innovación.

Si algo ha demostrado un año tan convulso como 2021 es la importancia de preservar la seguridad y la integridad de las personas, dos bienes que el común de los mortales valoramos muy especialmente cuando están amenazados.

Esa es la base de nuestra cultura corporativa y el compromiso rector que impregna nuestra actividad empresarial en su conjunto. Para ello, contribuimos desde la experiencia, el conocimiento y la proactividad a crear entornos cada vez más seguros, proteger patrimonios y, en ocasiones, salvar vidas.

### **La seguridad es un deporte de equipo**

Nuestro principal activo es una plantilla de cerca de 150.000 profesionales. Un equipo humano altamente motivado, especializado y comprometido con nuestros valores, al que hemos conseguido dotar, además, de un amplio abanico de recursos tecnológicos innovadores y en permanente evolución.

Desde la humildad, consideramos que nuestros trabajadores son héroes cotidianos y pioneros, personas dispuestas a asumir riesgos en beneficio de los demás y conscientes de que esa necesaria tarea de protección debe realizarse con sensatez, creatividad e inteligencia. Para nosotros, una gestión ética, responsable y eficiente de nuestro capital humano es garantía fundamental de la capacidad de crecimiento y

sostenibilidad a largo plazo de nuestras actividades.

### **Vigilancia empática, protección inteligente**

En Prosegur, asociamos la seguridad con la anticipación, la previsión y, en definitiva, con estar preparados para afrontar cualquier circunstancia que surja. La nuestra es una cultura de vigilancia amable y empática, basada en la comprensión y el respeto. Previsión, reflexión, precaución y aprendizaje continuo son algunos de los pilares de nuestra actividad cotidiana.

Eso nos predispone también a entender e interiorizar de manera flexible las necesidades de nuestros clientes, a los que nunca decimos que algo no puede hacerse sin sugerirles una alternativa. Uno de nuestros lemas corporativos es que hay que mantener los pies en el suelo y los ojos bien abiertos, sin perder de vista que siempre hay una forma mejor, más segura y más eficiente de enfrentarnos a los retos que nos plantea cada situación concreta.

### **Innovación proyectada a un futuro mejor**

Somos una empresa en crecimiento y en proceso acelerado de tecnificación y digitalización. En 45 años de intensa actividad en el sector de la seguridad privada, desde la constitución de la empresa en 1976, Prosegur ha ido consolidando un concepto de protección integral cada vez más ambicioso y exigente.

Hoy, proteger significa para nosotros proporcionar la máxima tranquilidad posible en sus entornos físicos y digitales tanto a nuestros clientes como a los miembros de nuestros equipos y a la ciudadanía en general. Las nuevas tecnologías de Inteligencia Artificial (IA), ciencia de datos (*Data Science*), Internet de las Cosas (*Internet of Things*), 3D *Printing Robotics* y Realidad Extendida (*Extended Reality*) nos van a permitir llevar nuestro concepto de "*Innovative Security*" tanto al mundo físico como al digital. También implica comprometernos de manera activa y muy tangible con las sociedades en que estamos presentes y con la preservación y el futuro del planeta en su conjunto.

### Liderazgo responsable

En 2020, presentamos una nueva identidad corporativa que hemos ido implementando, desarrollando y consolidando durante 2021. En ella explicitábamos tanto nuestro compromiso con la protección integral como nuestra vocación de empresa disruptiva, vanguardista y permeable a la innovación continua.

Nuestro nuevo propósito, tal y como lo enunciábamos entonces es: "Hacer del mundo un lugar más seguro cuidando a las personas y las empresas y manteniéndonos a la vanguardia de la innovación". De esta declaración de intenciones se derivan los que son ya nuestros principios corporativos fundamentales:

		
<p><b>1. Nos importan las personas</b></p> <p>Protegemos a la sociedad mediante la anticipación, la prevención y la colaboración.</p>	<p><b>2. Pensamos en positivo</b></p> <p>Partimos de nuestra trayectoria empresarial para seguir inmersos en un proceso de aprendizaje continuo que nos permite sacar conclusiones de nuestros errores y afrontar las crisis reforzando la confianza en nuestros equipos.</p>	<p><b>3. Somos imparables</b></p> <p>Una manera muy sintética de incidir en nuestra voluntad de seguir creciendo y mejorando, con un proyecto que nos da la voluntad de contribuir a un futuro mejor y de seguir aplicando el progreso tecnológico a nuestras actividades cotidianas.</p>

### La sostenibilidad es un valor seguro

En consonancia con la evolución introducida en nuestra cultura corporativa, disponemos desde la pasada primavera de un Plan Director de Sostenibilidad aprobado por nuestro Consejo de Administración. En él se trazan las líneas maestras en torno a las cuales se articula el compromiso de la compañía con el medioambiente.

El documento parte de una adhesión sin fisuras a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) lanzados en 2015 por las Naciones Unidas, que han pasado a formar parte tanto de la estrategia de negocio como del sistema de gobierno de Prosegur. El desarrollo de este programa lo supervisa un Comité de Sostenibilidad de nueva creación liderado por el Comité de Dirección del grupo.

## Reconocimiento independiente

Este proceso de perfeccionamiento continuo de nuestra perspectiva ética global y la responsabilidad y sostenibilidad de nuestro modelo de negocio ha dado frutos muy tangibles durante el último año.

Por ejemplo, en enero de 2021, la empresa de evaluación independiente MERCO certificó en su informe anual que Prosegur se había convertido en una de las cien compañías más responsables y con mejor gobierno corporativo de España. Meses después, en noviembre, Prosegur y Prosegur Cash recibieron un nuevo espaldarazo al convertirse en las primeras empresas en recibir la certificación de Buen Gobierno Corporativo que otorga AENOR.

## Compromisos éticos y nuevas alianzas

Más allá del reconocimiento obtenido en evaluaciones independientes de responsabilidad y excelencia en las prácticas empresariales, 2021 ha sido también un año de grandes compromisos éticos para Prosegur.

En febrero, tanto la empresa matriz como Prosegur Cash se sumaron a la iniciativa ecológica The Climate Pledge. El 21 de abril, hicimos público un completo plan de descarbonización y compensación de emisiones que, entre otras iniciativas, incluye un ambicioso proyecto de gestión de basuras en Río de Janeiro (Brasil).

Otras iniciativas medioambientales concretas adoptadas en los últimos meses incluyen el progreso en la hibridación y electrificación de la flota de vehículos de la compañía o el uso en España de energía procedente de fuentes exclusivamente renovables. Por último, el 25 de octubre se hizo público que Prosegur había llegado a un acuerdo para convertirse en socio de Forética, organización de referencia en materia de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial en España.

---

## Prosegur dispone desde la pasada primavera de un Plan Director de Sostenibilidad aprobado por su Consejo de Administración.

## 1.2. ENTORNO DE NEGOCIO

*“No hay medicina que cure lo que no cura la felicidad”*, Gabriel García Márquez, Colombia, escritor

El último año se ha caracterizado por la persistencia de la crisis sanitaria mundial que se generó en enero de 2020, con los primeros contagios masivos de Covid-19. La gravedad y magnitud de esta pandemia sigue suponiendo, dos años después, un reto social, económico y humanitario sin precedentes.

En 2021 hemos asistido a la sucesión de distintas variantes del virus y oleadas de contagio, aunque con una tendencia general a la mejora sostenida de la situación sanitaria con respecto a los peores momentos del año anterior.

Esta secuencia de picos y valles ha mantenido la incertidumbre y dificultado una recuperación sostenida de las economías, pero en absoluto ha modificado nuestra prioridad precisamente en tiempos de pandemia: garantizar servicios de seguridad que mejoren la eficiencia y minimicen los riesgos para contribuir a la recuperación de la actividad y al bienestar social. En un contexto sanitario sin precedentes, hemos puesto especial cuidado en proteger a nuestro personal y a nuestros clientes en las operaciones presenciales y en ofrecer alternativas siempre que ha sido posible.

**En un contexto sanitario sin precedentes, hemos puesto especial cuidado en proteger a nuestro personal y a nuestros clientes.**

### 1.3. LÍNEAS DE NEGOCIO

*“Los que se unen por un propósito determinado descubren tarde o temprano que pueden hacer muchas cosas más si permanecen unidos”, Thomas Carlyle, Reino Unido, filósofo e historiador.*

El árbol de Prosegur consta de cinco ramas, todas comprometidas con una voluntad común de garantizar la seguridad de personas y empresas desde la apertura a una innovación continua. Estas son y esto es lo que hacen, a día de hoy, nuestras diferentes líneas de negocio:



#### PROSEGUR SECURITY

Prosegur Security ofrece soluciones de seguridad física y electrónica integrales y de alto valor añadido. Protege la integridad de personas y empresas los 365 días del año y las 24 horas del día mediante la aplicación de soluciones 360 que aúnan tecnología y eficiencia, poniendo herramientas de ultimísima generación en manos de grandes profesionales.



#### CIPHER

Cipher es el espacio de ciberseguridad de Prosegur, el área que garantiza la protección integral de los negocios de nuestros clientes en entornos digitales. Como tal, aplica soluciones de vanguardia que incluyen prevención, detección de riesgos y respuesta gestionada, así como servicios de ciberinteligencia.



#### PROSEGUR ALARMS

Prosegur Alarms es nuestra unidad de alarmas residenciales y para negocios. Presta servicios diversificados y de alta calidad con la vocación de adaptarse a las necesidades de protección de cada cliente concreto.



#### PROSEGUR AVOS

Prosegur AVOS es el proveedor líder en soluciones especializadas en externalización de procesos de negocio para el sector financiero y asegurador. El perfecto aliado en procesos de transformación digital, ya que ayuda a sus clientes a rediseñar, automatizar y externalizar su funcionamiento haciendo uso de tecnología puntera.



#### PROSEGUR CASH

Prosegur Cash es la filial cotizada con una destacada posición de liderazgo a nivel mundial en la logística de valores y gestión de efectivo. Su actividad está enfocada en el transporte de mercancías de alto valor añadido, gestión integral del ciclo del efectivo, soluciones orientadas a la automatización de pagos en comercios y entidades financieras o gestión integral de cajeros automáticos.

**El árbol de Prosegur consta de cinco ramas, todas comprometidas con garantizar la seguridad de personas y negocios manteniéndose en la vanguardia de la innovación.**

## 1.4. ACTUACIÓN ESTRATÉGICA

*“En un mundo que cambia de manera acelerada, la única estrategia que garantiza el fracaso es no correr riesgos”.* Mark Zuckerberg, Estados Unidos, empresario y gurú digital.

En Prosegur creemos que los pasos más firmes son los que se dan ciñéndose a una hoja de ruta flexible pero bien trazada. Por esa razón, presentamos la pasada primavera nuestro Plan Estratégico para el periodo 2021-2023, una serie de líneas maestras de actuación cuyo objetivo es

consolidar y ampliar el liderazgo mundial de nuestra compañía en el mercado de la seguridad privada. Un punto de apoyo para cambiar el mundo.

Perform & Transform son los dos conceptos clave en que se inspira este compromiso de la compañía con el futuro inmediato:

1. **Perform** (llevar a cabo, en castellano), porque queremos hacer las cosas cada vez mejor. Buscamos la mejora continua de procesos, la generación de eficiencias en las operaciones y la necesaria flexibilidad para operar en el contexto de la post-pandemia. Nos planteamos retos tangibles y nos exigimos resultados concretos en el corto y medio plazo.
2. **Transform** (transformar), porque la necesaria preocupación por el rendimiento inmediato tiene que ser compatible con una visión a medio y largo plazo que nos exige adaptarnos a los cambios y ofrecer nuevas respuestas a los diferentes retos que nos plantean nuestros clientes. En definitiva, implica innovar, optimizar y seguir creciendo.

### Perform, principio operativo

Perform supone perseverar en el trabajo bien hecho, conservar y potenciar las virtudes que nos han permitido mantenernos durante décadas en un nivel de excelencia. Los casi dos años de pandemia han demostrado hasta qué punto la nuestra es una compañía resiliente y sólida. De cara al futuro inmediato, seguir creciendo implica potenciar esas virtudes y centrarnos en tres líneas de acción prioritarias:

- Adaptar de manera flexible nuestro modelo tradicional de negocio a la nueva normalidad surgida de la crisis sanitaria, con su previsible efecto en los volúmenes y márgenes de negocio.
- Volvernos más eficientes optimizando el coste de nuestras operaciones y poniendo el foco en la rentabilidad.

- Mejorar nuestro flujo de caja optimizando la gestión de nuestras inversiones y recurriendo a nuevas vías de financiación.

### Transform, adaptación a los cambios

Transform supone construir el futuro dotando a nuestra empresa de una sólida estructura tecnológica y de innovación que consolide y acreciente nuestro liderazgo sectorial. Este proceso se sustenta en cuatro pilares íntimamente conectados:

- La transformación de nuestras prácticas y nuestro modelo de negocio debe tener un sólido fundamento tecnológico.
- A partir de la tecnología, creamos y apuntalamos un nuevo modelo operativo.
- De él se deriva un modelo de innovación orientado a la mejora de los servicios actuales y la creación de nuevas propuestas.
- Por último, estas transformaciones deben traducirse en una profunda cultura corporativa de innovación y excelencia tecnológica que impregne toda nuestra estructura y se manifieste en todas nuestras actuaciones cotidianas y en la relación con nuestros clientes.

---

**Perform & Transform son los dos conceptos clave en que se inspira nuestro compromiso con el futuro inmediato tal y como se explica en nuestro Plan Estratégico.**

### 1.4.1. La creatividad como palanca de crecimiento

En el apartado puramente cuantitativo, las expectativas en nuestro sector de actividad pasan por un crecimiento anual de los ingresos en la franja del 5 al 6%. En este contexto, esperamos llegar en 2030 a una facturación de entre 6.200 y 6.700 millones de euros.

Antes de esa fecha, contamos con que la consolidación al alza de nuestro plan de negocio nos permita superar en 2023 la rentabilidad en términos de EBITA anterior a la crisis sanitaria y que nuestra deuda vuelva a su nivel histórico de apalancamiento en cuanto la situación se estabilice. La consecución de esta serie de objetivos pasa por una creciente diversificación de ventas tanto geográfica como por unidades de negocio.

En lo cualitativo, nuestra hoja de ruta se centra en el despliegue de una cada vez más completa

y refinada infraestructura tecnológica que servirá de base a nuestras operaciones y hará que la compañía sea más rentable y más capaz de ofrecer soluciones diferenciales a nuestros clientes. En esencia, trabajamos para desarrollar las soluciones y servicios que serán la clave de nuestro futuro.

---

**Nuestras expectativas pasan por llegar en 2030 a una facturación de entre 6.200 y 6.700 millones de euros.**

### 1.4.2. Firmeza en las directrices, flexibilidad en los equipos

Por supuesto, este nuevo diseño estratégico implica también una reorganización interna de amplio calado que fue aprobada por el consejo de administración del pasado mes de julio. Con la nueva organización, queremos profundizar en nuestras iniciativas de transformación digital y tecnológica, así como acelerar el crecimiento en las áreas de Prosegur Security, Prosegur Alarms, Prosegur AVOS y Cipher. Para ello, seguiremos potenciando el desarrollo de nuevos productos y soluciones de base tecnológica para diversificar nuestras fuentes de ingresos en los próximos ejercicios.

Al mismo tiempo, buscamos generar una dinámica de estandarización y mejora continua en los procesos que impulse las eficiencias y fomente una mayor flexibilidad para operar en el contexto actual. Por su parte, Prosegur Cash también se beneficiará de este nuevo modelo organizativo que le permitirá acelerar en sus proyectos de transformación y aumentar la penetración de sus nuevas soluciones, según se define en nuestro Plan Estratégico.

### 1.4.3. Un mundo de oportunidades

Todas las medidas adoptadas tienden a impulsar la nave de Prosegur por los mismos derroteros, los de la eficiencia, la flexibilidad y la escalabilidad operativa. En 2023, prevemos que nuestros nuevos productos supondrán ya el 35% del total de nuestros ingresos, y que en 2030 habrán superado el volumen de facturación de los productos tradicionales.

En cuanto a distribución geográfica de las ventas, el mercado donde se prevé una evolución al alza más significativa es Estados Unidos. En la actualidad, supone el 4% de los ingresos de Prosegur, pero se estima que podría haber alcanzado el 12% al final de 2030.

También valoramos de forma muy positiva nuestra capacidad para seguir añadiendo crecimiento inorgánico: en el periodo que cubre el Plan Estratégico se espera que se completen operaciones que añadan a la facturación alrededor de 300 millones de euros.

---

**Prevemos que antes del final de 2023 nuestros nuevos productos supondrán ya el 35% del total de nuestros ingresos.**

### 1.4.4. Las unidades de negocio materializan la estrategia

Cada una de nuestras unidades de negocio ha diseñado estrategias de crecimiento específicas derivadas de los principios Perform & Transform:

- Las prometedoras expectativas de Prosegur Security se centran en gran medida en la eficiencia y el alto valor añadido de nuestros servicios basados en los *Security Operations Center (SOC)*. Estas centrales de seguridad integral y vigilancia remota cubren de manera óptima las necesidades de un creciente abanico de clientes y son un perfecto ejemplo del impacto transformador de la tecnología sobre nuestros modelos de negocio. También es digno de mención el incremento de la demanda de nuestros servicios de continuidad de negocio (*Business Continuity*) o de los de alto valor que ofrece el área de Global Risk Advisory.
- En paralelo, nuestra expansión tanto orgánica como inorgánica en los Estados Unidos nos va a permitir consolidarnos en un mercado de alta rentabilidad y que ofrece excelentes oportunidades de crecimiento.
- En cuanto a Cipher, la unidad de ciberseguridad ha registrado tasas de crecimiento muy notables en el último ejercicio, y espera consolidarlas siguiendo una estrategia flexible de sinergias comerciales con el área de Security.
- Prosegur Alarms se consolida y crece a través de una red de alianzas cuyo banco de pruebas ha sido el mercado español. En paralelo, se sigue perfilando como una unidad de negocio innovadora y dinámica con el desarrollo de nuevos servicios de alarma inteligente gracias al desarrollo propio de algoritmia para el análisis de vídeo, la línea de productos de vigilancia DIY (*do it yourself*) o el sistema Prosegur Ojo de Halcón.

- A su vez, Prosegur AVOS tiene expectativas muy centradas en el desarrollo de sus soluciones de *front office*, *back office* y la línea Prosegur AVOS Tech. Todas ellas, pensadas para acompañar a las empresas más pujantes e innovadoras en sus procesos de transformación digital.
- Prosegur Cash sigue muy enfocada en sus proyectos de transformación, que progresivamente van ganando peso en la actividad de la compañía. En 2022 esperamos una consolidación al alza de iniciativas como Cash Today, así como de nuestros servicios de corresponsalía bancaria o nuestra red de cajeros automáticos.

---

**Prevedemos que la consolidación al alza de nuestro plan de negocio nos permita superar en 2023 la rentabilidad en términos de EBITA anterior a la crisis sanitaria.**

## 1.5. INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

*“Para crear, hay que ser consciente de que partes de una tradición. Pero la única manera de preservar las tradiciones es crear algo nuevo”*, Carlos Fuentes, México, escritor.

En Prosegur, creemos en el poder transformador de la tecnología. La nuestra es una compañía enfocada en la transformación acelerada y sistemática de toda su estructura corporativa, líneas de negocio, procesos, equipos, productos y servicios, lo que implica necesariamente una profunda y paralela transformación cultural. Nuestro propósito es avanzar a buen ritmo en un planeta que también evoluciona a marchas forzadas y que no puede permitirse el lujo de llegar tarde a su cita con el futuro.

Nuestra empresa está realizando un enorme esfuerzo de inversión en el desarrollo de tecnologías disruptivas. Se trata de un aspecto que valoramos muy especialmente y en el que estamos decididos a no escatimar recursos. De

ahí la importancia de que el BEI (Banco Europeo de Inversiones) nos haya concedido un préstamo de 57,5 millones de euros para financiar proyectos de innovación, digitalización y sostenibilidad hasta 2023. No solo implica un impulso material, sino un respaldo simbólico, por la confianza mostrada en nuestro plan de transformación por parte de una institución financiera de primer orden.

Los proyectos que recibirán este espaldarazo económico se integran en el Plan de Innovación y Transformación Digital, cuyo objetivo es optimizar la flexibilidad, los procesos y la eficiencia operativa. También se enfocan en la eficiencia energética y la reducción de emisiones para cumplir nuestro Plan Director de Sostenibilidad.

## El Banco Europeo de Inversiones nos ha concedido un préstamo de 57,5 millones de euros para financiar proyectos de innovación, digitalización y sostenibilidad hasta 2023.

### 1.5.1. Así innovamos

La seguridad privada está ahora mismo en una esperanzadora encrucijada tecnológica. Los grandes avances introducidos en el sector en los últimos años han planteado un escenario en que una radical transformación de nuestro negocio resulta tan posible como necesaria e impostergable.

Por ello, en este último ejercicio hemos puesto el foco en potenciar de manera exponencial nuestra capacidad de innovación y hemos diseñado una metodología de trabajo enfocada al desarrollo de nuevos productos y servicios. Esta metodología descansa sobre tres ejes básicos:

- *Desirability* (generar deseo).
- *Feasibility* (asegurarnos de que sea viable).
- *Scalability* (esforzarnos en que resulte escalable).

En la práctica, eso supone escuchar al cliente, identificar sus problemas y comprender sus expectativas y necesidades. Solo ese proceso de escucha activa y comprensión profunda puede permitirnos lanzar productos que respondan a las verdaderas exigencias del mercado. Por supuesto, el producto se valida con el cliente y, si el resultado es satisfactorio, se diseña un plan de acción que permita implementarlo de manera masiva.

Este nuevo modelo nos ha servido no solo para hacer realidad ideas potencialmente transformadoras, sino también como respuesta a las dificultades que la pandemia impuso a los modelos de trabajo presenciales. A pesar del impacto de la crisis sanitaria, podemos decir que la innovación en Prosegur ha seguido creciendo en el último año tanto en términos cualitativos como cuantitativos.

La innovación nos está permitiendo desarrollar nuevas propuestas que aportan valor a nuestros clientes y nos diferencian de nuestros competidores. Proteger de manera adecuada este conocimiento forma parte intrínseca de los procesos de innovación.

Para ello, Prosegur cuenta con una Política Corporativa como pilar de su Propiedad Intelectual e Industrial. El Comité de Propiedad Intelectual se encarga de supervisar esta Política Corporativa y toma decisiones sobre la estrategia de gestión y comercialización. El Comité está integrado por representantes de la Dirección de Innovación; la Dirección Global de Estrategia y Desarrollo; la Dirección Global de Gestión de Medios; la Dirección Global de Recursos Humanos; la Dirección Fiscal; la Dirección Global de Relaciones Institucionales; la Dirección de Marketing, y la Dirección Legal.



### 1.5.1.1. Proyectos emblemáticos

Durante 2021 hemos estado trabajando en el desarrollo y puesta en práctica de más de 30 proyectos globales de innovación tecnológica aplicada. Eso supone una inversión total certificada de 26,6 millones de euros.

En todos estos proyectos hemos partido de nuestro conocimiento específico del sector de la seguridad, la creatividad y competencia tecnológica de nuestros equipos y la explotación de los datos de que disponemos. Estas cualidades combinadas nos permiten construir una propuesta de soluciones única. En solitario, en colaboración estrecha con *startups* o en el marco de alianzas corporativas, nos hemos especializado en áreas tecnológicas como Inteligencia Artificial (IA), ciencia de datos (*Data Science*), Internet de las Cosas (*Internet of Things*) o cadena de bloques (*blockchain*).

A continuación, detallamos algunas de las principales iniciativas surgidas de ese esfuerzo.

### Una plataforma inteligente y evolutiva

GENZAI, la nueva plataforma inteligente en continua evolución que Prosegur presentó en 2020, ha sido reconocida por la revista española Actualidad Económica como una de las cien mejores ideas del año 2021. Se trata de una avanzada herramienta de tratamiento inteligente de imagen y vídeo que permite desarrollar las actividades de *Security* (Seguridad), *Safety* (Prevención) y *Business Continuity* (Continuidad de Negocio).

La plataforma integra tecnología de detección, monitorización y análisis basados en *Big Data*, IA e IoT para contribuir a la creación de entornos seguros. Gracias a ella, es posible coordinar y gestionar de manera centralizada, rápida y eficaz cámaras, sensores y demás dispositivos que se desplieguen en el espacio que debemos proteger.

La herramienta es versátil y escalable, se ajusta a las necesidades concretas de cada cliente y se aplica tanto en las tareas de vigilancia y protección de lugares públicos y entornos laborales (GENZAI-Security) como en espacios privados (GENZAI-Home).

## **Digitalización de efectivo**

Cash Today es la digitalización del efectivo en el punto de venta. Ofrece soluciones de automatización adaptadas tanto a grandes como a pequeños negocios. Este servicio pone a disposición de nuestros clientes una caja fuerte inteligente y conectada que facilita el abono inmediato en cuenta del efectivo recaudado en los negocios.

El dinero se ingresa en una máquina conectada a los sistemas operativos de Prosegur Cash y es digitalizado y abonado al instante en la cuenta bancaria del cliente. Eso permite un seguimiento puntual y eficiente del ciclo de efectivo del negocio evitando así el riesgo de pérdida, ofreciendo información en tiempo real de todos los movimientos efectuados e incorporando un sistema de detección de billetes falsos validado y homologado por el Banco Central Europeo.

Cabe destacar que, en el mes de abril, alcanzamos un acuerdo con Banco Santander para la comercialización conjunta de Cash Today en España. Esta colaboración nos permite aunar las fortalezas de dos compañías, líderes en sus respectivos sectores, y trasladar al cliente las ventajas de personalizar y simplificar los productos, con un solo contrato de renting y una cuota fija durante toda la duración del contrato.

## **Alarmas inteligentes**

En el ámbito de la seguridad en el hogar, hemos creado la primera alarma del mercado dotada de inteligencia artificial tanto para clientes residenciales como empresas. Esa capacidad le permite analizar los hábitos de cada usuario individual, aprender patrones y a partir de ellos mejorar la protección frente a olvidos y

descuidos. España ha sido el primer mercado en el que se ha lanzado esta nueva funcionalidad que se irá extendiendo al resto de mercados en los que opera nuestra unidad de negocio de alarmas.

Por ejemplo, si un usuario no programa la alarma a una hora y un día determinados en que habitualmente lo hace, recibe una sugerencia del sistema para que valore la posibilidad de hacerlo. De hecho, las funcionalidades del servicio y el desarrollo de los algoritmos también se han realimentado con la información de los usuarios y sus propuestas.

## **Navegación segura en el hogar**

Como parte de nuestro acuerdo con Telefónica, la *joint venture* Movistar Prosegur Alarmas ha lanzado también un servicio, llamado Seguridad Digital, que protege la navegación en la WiFi doméstica frente a amenazas como el malware o los fraudes. Que estas sean cada vez más frecuentes se explica por el incremento de la actividad digital en las viviendas y un nivel de protección, en general, menos riguroso que el de los entornos corporativos. Seguridad Digital se ha diseñado precisamente para eliminar esa vulnerabilidad y que no sea aprovechada por el cibercrimen.

Se trata de un servicio desarrollado por nuestra compañía y pensado para los usuarios de redes WiFi Movistar, no necesita ninguna instalación y tanto el acceso como la gestión se centralizan en una aplicación móvil. Además, protege móviles, tabletas y ordenadores incluso si navegan por redes diferentes a la de Movistar. En ese caso, incluye cinco licencias gratuitas de antivirus para proteger los datos personales. Desde la app, el usuario puede controlar todo el sistema de seguridad. Muestra los dispositivos conectados a la red WiFi dentro y fuera de la casa, permite expulsar a aquellos que considere intrusos y, en caso de amenaza, se bloquea automáticamente para evitar riesgos y blindar la privacidad de los usuarios.

### 1.5.1.2. Iniciativas de colaboración e innovación abierta

#### Captación y colaboración con startups

En el marco de una firme apuesta por las soluciones colaborativas, Prosegur lanzó en el año 2020 su primera edición del programa de Innovación Abierta COME IN, una iniciativa pionera en nuestro sector que busca dar respuesta a los retos de la seguridad del futuro. Nuestra compañía quiere así abrir sus puertas al talento y la creatividad de empresas de todo el mundo que aporten soluciones innovadoras para la transformación de las actividades de seguridad.

En las dos ediciones celebradas hasta la fecha se han presentado más de 550 propuestas. Prosegur trabaja ya con alrededor de una quincena de las *startups* finalistas, procedentes de países como España, Corea del Sur, Finlandia o Reino Unido. Algunas de ellas, como Luminance, Veridas o Thinger.io, ya forman parte de nuestro ecosistema de negocio.

#### Prosegur Tech Ventures

Como complemento a este programa de innovación abierta, Prosegur es la única compañía de seguridad privada que cuenta con un fondo de capital riesgo corporativo (CVC, por sus siglas en inglés), denominado Prosegur Tech Ventures. Con una dotación de 30 millones de euros, este proyecto contribuye a financiar las nuevas tendencias y tecnologías de desarrollo externo que puedan tener un impacto disruptivo en nuestro sector.

#### Otras iniciativas

El talento innovador también está dentro de nuestra organización y nos hemos propuesto aflorarlo. Por eso, en 2021, hemos lanzado la primera edición de nuestro programa global de ideación: The Best Rocket. El equipo de

Innovación, con la colaboración de las áreas de negocio, lanzó retos para dar respuesta a las necesidades de cada división. A través de una plataforma online, todos los empleados tuvieron la oportunidad de proponer, comentar y hacer crecer las propuestas de sus compañeros para construir el Prosegur del futuro. El resultado ha superado todas las expectativas. Recibimos 1.135 ideas, más de 7.000 empleados de 21 países han participado en algún momento del proceso y, en total, registramos más de 40.000 interacciones con las ideas presentadas.

Los 5 proyectos seleccionados, uno por cada área de negocio, han pasado a la segunda fase: el programa global de intraemprendimiento. Con The Explorer Rocket queremos convertir las propuestas seleccionadas en soluciones para incluirlas en nuestro porfolio de servicios. Para ello, hemos conformado cinco equipos en los que 27 profesionales han trabajado durante seis meses para desarrollar un prototipo. Cada equipo ha recibido formación y orientación de expertos académicos y de nuestros directores, y ha contado con el apoyo de las unidades de negocio y el equipo de Innovación. Durante las Jornadas de Innovación, los participantes presentaron sus soluciones al comité de expertos que seleccionaron a los ganadores.

Prosegur dispone de un Observatorio interno de innovación tecnológica desde el que profesionales altamente cualificados siguen de cerca los cambios y nuevas tendencias que se van produciendo e intentan identificar nuevas oportunidades para cada una de nuestras líneas de actividad.

En el ámbito de la educación superior, colaboramos activamente con la Cátedra de Industria Conectada de la Escuela Técnica Superior de Tecnología (ICAI) de la Universidad Pontificia Comillas (Madrid), donde desarrollamos diversas acciones. Entre otras, hemos organizado encuentros lúdicos de programadores (*hackathons*) y llevado a cabo diversos proyectos con estudiantes e investigadores de la cátedra.

Por último, formar parte del Industrial Liaison Program del prestigioso Instituto de Tecnología de Massachusetts (MIT) nos ofrece una amplia perspectiva sobre las últimas tendencias tecnológicas, nos brinda programas formativos de alta calidad y nos permite entrar en contacto con las *startups* que surgen de ese entorno académico tan rico y proclive a la innovación.

## 1.5.2. Así nos transformamos

En Prosegur, tenemos un plan de transformación digital de todas nuestras actividades que hemos bautizado como programa Global Optimum. Más allá de iniciativas concretas de mayor o menor alcance, el programa persigue una serie de objetivos de los que esperamos que deriven futuras oportunidades y palancas de crecimiento:

- Dar continuidad a nuestro desarrollo tecnológico mitigando así el riesgo de obsolescencia de nuestros sistemas informáticos.
- Automatizar y optimizar la monitorización y control de nuestras actividades y hacer posible un seguimiento homogéneo de estas en todos los territorios en que operamos.
- Mejorar la experiencia de interacción con Prosegur de nuestros clientes incrementado así su grado de satisfacción con nuestros servicios.
- Racionalizar nuestra gestión financiera y el control de aspectos tan cruciales como Opex, Capex, fondo de maniobra y garantías de ingresos.

Nos hemos sumado también, como socio colaborador, a MIDE (Madrid innovation Driven Ecosystem), iniciativa que tiene como objetivo desarrollar el ecosistema de emprendimiento e innovación de la región de Madrid con una perspectiva global.

Durante el periodo que cubre el Plan, tenemos previsto invertir recursos significativos en esta tarea de digitalización y renovación en profundidad de nuestro modelo operativo. El despliegue de este plan se está realizando país por país: empezamos por Portugal en 2021 y en 2023 lo habremos extendido a un número de países que supondrán en su conjunto las dos terceras partes de nuestros ingresos globales.

---

**Tenemos previsto invertir recursos significativos en la digitalización y renovación de nuestro modelo operativo. El plan ha empezado en Portugal y cubrirá en 2023 un conjunto de territorios que suponen dos tercios de nuestros ingresos.**

## **Soluciones tecnológicas en alianza con Microsoft**

Durante 2021, nuestra compañía y la multinacional tecnológica llegamos a un acuerdo estratégico de colaboración. La alianza acelera los programas de digitalización que veníamos desarrollando en Prosegur desde 2018 para optimizar las operaciones y potenciar la flexibilidad, la conectividad y la automatización de procesos. Esta colaboración tan estrecha nos está permitiendo fortalecer nuestros sistemas de seguridad y ciberseguridad, coordinarlos de manera óptima con las capacidades de vigilancia física y generar una base de nueva propiedad intelectual que aumente nuestro valor diferencial.

También refuerza los servicios de seguridad física que prestamos a Microsoft y consolida un pilar de nuestra evolución digital: la transformación cultural de toda la plantilla mediante nuevos programas de formación en habilidades tecnológicas. Por ejemplo, en sistemas de inteligencia artificial.

## **Gestión centralizada en una nueva plataforma**

Como consecuencia de la política de expansión internacional de nuestra compañía, habíamos creado en los últimos años una infraestructura de servidores muy heterogénea y ampliamente distribuida. En 2021, hemos dado el paso para integrar desde un solo panel de control la administración de todos esos entornos gracias a la plataforma de Microsoft Azure Arc. Esto supone un muy importante ahorro de tiempo, esfuerzo y costes y, a la vez, potencia la seguridad y escalabilidad de nuestro sistema de administración.

Prosegur dispone en la actualidad de un conjunto de 3.500 servidores Windows y 1.500 Linux distribuidos entre los 26 países en que operamos, con una especial concentración en Alemania, Argentina, Australia, Brasil, España y Estados Unidos, y también ejecuta cargas de

trabajo en Google Cloud, Amazon Web Services y Microsoft Azure. Hasta la fecha, hemos movido ya a la solución de software de Microsoft 1.500 de esos servidores y la previsión es haber trasladado el 95% del total durante el primer trimestre de 2022. Desde allí disfrutamos de un sistema de administración centralizada compatible con todas las herramientas de que hacemos uso e idóneo para reducir errores y ahorrar tiempo.

---

**Hemos trasladado 1.500 de nuestros servidores a la plataforma de gestión centralizada Azure Arc, de Microsoft. La previsión es haber movido hasta el 95% del total durante el primer trimestre de 2022.**

## **Soluciones comerciales integradas en la nube**

La integración de nuestra estructura global mediante la plataforma Dynamics 365 for Sales es otro proyecto de innovación compartido con Microsoft. Desarrollada por la multinacional tecnológica y dotada de inteligencia artificial, nos permite compartir herramientas de atención al cliente en todos los mercados e identificar las mejores prácticas locales para replicarlas en otros países. Es accesible desde la nube pública y proyecta una visión de 360 grados que evita los compartimentos estancos en informaciones, aplicaciones y procesos.

Gracias a su capacidad de integrar sistemas y fuentes de datos, la herramienta amplía nuestro conocimiento estratégico país por país. Nos ayuda a atender a cada cliente de una forma más personalizada, a identificar las prácticas comerciales con mejor rendimiento, aprovechar mejor las nuevas oportunidades de negocio y

unificar los datos de toda la compañía en una misma base con acceso común.

Del mismo modo, la estandarización y la automatización de procesos no solo elevan la productividad, también liberan a nuestros empleados de las tareas más tediosas para que puedan centrarse en las que generan más valor, como mejorar las capacidades de inteligencia de negocio.

### **Firma digital de contratos**

Otra de las novedades que ha traído el desarrollo en 2021 de nuestro programa de transformación es que más del 90% de los nuevos contratos se firman digitalmente mediante un gestor que los unifica. Este proceso mejora la transparencia y elimina los posibles errores de la tramitación manual, además de garantizar que ningún contrato se firme sin que la unidad especializada en blanqueo de capitales verifique antes al cliente. También potencia los procesos de validación y aprobación entre departamentos para garantizar el cumplimiento normativo en las operaciones con los clientes.

# 2

---

## Desempeño financiero y bursátil



## 2. DESEMPEÑO FINANCIERO Y BURSÁTIL

### 2.1. RESULTADOS FINANCIEROS

#### 2.1.1. Resultados económicos y financieros en 2021

Millones de euros	2020	2021	Variación
<b>Ventas</b>	<b>3.570,4</b>	<b>3.498,1</b>	<b>-2,0%</b>
<b>EBITDA</b>	<b>821,7</b>	<b>385,9</b>	<b>-53,0%</b>
	<i>Margen</i>	23,0%	11,0%
Amortización*	(158,0)	(163,2)	
<b>EBITA</b>	<b>663,7</b>	<b>222,7</b>	<b>-66,5%</b>
	<i>Margen</i>	18,6%	6,4%
Amortización y deterioros de inmovilizado intangible	(52,5)	(30,6)	
Deterioro fondo de comercio	(61,8)	(18,1)	
<b>EBIT</b>	<b>549,4</b>	<b>174,0</b>	<b>-68,3%</b>
	<i>Margen</i>	15,4%	5,0%
Resultados financieros	(65,7)	(35,0)	
<b>Resultado antes de impuestos</b>	<b>483,7</b>	<b>139,0</b>	<b>-71,3%</b>
	<i>Margen</i>	13,5%	4,0%
Impuestos	(148,9)	(95,3)	
	<i>Tasa fiscal</i>	(30,8%)	(68,5%)
<b>Resultado neto</b>	<b>334,9</b>	<b>43,7</b>	<b>-86,9%</b>
Intereses minoritarios	3,6	2,7	
<b>Resultado neto consolidado</b>	<b>331,3</b>	<b>41,0</b>	<b>-87,6%</b>
Beneficio básico por acción	0,6	0,1	

\*Incluye amortización del inmovilizado material, derechos de uso, inversiones inmobiliarias y amortización y deterioro de aplicaciones informáticas

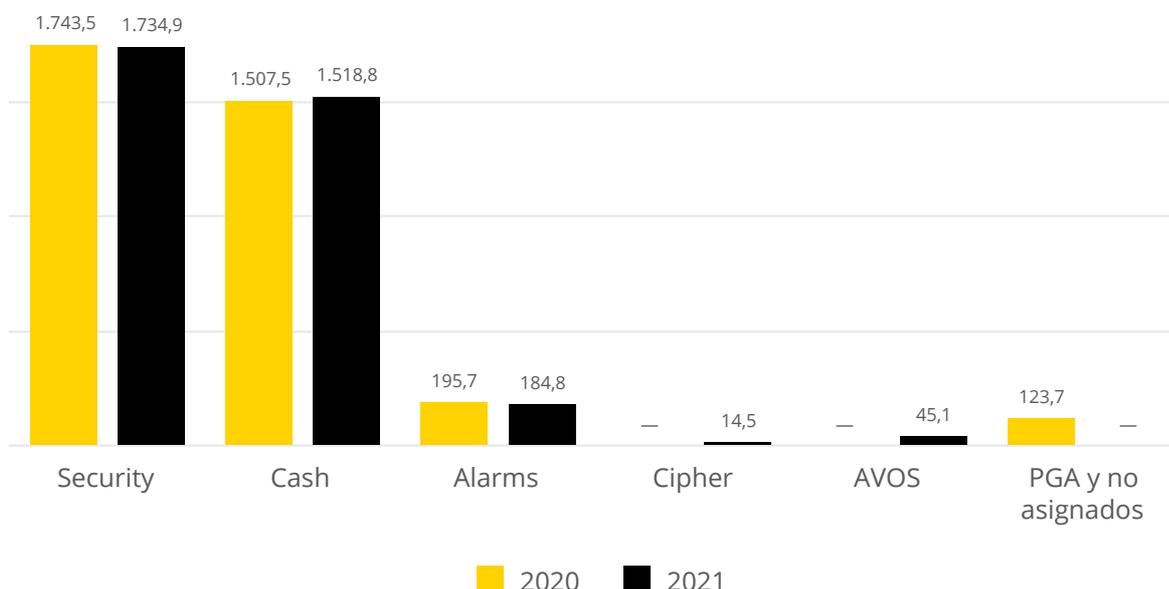
##### 2.1.1.1. Ventas por líneas de negocio

En el ejercicio 2021 nuestras ventas consolidadas han ascendido a 3.498,1 millones de euros (2020: 3.570,4 millones de euros), lo que supone una disminución del 2%. Este descenso de las ventas ha sido provocado por un decrecimiento inorgánico de un 2,7% - principalmente como consecuencia de la venta de las operaciones en Francia, México y del negocio de Alarmas en España en el año 2020- y

un efecto negativo del tipo de cambio del 4,7%. Estos dos factores han compensado el crecimiento orgánico del 5,4% experimentado durante el periodo.

La distribución de las ventas consolidadas por negocio se muestra a continuación:

**Ventas por segmento (en millones de euros)**



La distribución de las ventas consolidadas de forma agregada por áreas de negocio se muestra a continuación:

Millones de euros	2020	2021	Variación
Security	1.743,5	1.734,9	-0,5%
<i>% total</i>	<i>48,8%</i>	<i>49,6%</i>	
Cash	1.507,5	1.518,8	0,7%
<i>% total</i>	<i>42,2%</i>	<i>43,4%</i>	
Alarms	195,7	184,8	-5,5%
<i>% total</i>	<i>5,5%</i>	<i>5,3%</i>	
Cipher	—	14,5	
<i>% total</i>	<i>— %</i>	<i>0,4%</i>	
AVOS	—	45,1	
<i>% total</i>	<i>— %</i>	<i>1,3%</i>	
PGA y no asignados	123,7	—	-100,0%
<i>% total</i>	<i>3,5%</i>	<i>— %</i>	
	<b>3.570,4</b>	<b>3.498,1</b>	<b>-2,0%</b>

La disminución de la cifra de negocios del ejercicio 2021 frente al de 2020 es de un 2,0%.

Nuestro negocio de Seguridad, que agrupa las actividades de Vigilancia y Tecnología, también ha continuado sufriendo los efectos de la pandemia con una merma de la actividad, pero

de forma más atenuada debido a las necesidades específicas de los servicios de los clientes y el mantenimiento de ciertos niveles de seguridad, lo que ha conllevado una ligera reducción de su cifra de ventas en un 0,5%.

En lo que respecta al negocio de Cash, las ventas también se han mantenido en un nivel muy similar al de 2020, con un ligero incremento del 0,7%. Este incremento se debe a los crecimientos orgánico del 7,0% e inorgánico del 0,2% registrados en el ejercicio, que han compensado el efecto negativo del tipo de cambio del 6,4%.

Por último, nuestra actividad de Alarmas también ha visto reducida su cifra de negocio debido a la venta del 50% del negocio de Alarmas en España en febrero de 2020.

La serie que se detalla a continuación ilustra la tendencia de la cifra de negocios consolidada de Prosegur durante los últimos cinco ejercicios:

Millones de euros	2017	2018	2019	2020	2021
Facturación	4.290,7	3.939,2	4.198,2	3.570,4	3.498,1

### 2.1.1.2. Cambios en la composición del grupo

Los cambios producidos en la composición de Prosegur durante el ejercicio 2021 han venido principalmente determinados por las siguientes adquisiciones:

- **Combinaciones de negocio Cash Iberoamérica:** Durante el ejercicio 2021, Prosegur ha adquirido en Iberoamérica una serie de empresas dedicadas a la gestión de pagos y cobranzas. El precio de compra total ha sido de 59.102 miles de euros, compuesto de una contraprestación en efectivo de 24.267 miles de euros, de una contraprestación contingente aplazada por un total de 21.771 miles de euros con vencimiento en los años 2022, 2023 y 2024 y de un importe aplazado por un importe total de 13.064 miles de euros con vencimiento en el año 2022.
- **Combinaciones de negocio Cash Europa:** Durante el ejercicio 2021, Prosegur ha adquirido en Europa una serie de activos relacionados con servicios de logística de valores y gestión de efectivo. El precio de compra total ha sido de 150 miles de euros, compuesto de una contraprestación en efectivo de 110 miles de euros y de un importe aplazado por un importe total de 40 miles de euros con vencimiento en el año 2022.
- **Combinaciones de negocio Seguridad ROW:** Prosegur ha adquirido en ROW una serie de activos relacionados con la prestación de servicios de seguridad mediante la integración de servicios de vigilancia, electrónica, patrulla e investigación. El precio de compra total ha sido de 3.571 miles de euros, compuesto de una contraprestación en efectivo de 2.780 miles de euros y de una contraprestación contingente aplazada por un importe total de 791 miles de euros con vencimiento en los años 2022, 2023 y 2024.
- **Combinaciones de negocio AVOS Iberoamérica:** Prosegur ha adquirido en Iberoamérica una serie de empresas que prestan servicios de externalización de procesos de negocio con el objetivo de mejorar la gestión operativa por medio del rediseño, la automatización y la transformación digital de los clientes. El precio de compra total ha sido de 10.097 miles de euros, compuesto de una contraprestación en efectivo de 2.324 miles de euros y de una contraprestación contingente aplazada por un importe total de 7.773 miles de euros con vencimiento en los años 2022, 2023 y 2024.

Durante el ejercicio 2021 hemos constituido o disuelto las siguientes sociedades:

- En el mes de enero de 2021, se ha liquidado en España la sociedad Garantís Sumarmas S.L.
- En el mes de mayo de 2021, se ha liquidado en Turquía la sociedad Prosegur Alarm Hizmetleri Anonim Sirket.
- En el mes de junio de 2021, se ha liquidado en Sudáfrica la sociedad Beagle Technical (Pty) Ltd.
- En el mes de agosto de 2021, se ha constituido en Colombia la sociedad Dinero Gelt SAS.
- En el mes de septiembre de 2021, se ha constituido en Estados Unidos la sociedad Prosegur Global Risk Services LLC
- En el mes de noviembre de 2021, se ha liquidado en Portugal la sociedad Prosegur Avos Portugal Unipessoal Ltda.
- En el mes de noviembre de 2021, se ha liquidado en España la sociedad Indiseg Evolium Group S.L.U.
- En el mes de diciembre de 2021, se ha constituido en Australia la sociedad Prosegur Exchange Pty Limited.
- En el mes de diciembre de 2021, se han liquidado en Uruguay las sociedades Roytronic S.A. y Coral Melody S.A.
- En el mes de diciembre de 2021, se ha liquidado en Uruguay la sociedad Coral Melody S.A.

Adicionalmente, durante el ejercicio 2021, hemos realizado las siguientes fusiones entre sociedades dependientes:

- En el mes de junio de 2021, se ha formalizado en Argentina la fusión por

absorción de Servicios Auxiliares Petroleros, S.A., por parte de Prosegur Gestión de Activos ARG, S.A, con efectos 1 de enero de 2021.

- En el mes de agosto de 2021, se ha formalizado en Brasil la fusión por absorción de Segurpro Sistemas de Segurança Ltda. y Prosegur Administracao de Recebiveis Ltda, por parte de Segurpro Tecnologia em Sistemas de Segurança Eletronica e Incendios Ltda.
- En el mes de diciembre de 2021, se ha formalizado en España la fusión por absorción de Compliofficer S.L.U y Work 4 Data Lab S.L.U., por parte de Risk Management Solutions S.L.U, con efectos 1 de enero de 2021.

### **Venta 100% Prosegur Soluciones S.A. a Movistar Prosegur Alarmas S.L.**

Prosegur ha vendido con fecha 30 de julio de 2021, el 100% de la sociedad Prosegur Soluciones S.A. a Movistar Prosegur Alarmas España, sociedad participada por Prosegur en un 50%. La actividad de Prosegur Soluciones S.A. consiste, principalmente, en la comercialización de los servicios de Movistar Prosegur Alarmas España y gestión de la conclusión del correspondiente contrato con los clientes finales de Movistar Prosegur Alarmas España en su nombre y por su cuenta, a través del canal Puerta a Puerta en virtud del contrato de comercialización suscrito entre ambas partes.

El precio de compra total se ha fijado en 19.510 miles de euros y se ha calculado como la suma del importe equivalente a las comisiones devengadas y no abonadas en virtud del contrato de comercialización suscrito por ambas partes hasta el 31 de julio de 2021 más el importe equivalente a los honorarios devengados y no abonados conforme al contrato de servicios de *Call Center* hasta el 31 de julio de 2021 más/menos la deuda financiera

neta a 31 de julio de 2021 menos el 50% de las Partidas Liquidables a 31 de julio de 2021 de Prosegur Soluciones S.A.

### Adquisición Dinero Gelt México SA de C.V. y Costumbres del Sur, S.A.

Durante el mes de abril de 2021 se adquirió en México la sociedad sin actividad Dinero Gelt México SA de CV mientras que en el mes de octubre de 2021 se adquirió en Uruguay la sociedad sin actividad Costumbres del Sur SA.

#### 2.1.1.3. Márgenes EBITA por negocio

El resultado de explotación consolidado antes de amortizaciones (EBITA) del ejercicio 2021 ha sido de 222,7 millones de euros (2020: 663,7 millones de euros).

La distribución del margen EBITA por negocio se muestra a continuación:

Millones de euros	Cash		Security		Alarms		Cipher		AVOS		PGA y no asignados		Total	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Total ventas	1.507,5	1.518,8	1.743,5	1.734,9	195,7	184,8	—	14,5	—	45,1	123,7	—	3.570,4	3.498,1
EBITA	185,1	184,6	68,3	45,3	17,3	20,4	—	(2,3)	—	2,9	393,1	(28,3)	663,7	222,7

En la siguiente tabla, se puede observar la tendencia del EBITA en los últimos cinco años:

Millones de euros	2017	2018	2019	2020	2021
EBITA	414,3	327,0	358,2	663,7	222,7
%margen s/ventas	9,7%	8,3%	8,5%	18,6%	6,4%

El margen EBITA sobre ventas consolidado se ha situado en el 6,4% en el ejercicio 2021. El empeoramiento de este indicador con respecto al ejercicio 2020 obedece a que en dicho ejercicio, en la partida de "Otros Ingresos" de la Cuenta de Resultados, registramos la venta del 50% del negocio de Alarmas de Prosegur en España (Nota 2.2).

La información relativa a la asignación de los activos de Prosegur a cada uno de los segmentos y la conciliación entre el resultado

asignado a segmentos y el resultado neto consolidado está expuesta en la Nota 10 de las Cuentas Anuales Consolidadas.

### 2.1.1.4. Inversiones

Nuestras inversiones son analizadas en todos los casos por las correspondientes áreas técnicas y operativas y por el departamento de control de gestión, que estiman y analizan su importancia estratégica, el plazo de retorno y la rentabilidad como requisito previo a su aprobación. Posteriormente, se remite al Comité de Inversiones que finalmente decide si procede realizar la inversión. Las inversiones superiores a 0,6 millones de euros son remitidas para su aprobación al Consejo de Administración.

Durante el ejercicio 2021 hemos dotado 152,7 millones de euros en concepto de amortización

Millones de euros	2020	2021
Primer Trimestre	21,1	31,9
Segundo Trimestre	13,5	37,2
Tercer Trimestre	26,3	20,8
Cuarto Trimestre	28,0	28,0
<b>Total</b>	<b>88,9</b>	<b>117,8</b>

A lo largo del ejercicio 2021 hemos realizado inversiones en inmovilizado material por importe de 96,6 millones de euros (2020: 114,0 millones de euros). Adicionalmente, hemos

(2020: 147,1 millones de euros). Corresponden a inmovilizado material e inversiones inmobiliarias 100,1 millones de euros (2020: 97,7 millones de euros), a aplicaciones informáticas 22,0 millones de euros (2020: 18,4 millones de euros) y a otros activos intangibles 30,6 millones de euros (2020: 31,0 millones de euros).

A continuación, detallamos el total de inversiones que fueron analizadas por el Comité de Inversiones durante 2021 y su comparativo con 2020:

realizado inversiones en aplicaciones informáticas por importe de 47,5 millones de euros (2020: 29,2 millones de euros).

### 2.1.2. Liquidez y recursos de capital

En Prosegur seguimos formalizando operaciones estratégicas de financiación que tienen por objeto la optimización de la deuda financiera, el control de los ratios de endeudamiento y el cumplimiento de los objetivos de crecimiento.

Calculamos la deuda financiera neta como la suma de los pasivos financieros corrientes y no corrientes (incluyendo otras cuentas a pagar no bancarias correspondientes a pagos diferidos por M&A (Fusiones y Adquisiciones, por sus siglas en inglés) y pasivos financieros con empresas del grupo) menos caja y equivalentes, menos

inversiones corrientes en empresas del grupo, menos instrumentos de patrimonio en entidades cotizadas (recogidos en el epígrafe de activos financieros no corrientes) y menos otros activos financieros corrientes.

La deuda financiera neta a 31 de diciembre 2021 asciende a 795,8 millones de euros (2020: 728,6 millones de euros). Su detalle se encuentra como parte de los APMs en la nota 2.1.3 del Informe de Gestión.

### 2.1.2.1. Liquidez

En Prosegur disponemos de un buen nivel de reservas de liquidez y de una gran capacidad de financiación disponible que permite asegurar y responder con agilidad y flexibilidad a las necesidades del capital circulante, de inversión en capital o de crecimiento inorgánico.

A 31 de diciembre de 2021, la disponibilidad de liquidez de Prosegur es de 1.447,2 millones de euros (2020: 1.457,1 millones de euros). Esta cifra está compuesta por las siguientes partidas:

- El saldo de efectivo y equivalentes a efectivo por importe de 584,9 millones de euros (2020: 767,0 millones de euros).
- El saldo de otros activos financieros corrientes por importe de 1,0 millones de euros (2020: 150,0 millones de euros).
- La disponibilidad existente a largo plazo de crédito de 557,5 millones de euros correspondiente principalmente al crédito sindicado en formato disposición firmado el 10 de febrero de 2017 y al crédito con el Banco Europeo de Inversiones concedido el 27 de octubre de 2021 (2020: 305,0 millones de euros).
- Otras líneas de crédito no dispuestas por importe de 303,8 millones de euros (2020: 235,1 millones de euros) contratadas de forma diversificada en un amplio pool bancario y en la que están representados los principales bancos de cada país donde operamos.

Esta cifra de liquidez supone un 41,37 % de las ventas anuales consolidadas (2020: 40,81 %), lo cual permite asegurar tanto las necesidades de financiación a corto plazo como la estrategia de crecimiento.

Las medidas de eficiencia de los procesos administrativos internos que hemos puesto en práctica en los últimos ejercicios han mejorado sustancialmente el flujo de caja del negocio. El perfil de vencimientos de la deuda de Prosegur está alineado con la capacidad de generar flujos de caja para pagarla.

Es importante señalar que, aunque parte de la posición de caja referida a cierre del ejercicio 2021 queda sujeta a determinadas condiciones regulatorias derivadas del posicionamiento geográfico de Prosegur, el cumplimiento de las obligaciones contractuales próximas no depende de distribuciones o pagos procedentes de filiales que estén sujetos a restricciones infranqueables de índole legal o regulatoria. Durante el proceso de planificación presupuestaria anual, realizamos un plan de repatriación de dividendos procedentes de filiales, maximizando la eficiencia fiscal del grupo consolidado.

### 2.1.2.2. Recursos de capital

La estructura de la deuda financiera está determinada por los siguientes contratos:

- El 8 de febrero de 2018, se realizó una emisión de bonos simples por importe

nominal de 700 millones de euros con vencimiento el 8 de febrero de 2023. Los bonos cotizan en el mercado secundario, en el Irish Stock Exchange. Devengan un

cupón del 1,00% anual pagadero por anualidades vencidas.

- El 4 de diciembre de 2017, Prosegur a través de su filial Prosegur Cash, S.A., realizó una emisión de bonos simples por importe nominal de 600 millones de euros con vencimiento el 4 de febrero de 2026. Los bonos cotizan en el mercado secundario, en el Irish Stock Exchange. Devengan un cupón del 1,38% anual pagadero por anualidades vencidas.
- Con fecha 10 de febrero de 2017, fueron contratadas dos operaciones de financiación sindicada en la modalidad de crédito por importes de 200 millones de euros y 300 millones de euros, ambas a un plazo de cinco años, habiendo sido contratada esta última, por la filial de Prosegur, Prosegur Cash. En febrero de 2021 se ha realizado una nueva extensión de ambos vencimientos hasta febrero de 2026. A 31 de diciembre de 2021 no hay saldo dispuesto de estos dos créditos.
- Con fecha 28 de abril de 2017, Prosegur a través de su filial Prosegur Australia Investments Pty Limited contrató una operación de financiación sindicada por importe de 70 millones de dólares australianos a un plazo de tres años. En abril de 2020 se realizó la novación de la operación con un vencimiento que va desde 2021 a 2023. El primer vencimiento ha sido en el primer semestre de 2021 por 10 millones de dólares australianos. El segundo y tercer vencimiento serán en 2022 y 2023 (10 millones de dólares australianos y 50 millones de dólares australianos, respectivamente). A 31 de diciembre de 2021, el capital dispuesto del préstamo asciende a 60 millones de dólares australianos (contravalor a cierre de 31 de diciembre de 2021: 38,43 millones de euros). A 31 de diciembre de 2020, el capital dispuesto del préstamo ascendió

a 70 millones de dólares australianos (contravalor a cierre de 31 de diciembre de 2020: 44,04 millones de euros).

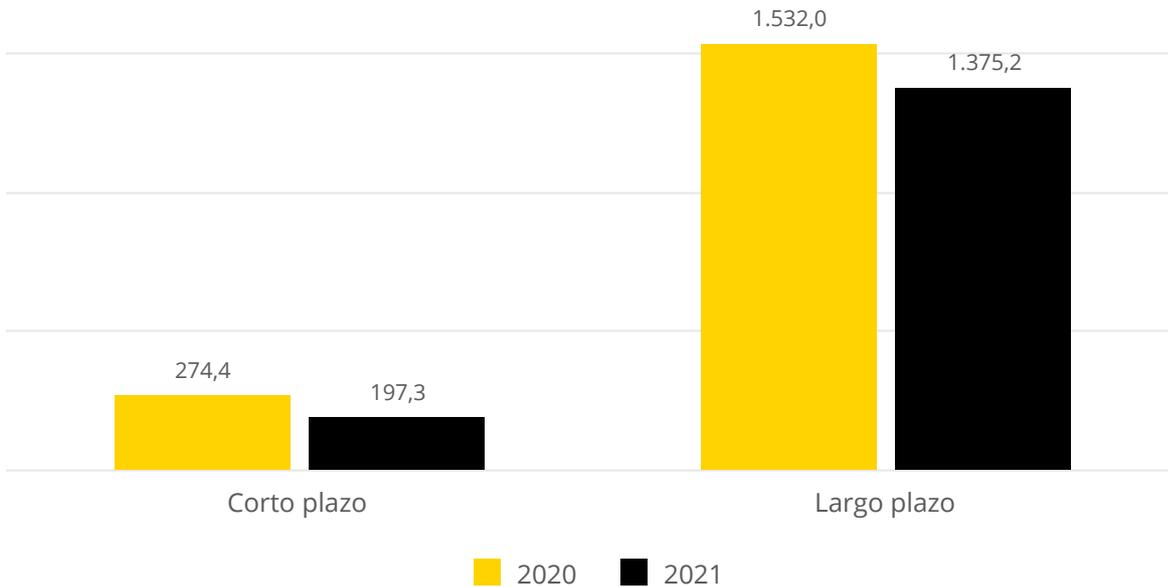
- Con fecha 2 de junio de 2021 Prosegur a través de su filial en Perú Compañía de Seguridad Prosegur SA, contrató una operación de financiación por importe de 300 millones de soles peruanos con un plazo de vencimiento de cinco años. A 31 de diciembre de 2021 el capital dispuesto asciende a 270 millones de soles peruanos (contravalor a cierre de 31 de diciembre de 2021: 59,63 millones de euros).
- Con fecha 27 de octubre de 2021, Prosegur Compañía de Seguridad contrató una operación de financiación con el Banco Europeo de Inversiones (BEI) con el objetivo de impulsar la inversión en innovación, transformación digital y sostenibilidad. El importe de la financiación asciende a 57.500 miles de euros a un plazo flexible de entre 6 y 10 años según se solicite en el momento de la disposición. A 31 de diciembre de 2021, no hay saldo dispuesto de este crédito, estando disponible la totalidad del importe.

En términos consolidados, la deuda financiera bruta de largo plazo con vencimiento superior al año ha alcanzado a cierre del ejercicio 2021 los 1.375,2 millones de euros (2020: 1.532,0 millones de euros), debido principalmente a los bonos emitidos por Prosegur y Prosegur Cash.

La deuda financiera bruta de corto plazo se ha situado en 197,3 millones de euros (2020: 274,4 millones de euros) principalmente por préstamos con entidades de crédito y la disposición de parte de una línea de crédito.

La evolución de la estructura de la deuda financiera bruta por vencimientos de corto y largo plazo presenta la siguiente distribución:

**Deuda financiera bruta grupo (en millones de euros)**



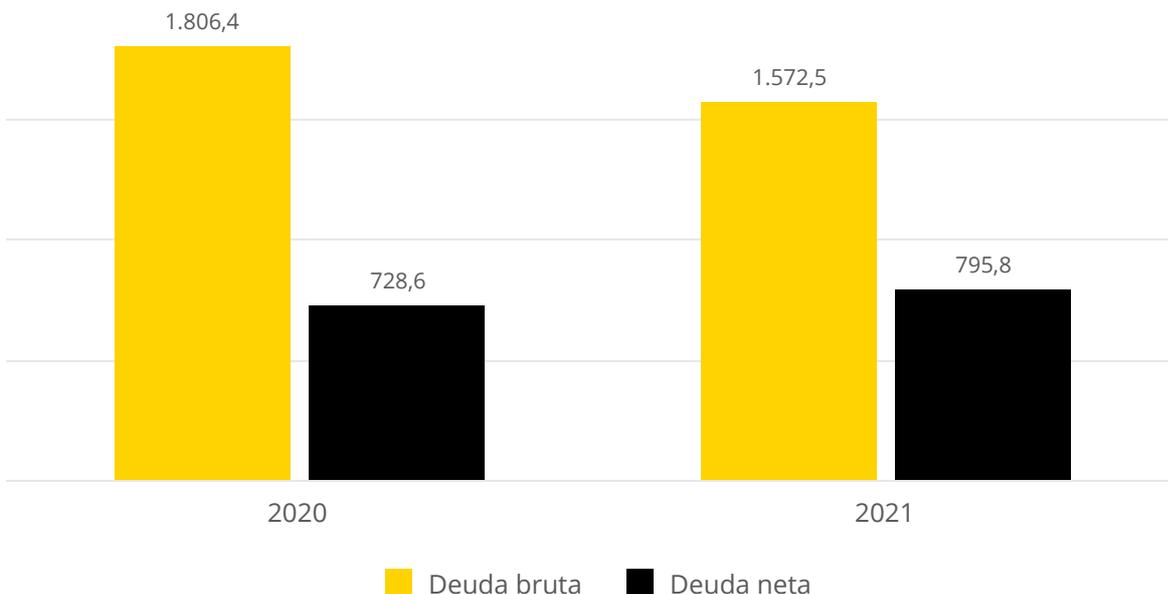
El coste medio de la deuda financiera del ejercicio 2021 ha sido del 1,24% (2020: 1,12%), lo que supone que se mantiene relativamente estable respecto al ejercicio 2020.

La deuda financiera neta al cierre del ejercicio 2021 se ha situado en 795,8 millones de euros (2020: 728,6 millones de euros) y se ha visto incrementada principalmente como

consecuencia de la salida de efectivo asociada a las combinaciones de negocio realizadas durante el ejercicio 2021 y al programa de recompra de acciones propias.

A continuación, mostramos un gráfico comparativo de la deuda bruta y de la deuda neta de los años 2020 y 2021:

**Evolución deuda financiera grupo (en millones de euros)**



No esperamos cambios significativos para el ejercicio 2022 en relación a la estructura de fondos propios y de capital ni en relación al coste relativo de los recursos de capital respecto al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2021.

La siguiente tabla muestra los vencimientos de la deuda dispuesta según los flujos de efectivo contractuales a 31 de diciembre de 2021:

Millones de euros	Menos de 1 año	De 1 a 5 años	Mas de 5 años	TOTAL
Obligaciones y otros valores	15,3	1.340,0	—	1.355,3
Préstamos con entidades de crédito	186,0	88,5	—	274,4
Cuentas de crédito	4,3	—	—	4,3
Otras deudas	56,4	73,3	5,3	134,9
Pasivos financieros por arrendamiento	35,2	78,6	24,3	138,2
Proveedores y otras cuentas a pagar	630,0	—	—	630,0
	<b>927,1</b>	<b>1.580,4</b>	<b>29,6</b>	<b>2.537,1</b>

Los compromisos de pago de alquileres futuros ascienden a 5,6 millones de euros (2020: 4,7 millones de euros) que se corresponden, principalmente, con el contrato del edificio de oficinas en Madrid (España), bases operativas ubicadas en Brasil, otros edificios representativos del negocio y vehículos operativos (Nota 29).

En Prosegur calculamos el índice de apalancamiento como el cociente resultante entre la deuda financiera (incluyendo instrumentos de patrimonio en entidades cotizadas y pasivos por arrendamientos corrientes y no corrientes) neta y capital total, entendiendo por este último la suma de la deuda financiera neta y el patrimonio neto. El

ratio a 31 de diciembre de 2021 se ha situado en el 55,82 % (2020: 53,35 %).

El ratio deuda financiera neta (incluyendo instrumentos de patrimonio en entidades cotizadas y pasivos por arrendamientos corrientes y no corrientes) sobre recursos propios a 31 de diciembre de 2021 se ha situado en 1,26 (2020: 1,14).

El ratio de deuda financiera neta (incluyendo instrumentos de patrimonio en entidades cotizadas y pasivos por arrendamientos corrientes y no corrientes) sobre EBITDA se ha situado en 2021 en un 2,33 (2020: 1,0).

### 2.1.2.3. Análisis de obligaciones contractuales y operaciones fuera de balance

En la Nota 29 de las Cuentas Anuales Consolidadas se exponemos los importes de pagos mínimos futuros derivados de contratos de arrendamiento operativo por tramos de vencimiento.

Adicionalmente, según indicamos en la Nota 28 de las Cuentas Anuales Consolidadas, Prosegur emite garantías a terceros por causas de índole

comercial y financiera. El importe total de garantías emitidas a 31 de diciembre de 2021 asciende a 426,0 millones de euros (2020: 522,1 millones de euros).

### 2.1.3. Medidas alternativas del rendimiento (Alternative Performance Measures)

Para cumplir con las Directrices del ESMA sobre APM's, presentamos esta información adicional que favorecerá la comparabilidad, fiabilidad y comprensión de nuestra información financiera.

Presentamos nuestros resultados de acuerdo con la normativa contable generalmente aceptada (NIIF). No obstante, la Dirección considera que ciertas medidas alternativas del rendimiento proporcionan información financiera adicional útil que debería ser

considerada a la hora de evaluar su rendimiento. La Dirección utiliza adicionalmente estos APM's en la toma de decisiones financieras, operativas y de planificación, así como para evaluar el rendimiento de la compañía. Proporcionamos aquellas APM's consideradas apropiadas y útiles para la toma de decisiones de los usuarios y consideramos firmemente que representan la imagen fiel de nuestra información financiera.

APM	Definición y cálculo	Finalidad
Capital circulante	Se trata de una medida financiera que representa la liquidez operativa disponible para la Compañía. El capital circulante se calcula como activo corriente menos pasivo corriente más activo por impuesto diferido menos pasivo por impuesto diferido menos provisiones a largo plazo.	Un capital circulante positivo es necesario para asegurar que una empresa pueda continuar sus operaciones y que tenga fondos suficientes para satisfacer tanto la deuda a corto plazo vencida, como los próximos gastos operacionales. La administración del capital circulante consiste en la gestión de inventarios, cuentas por cobrar y pagar y efectivo.
Capex	El Capex (Capital Expenditure), es el gasto que una empresa realiza en bienes de equipo y que genera beneficios para una compañía, bien sea a través de la adquisición de nuevos activos fijos, o bien a través de un aumento en el valor a los activos fijos ya existentes. En el CAPEX se incluye tanto las altas de inmovilizado material como las altas de aplicaciones informáticas del inmovilizado intangible.	El Capex es un indicador importante del ciclo de vida en el que la empresa se encuentra en un momento determinado. Cuando la empresa crece de manera rápida, el Capex será superior a las depreciaciones del activo fijo, lo que indica que el valor de los bienes de equipo está aumentando rápidamente. Por el contrario, cuando el Capex es similar a las depreciaciones o, incluso, inferior, es un claro signo de que la empresa se está descapitalizando, y puede ser un síntoma de un claro declive de la compañía.
Margen EBIT	El Margen EBIT se calcula dividiendo el resultado de explotación de la compañía entre la cifra total de ingresos ordinarios.	El margen EBIT proporciona la rentabilidad obtenida sobre los ingresos ordinarios totales devengados.
Crecimiento Orgánico	El crecimiento orgánico se calcula como el aumento o disminución de los ingresos entre dos períodos ajustados por adquisiciones y desinversiones y efecto tipo de cambio.	El crecimiento orgánico proporciona el comparativo entre años de lo que los ingresos ordinarios han crecido excluyendo el efecto divisa.
Crecimiento Inorgánico	La Sociedad calcula el crecimiento inorgánico, para un período, como la suma de los ingresos de las entidades adquiridas. Los ingresos procedentes de tales entidades se consideran inorgánicos durante los 12 meses siguientes a la fecha de adquisición.	El crecimiento Inorgánico proporciona el crecimiento que la compañía tiene mediante nuevas adquisiciones o desinversiones
Efecto tipo de cambio	La Sociedad calcula el efecto tipo de cambio como la diferencia entre los ingresos ordinarios del año actual menos los ingresos ordinarios del año actual a tipo de cambio del año anterior.	El efecto tipo de cambio proporciona el impacto que tienen las divisas en los ingresos ordinarios de la compañía.
Tasa de conversión del flujo de efectivo	La Sociedad calcula la tasa de conversión del flujo de efectivo como la resta entre el EBITDA menos el Capex sobre el EBITDA.	La tasa de conversión del flujo de efectivo proporciona la generación de caja de la compañía.

Deuda Financiera Neta	La Compañía calcula la deuda financiera neta como la suma de los pasivos financieros corrientes y no corrientes (incluyendo otras cuentas a pagar no bancarias correspondientes a pagos diferidos por M&A y pasivos financieros con empresas del grupo) menos caja y equivalentes, menos inversiones corrientes en empresas del grupo, menos instrumentos de patrimonio en entidades cotizadas (recogidos en el epígrafe de activos financieros no corrientes) y menos otros activos financieros corrientes.	La deuda neta proporciona la deuda bruta menos la caja en términos absolutos de una sociedad.
EBITA	El EBITA se calcula a partir del resultado consolidado del ejercicio sin incorporar los resultados después de impuestos de las actividades interrumpidas, los impuestos sobre las ganancias, los ingresos o costes financieros ni las depreciaciones del Fondo de Comercio ni el deterioro del inmovilizado intangible, ni la amortización del inmovilizado intangible, pero incluyendo la amortización y el deterioro de las aplicaciones informáticas.	El EBITA proporciona un análisis de las ganancias antes de intereses, carga fiscal y amortización de intangibles.
EBITDA	El EBITDA se calcula a partir del resultado consolidado del ejercicio de una empresa, sin incorporar los resultados después de impuestos de las actividades interrumpidas, los impuestos sobre las ganancias, los ingresos o costes financieros ni los gastos de amortización ni depreciaciones de fondo de comercio pero incluyendo el deterioro del inmovilizado material.	La finalidad del EBITDA es obtener una imagen fiel de lo que la empresa está ganando o perdiendo en su negocio propiamente dicho. El EBITDA excluye las variables no relacionadas con caja que pueden variar significativamente de una compañía a otra dependiendo de las políticas contables aplicadas. La amortización es una variable no monetaria y por lo tanto de interés limitado para los inversores.

La reconciliación de las medidas alternativas del rendimiento (*Alternative Performance Measures*) es como sigue:

Capital Circulante (En millones de euros)	31.12.2020	31.12.2021
Existencias	46,5	65,4
Clientes y otras cuentas a cobrar	675,7	733,2
Activo por impuesto corriente	105,7	80,5
Efectivo y equivalente al efectivo	767,0	585,0
Otros activos financieros corrientes	150,0	1,0
Activo por impuesto diferido	99,2	106,9
Proveedores y otras cuentas a pagar	(714,9)	(814,7)
Pasivos por impuestos corrientes	(168,1)	(162,5)
Pasivos financieros corrientes	(325,3)	(246,7)
Otros pasivos corrientes	(30,7)	(41,6)
Pasivos por impuestos diferidos	(66,8)	(77,3)
Provisiones	(191,5)	(202,3)
<b>Total Capital Circulante</b>	<b>346,9</b>	<b>26,9</b>

CAPEX (En millones de euros)	31.12.2020	31.12.2021
Terrenos y construcciones (sin costes de desmantelamiento)	0,9	5,5
Instalaciones técnicas y maquinaria	20,5	17,6
Costes de obtención	4,2	4,5
Otras instalaciones y mobiliario	30,3	24,7
Vehículos blindados y otro inmovilizado material	20,0	14,6
Anticipos e inmovilizado en curso	38,1	29,7
<b>Altas de inmovilizado material</b>	<b>114,0</b>	<b>96,6</b>
Altas de aplicaciones informáticas	30,4	47,5
<b>CAPEX ajustado</b>	<b>144,4</b>	<b>144,1</b>
<b>Total CAPEX</b>	<b>144,4</b>	<b>144,1</b>

Margen EBIT (En millones de euros)	31.12.2020	31.12.2021
EBIT	549,4	174,0
Ingresos ordinarios	3.570,4	3.498,1
<b>Margen EBIT</b>	<b>15,4%</b>	<b>5,0%</b>

Crecimiento Orgánico (En millones de euros)	31.12.2020	31.12.2021
Ingresos ordinarios año actual	3.570,4	3.498,1
Menos: ingresos ordinarios año anterior	4.198,2	3.570,4
Menos: Crecimiento inorgánico	(73,2)	(96,8)
Efecto tipo de cambio	(536,8)	(167,3)
<b>Total Crecimiento Orgánico</b>	<b>(17,8)</b>	<b>191,8</b>

Crecimiento Inorgánico (En millones de euros)	31.12.2020	31.12.2021
Cash Iberoamérica	61,2	41,2
Cash Europa	5,9	—
Cash Row	8,3	3,2
Seguridad y Ciberseguridad Row	30,9	1,5
Alarmas Iberoamérica	4,3	—
Desinversiones	(183,8)	(142,7)
<b>Total Crecimiento Inorgánico</b>	<b>(73,2)</b>	<b>(96,8)</b>

Efecto tipo de cambio (En millones de euros)	31.12.2020	31.12.2021
Ingresos ordinarios año actual	3.570,4	3.498,1
Menos: Ingresos ordinarios año actual a tipo de cambio del año anterior	4.107,2	3.665,4
<b>Efecto tipo de cambio</b>	<b>(536,7)</b>	<b>(167,3)</b>

Tasa de Conversión del Flujo de Efectivo (En millones de euros)	31.12.2020	31.12.2021
EBITDA	821,7	385,9
CAPEX	144,4	144,1
<b>Tasa de Conversión (EBITDA - CAPEX / EBITDA)</b>	<b>82 %</b>	<b>63 %</b>

Deuda Financiera Neta (En millones de euros)	31.12.2020	31.12.2021
Pasivos financieros	1.910,0	1.680,0
Mas: Pasivos financieros por arrendamiento	92,6	102,1
Pasivos financieros ajustados (A)	2.002,6	1.782,1
Efectivo y equivalentes	(767,0)	(585,0)
Menos: efectivo y equivalentes ajustado (B)	(767,0)	(585,0)
Menos: Otros activos financieros corrientes (C)	(150,0)	(1,0)
<b>Total Deuda Financiera Neta (A+B+C)</b>	<b>1.085,5</b>	<b>1.196,2</b>
Menos: otras deudas no bancarias (D)	(103,6)	(107,6)
Menos: Pasivos financieros por arrendamiento (E)	(92,5)	(102,1)
<b>Total Deuda Financiera Neta (excluidas otras deudas no bancarias referentes a pagos aplazados de M&amp;A y deuda financiera por arrendamiento) (A+B+C+D+E)</b>	<b>889,4</b>	<b>986,6</b>
Menos: instrumentos de patrimonio de entidades cotizadas (F)	(160,8)	(190,7)
<b>Total Deuda Financiera Neta (excluidas otras deudas no bancarias referentes a pagos aplazados de M&amp;A, deuda financiera por arrendamiento e incluyendo el valor de los instrumentos de patrimonio de entidades cotizadas) (A+B+C+D+E+F)</b>	<b>728,6</b>	<b>795,8</b>

EBITA (En millones de euros)	31.12.2020	31.12.2021
Resultado consolidado del ejercicio	331,3	41,0
Intereses minoritarios	3,6	2,7
Impuestos sobre las ganancias	148,9	95,3
Costes financieros netos	65,7	35,0
Amortizaciones	114,3	48,7
<b>EBITA</b>	<b>663,7</b>	<b>222,7</b>

EBITDA (En millones de euros)	31.12.2020	31.12.2021
Resultado consolidado del ejercicio	331,3	41,0
Intereses minoritarios	3,6	2,7
Impuestos sobre las ganancias	148,9	95,3
Costes financieros netos	65,7	35,0
Amortizaciones y deterioros	272,3	211,9
<b>EBITDA</b>	<b>821,7</b>	<b>385,9</b>

## 2.1.4. Circunstancias importantes ocurridas tras el cierre del ejercicio

A la fecha de formulación de las cuentas anuales consolidadas del Grupo Prosegur para el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021, no hay hechos posteriores significativos.

## 2.2. RESULTADOS BURSÁTILES

*“Detrás de cada acción que compras hay una empresa, y tú debes saber cómo es y qué está haciendo esa empresa”*, Peter Lynch, Estados Unidos, empresario e inversor.

### 2.2.1. Evolución de la acción

La acción de Prosegur inició 2021 cotizando a 2,46 euros por título, para cerrar el 31 de diciembre en 2,31 euros. Durante el año, la cotización de la compañía ha vivido una evolución negativa del 6,1%.

En la primera mitad del ejercicio, la acción mantuvo una trayectoria eminentemente alcista, a pesar de la tónica predominantemente negativa de los mercados bursátiles, situándose en un precio medio cercano a los 2,8 euros y logrando su máximo diario después de la celebración del *Capital Markets Day* (Día del Inversor), momento en el que alcanzó los 3,05 euros.

A pesar de esta buena trayectoria, a partir de finales de julio, se sucedieron una serie de eventos macroeconómicos negativos que afectaron adversamente a la evolución del valor. Los principales índices europeos y mundiales sufrieron fuertes correcciones impulsados por el anticipo de una elevada inflación durante la segunda mitad del año, el alza de los precios de

la energía y los carburantes y —finalmente— la alerta sanitaria causada por la variante ómicron de la Covid-19.

La acción de Prosegur, al igual que la mayoría de valores del mercado, ha mostrado negativamente estos efectos y ha retrocedido respecto a lo avanzado hasta julio, cerrando el año en 2,31 euros por título.

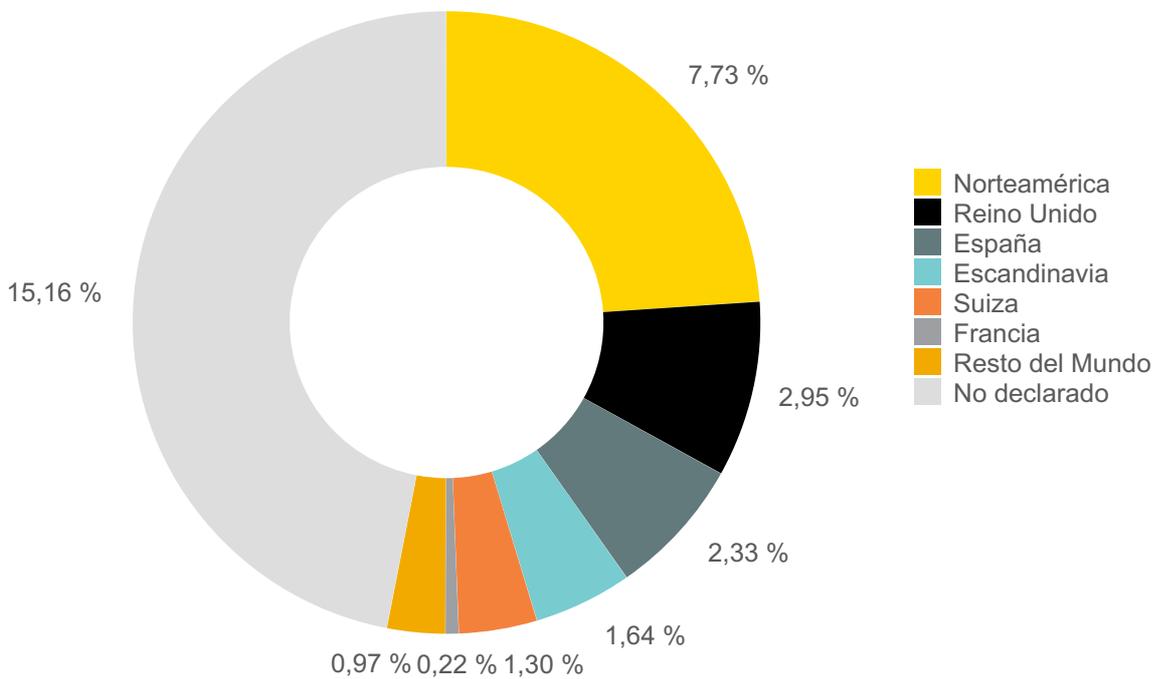
---

**En la primera mitad del año, las acciones de Prosegur mantuvieron un precio medio cercano a los 2,8 euros alcanzando un máximo de 3,05.**

### 2.2.2. Distribución geográfica del capital flotante

Excluyendo las participaciones significativas correspondientes a Gubel, S.L. y AS Inversiones, que representan el 65,77% del capital social, el restante 32,30% (excluyendo autocartera) del accionariado de Prosegur se reparte geográficamente de la siguiente manera:

**Distribución actual del accionariado**



A nivel internacional, y dado su potencial de crecimiento, Prosegur ha contado siempre con una gran aceptación entre inversores de países muy diversos. Durante 2021 no se han producido cambios significativos en las participaciones con respecto a 2020. Sí se ha hecho sentir el movimiento de ciertos fondos de inversión. La Covid-19 y el programa de compra de autocartera lanzado por Prosegur hizo que algunas de estas instituciones protegieran su liquidez vendiendo sus participaciones más rentables. Y, también, en diversos casos, utilizando la oferta de recompra para transferirlas a la Sociedad.

El análisis del reparto geográfico de los accionistas evidencia la fuerte presencia de Estados Unidos y el Reino Unido, naciones que tienen los principales mercados financieros y el mayor número de fondos de inversión centrados en el largo plazo. Tras los británicos, son Escandinavia, Suiza y España los que reúnen el grueso de los inversores europeos.

### 2.2.3. Relación con los inversores

Prosegur centra sus esfuerzos en la creación de valor para los accionistas, la mejora de los resultados y la transparencia. La política de relación con accionistas e inversores de nuestra compañía tiene como objetivo establecer una comunicación directa, personal y estable en el tiempo. Prosegur mantiene un vínculo estrecho con sus accionistas, inversores particulares e institucionales, así como con los principales analistas bursátiles, a quienes proporciona información detallada de manera continua.

Nuestra empresa utiliza muchos canales para cumplir con este compromiso de transparencia. Como ejemplo ilustrativo, se puede citar el *webcast* trimestral con motivo de la comunicación de resultados, la *Investors Newsletter* o la publicación de diversos contenidos informativos dirigidos a los inversores.

La comunicación ha sido una prioridad estratégica para Prosegur en 2021. Pese a la dificultad de viajar y mantener reuniones presenciales, la compañía ha estado en contacto con los accionistas e inversores de una forma muy similar a años anteriores. Lo cuentan las estadísticas. No solo la actividad se ha trasladado al mundo virtual y las reuniones han sido telemáticas. De hecho, hemos estado en contacto con más de 190 fondos de inversión y 22 casas de análisis, participado en 12 conferencias sectoriales y efectuado, en cuanto la situación sanitaria lo ha permitido, un *roadshow* internacional.

En junio, Prosegur convocamos un *Capital Markets Day*. Un día entero en que el consejero delegado y los máximos ejecutivos (COO, CFO y los directores de negocio) presentaron —de forma virtual— al mercado el Plan Estratégico

21-23, la propuesta de innovación y desarrollo de nuevos productos de cada área y nuestro ambicioso proyecto de transformación digital. Asistieron al evento más de 80 representantes de fondos de inversión y firmas de análisis financiero de 20 países distintos.

En los días siguientes al encuentro, el mercado reconoció el valor de la propuesta de Prosegur y esto se reflejó en un incremento del valor de la acción, que superó los tres euros. La valoración del *Capital Markets Day* fue muy positiva, y los mensajes fueron muy bien recibidos por la comunidad inversora.

En lo que a criterios medioambientales, sociales y de buen gobierno (ESG) se refiere, la compañía ha dado respuesta este año a un gran número de consultas y dudas relacionadas con sus directrices específicas en estos ámbitos. No es humo. Ni *greenwashing* (una especie de “blanqueo medioambiental”). Es tangible. La empresa forma parte de los principales ratings de ESG y pertenece al índice FTSE4Good IBEX, que evalúa, de forma independiente, y clasifica, a las compañías que mejor gestionan la sostenibilidad y cumplen con los criterios de buenas prácticas en responsabilidad corporativa.

---

**En 2021, Prosegur ha estado en contacto con más de 190 fondos de inversión y 22 casas de análisis, además de participado en 12 conferencias sectoriales.**

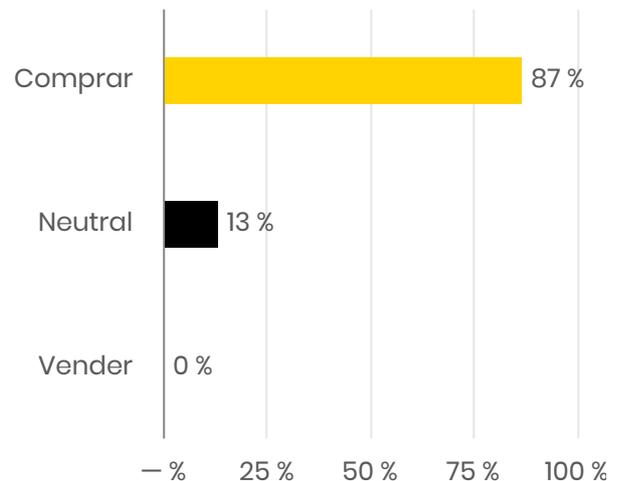
### 2.2.4. Cobertura de analistas y recomendaciones

2021 ha sido un año de ciertos cambios en los mercados de valores. Ha habido algunas variaciones en las coberturas de los analistas que informan regularmente sobre la compañía. La regulación europea Mifid 2 limitó mucho la posibilidad de que las entidades distribuyeran fondos de inversión sin realizar ninguna clase de asesoramiento. Esto ha encarecido el proceso de venta y obligado a los distribuidores a buscar los productos con menos comisiones para sus clientes. La normativa ha sido un curso de agua en dos sentidos. Algunas agencias se han visto obligadas a cerrar o suspender coberturas. Para otras, sin embargo, empezaban coberturas nuevas en Prosegur.

Llegado el cierre de mercado de 2021, el balance es muy positivo: de las 15 casas de análisis que cubren de forma regular las actividades de Prosegur, solo dos mantienen una recomendación neutral (eran tres en 2020). Las otras 13 recomiendan comprar, el mismo

número que durante 2020. Ningún experto aconseja vender u ofrece una valoración negativa de nuestras acciones.

#### Recomendaciones



### 2.2.5. Principales accionistas

La estructura accionarial de una empresa refleja su fortaleza y el grado de solidez de su compromiso corporativo a largo plazo, más allá de coyunturas concretas y estrategias oportunistas. En estos momentos, el 65,77% del capital de Prosegur está en manos de accionistas significativos, un 1,99% son títulos propios y el resto (32,24%), capital flotante.

Este reparto, evidencia la fuerte presencia en el accionariado del Consejo de Administración. Una

enorme ventaja, ya que permite a los órganos de dirección definir las líneas estratégicas y tomar las decisiones pensando en favorecer a todos los accionistas. Un accionariado firme y estable es una carpintería sólida. Prosegur, lo hemos visto, está compuesto en gran parte por accionistas significativos e inversores institucionales. Los mejores compañeros de viaje para que nuestra empresa desarrolle su proyecto y alcance sus objetivos.

#### Distribución de las acciones de Prosegur

Capital flotante estimado (31/12/2021)	32,24 %
Acciones propias	1,99 %
Doña Mirta María Giesso	6,36 %
Miembros del Consejo de Administración	59,41 %

# 3

---

## Gestión de riesgos



## 3. GESTIÓN DE RIESGOS

*“El hombre cauto no deplora, el mal presente, sino que dedica su tiempo a prevenir las aflicciones futuras”, William Shakespeare, Reino Unido, dramaturgo.*

### 3.1. SISTEMA DE GESTIÓN

La nuestra es una organización compleja, diversificada en grandes unidades de negocio y presente en ámbitos geográficos muy diversos, y como tal estamos expuestos a numerosos factores de riesgo vinculados con la naturaleza de cada uno de esos mercados. Como corresponde a una compañía referente global en el sector de la seguridad, tenemos un completo Sistema de Gestión de Riesgos cuyos objetivos son los siguientes:

- Identificar las amenazas de forma proactiva y en contextos cambiantes.
- Evaluar sus aspectos más críticos.
- A partir de ese análisis, implementar medidas basadas en indicadores clave y capaces de reducir la probabilidad de que ocurran.
- Mitigar su impacto potencial en los objetivos de negocio.
- Aplicar un modelo de gestión integral, continuo, capilar y consolidado en cada actividad, departamento, unidad de negocio, filial, zona geográfica y área de soporte.
- Este modelo se fundamenta en el estándar COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) y se complementa con otros estándares como las normas de Basilea III, propias del sector financiero, o la norma ISO 31000.

- Por último, dado que ofrecemos servicios a una enorme constelación de clientes, nuestro sistema también gestiona riesgos en su nombre y minimiza los que afectan a nuestros grupos de interés.

Durante 2021 ha regido la nueva Política de Control y Gestión de Riesgos —aprobada el año anterior por la Comisión de Auditoría— que precisa el modelo de control y gestión, las diferentes tipologías de riesgos, así como las competencias, funciones y responsabilidades de la estructura de gobierno.

#### Misión y estructura del gobierno corporativo

Uno de los principios del gobierno del Sistema es su visión transversal. No entiende la gestión como una tarea vertical, exclusiva de la cúpula, sino como una misión colectiva. Por lo tanto, la nueva Política de Control y Gestión de Riesgos implica a los empleados en la cultura de gestión de riesgos, alentándoles a identificarlos y a participar activamente en su mitigación.

Esto no impide, sin embargo, que la estructura jerárquica de la compañía se vuelque en la gestión. Así, el Consejo de Administración de Prosegur asume entre sus funciones la máxima responsabilidad para determinar la estrategia general de control y gestión. A partir de ese liderazgo, delega en la Comisión de Auditoría las tareas de informar, asesorar y definir propuestas en relación con dicha estrategia, además de supervisar a la unidad de Control y

Gestión de riesgos a través de la Dirección de Auditoría Interna.

La estructura de gobierno se completa con el Comité de Riesgos, que procura el buen funcionamiento del sistema al identificar, cuantificar y mitigar los riesgos importantes con la máxima eficiencia posible. También participa en la definición general de la estrategia y de las decisiones clave.

### Cómo se organiza el proceso

Además de identificar, evaluar, monitorizar y priorizar la gestión de los riesgos críticos, el Sistema se perfecciona mediante el seguimiento periódico tanto de los resultados de la evaluación como de las medidas aplicadas a partir de dicho análisis previo. La estrategia de mejora continua también cuenta con la revisión del Comité de Riesgos y la supervisión de la Comisión de Auditoría.

### Ciclo de Gestión de Riesgos de Prosegur



## 3.2. MAPA Y CATEGORÍA DE LAS AMENAZAS

¿Qué podemos entender por riesgo en el negocio de la seguridad privada y el contexto de cada mercado? Cualquiera que pueda afectar al propósito clave de nuestra actividad, es decir, a los objetivos de nuestro Plan Estratégico tanto en las principales áreas globales como en el trabajo de los responsables en cada nivel local.

Hablamos de una amplia variedad de factores vinculados a circunstancias cambiantes en escenarios, mercados y momentos diferentes. Por lo tanto, evaluar la probabilidad de que se materialicen, valorar su impacto potencial y definir las respuestas ajustadas a esa realidad depende primero de clasificarlos con precisión. Para asegurar esta primera clave, hemos

desarrollado una herramienta propia de identificación dentro de un catálogo o mapa de riesgos actualizado cada año con información homogénea y consolidada.

Actualmente, este sistema identifica seis tipos de riesgos diferentes:

- Estratégicos que pueden comprometer los principales objetivos de la compañía, de ahí que los gestionemos de manera proactiva y prioritaria sobre cualquier otro.
- Operacionales, relacionados con la gestión operativa de la organización.
- De reporting, que afectan a la información reportada a la propia compañía o a terceros.
- Los que comprometen el cumplimiento regulatorio interno o externo frente a terceros.
- De ciberseguridad para los sistemas informáticos y las tecnologías de la información.
- Riesgos que afectan a los criterios y estándares ESG: ambientales, sociales y de buen gobierno corporativo.

---

**Consideramos riesgos estratégicos a aquellos que pueden comprometer los principales objetivos de la compañía y que exigen, por tanto, actuar de manera prioritaria y proactiva.**

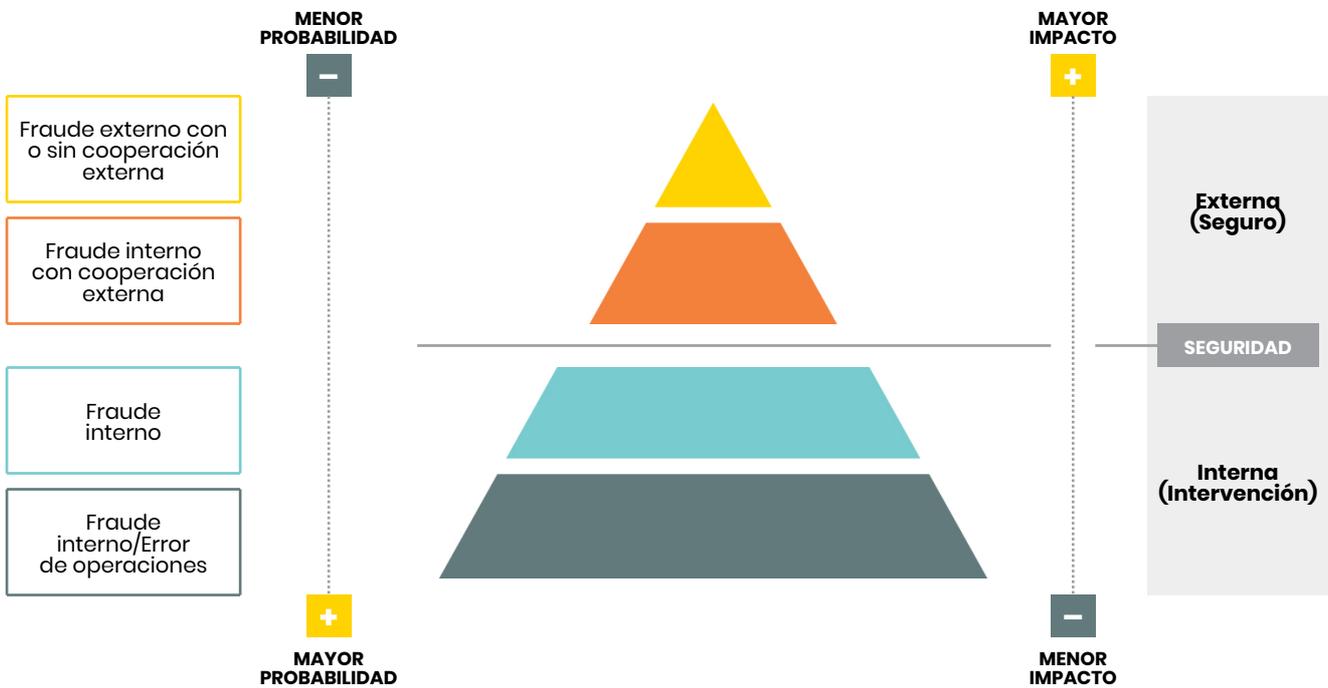
### 3.2.1. Riesgos operativos y de negocio

Prosegur desarrolla su actividad en sectores y mercados muy diversos. En algunos de ellos se producen situaciones adversas que pueden limitar los ingresos de la compañía. Las lista de posibles circunstancias con repercusión negativa en nuestros resultados incluye procesos de concentración en el sector financiero que puedan llevar a una caída del uso de efectivo (lo que afectaría a Prosegur Cash); una reducción de la demanda de servicios de seguridad por parte del sector público o políticas de contención de gastos en empresas privadas (impactaría, principalmente, en el área de vigilancia), o un parón prolongado de la construcción con el consiguiente deterioro del mercado inmobiliario (se resentirían los negocios de tecnología y alarmas).

Ante este volátil escenario, nuestra empresa ha trazado una estrategia que pasa por la diversificación de negocios en distintos mercados, la creación de nuevos productos y servicios de valor añadido, el reconocimiento de la marca Prosegur y el incremento de nuestra eficiencia operativa.

Prosegur destina un esfuerzo muy significativo a la reducción de los riesgos inherentes a su negocio debido al potencial impacto que podrían tener en los compromisos adquiridos con clientes, trabajadores y demás grupos de interés. El enfoque de la compañía en la gestión del riesgo se sustenta sobre el estricto control de tres ejes en todas sus áreas de actividad: infraestructura, procesos y personas.

### Probabilidad e impacto de riesgos de fraude



Con el fin de mejorar la eficiencia en el manejo del riesgo operativo, la compañía cuenta con la Dirección Global de Gestión de Riesgos, un área que, por su estructura y organización, representa una ventaja competitiva respecto a otras empresas del sector. Esta Dirección Global nos aporta los instrumentos necesarios para resolver de manera eficaz las contingencias asociadas a la seguridad de las operaciones. Además, brinda las herramientas apropiadas con el fin de garantizar el mantenimiento de los estándares y procedimientos definidos por la compañía junto con el cumplimiento que exigen las normativas nacionales

Con una estructura corporativa situada en Madrid (España), la Dirección está estructurada en tres departamentos que cuentan con representación regional y nacional: Seguridad, Intervención y Seguros. De hecho, integrar estas tres áreas en una misma Dirección maximiza la eficiencia de las operaciones con un menor coste, gracias a los especialistas internos que comparten procedimientos comunes.

El departamento de Seguridad gestiona los riesgos y normas legales en materia de seguridad y actúa como segunda línea de defensa de la compañía. Participa activamente en el desarrollo y ejecución de las operaciones del negocio en materia de seguridad. Este departamento cuenta con empleados distribuidos en dos áreas de soporte globales: Seguridad de Bases e Instalaciones y Equipo Internacional de Capacitación Táctica.

Por otro lado, el departamento de Intervención se compone de dos unidades: Intervención y Control de Pérdidas (UCP). Entre ambas combinan las revisiones in situ de las operaciones de los negocios (arqueos de valores custodiados, controles y seguridad operativa y de las instalaciones, así como cumplimiento de las normas legales) con la monitorización a distancia de los cierres contables diarios de todas las delegaciones y, de esta forma, reduce al mínimo las pérdidas en la actividad de Prosegur Cash. El departamento es responsable también de verificar las operativas en los

negocios de Prosegur Security y Prosegur Alarms, así como de las auditorías corporativas especiales (compras y flota, entre otras).

Durante 2021, la compañía ha seguido avanzando en los planes de innovación y transformación de ambas unidades mediante el uso de técnicas y herramientas basadas en el *machine learning* y la inteligencia artificial. Nuestro cambio de modelo pone el énfasis en la monitorización de las operaciones de forma remota. También existe todo un desarrollo de innovadoras herramientas de control del fraude, en línea con los nuevos servicios que ofrece Prosegur.

Finalmente, el departamento de Seguros identifica y controla los riesgos operativos y

determina las bases de su aseguramiento y gestión, garantizando el mínimo impacto en la Cuenta de Resultados. El departamento crea programas de seguros, suscribe pólizas corporativas y locales (con compañías aseguradoras de primer nivel), cubriendo un amplio grupo de riesgos: empleados directos e indirectos, actividad de Prosegur e inmovilizado material. Además, este departamento gestiona un programa de seguro de crédito que protege el posible impago de facturas de los clientes y otro de cobertura de asistencia asociado al producto de alarmas.

### **3.2.2. Otros riesgos potenciales**

#### **Legales, sociales y regulatorios**

Cuando hablamos de servicios de seguridad nos referimos a un negocio especialmente sujeto a normativas diferentes en cada país donde operamos. La lista es enorme: desde autorizaciones para prestar servicios a legislaciones laborales y de seguridad social, control de armamento, prevención de blanqueo de capitales, además de privacidad y protección de datos, derechos de la competencia, mercados de valores o reporte de información sobre diferentes actividades, entre otras.

Estos límites regulatorios que, además, tienden a cambiar de forma constante por la reforma o la incorporación de leyes, implican de por sí un riesgo de incumplimiento que mitigamos mediante la identificación de operaciones, la evaluación periódica del entorno de control y la monitorización continua de los controles.

En esta misión juegan un papel decisivo las Direcciones de Negocio locales, cuyo conocimiento de la realidad sobre el terreno les permite definir procedimientos y herramientas que identifican, monitorizan y aprecian cualquier desviación respecto a los niveles de tolerancia

en el control de operaciones, de seguridad y de cumplimiento normativo. Parten de los procedimientos comunes en toda la compañía, pero los adaptan a la exigencia de cada país, y además reciben el respaldo de la Dirección de Auditoría Interna y Cumplimiento mediante su evaluación periódica.

#### **Financieros**

Figuran entre los principales tipos de amenazas estratégicas en el mapa de riesgos y se desglosan en las siguientes categorías específicas:

- De tipo de interés. Se relacionan con los activos y pasivos monetarios en el balance de la compañía. Para controlarlos, analizamos de forma dinámica nuestra exposición a la variación de tipos y simulamos varios escenarios que contemplan la refinanciación, la renovación de las posiciones en cada momento, la financiación alternativa y la cobertura. A partir de estos escenarios, calculamos el

efecto que una determinada variación del tipo de interés puede tener sobre los resultados. Las diferentes simulaciones aplican la misma variación en el tipo de interés para todas las monedas y solo se llevan a cabo para los pasivos que representan las posiciones más relevantes sometidas a un interés variable. Durante el ejercicio 2021, nuestros pasivos financieros a tipo de interés variable se han denominado en euros y dólares australianos principalmente.

- De tipo de cambio. La cobertura natural de Prosegur se basa en que las necesidades de capital de inversión del sector —variables según las áreas de negocio— son coherentes con el flujo de caja operativo y es factible regular el ritmo de las inversiones en cada país en función de las necesidades operativas. Durante 2021, hemos mantenido las deudas en las monedas de nuestros países principales para minimizar el riesgo por tipo de cambio. La mayor parte de nuestra deuda financiera se soporta en euros (88%), pesos argentinos (3%), dólares australianos (2%) y reales brasileños (2%); el resto (5%) se reparte entre las otras divisas de nuestros países. La Nota 24 de las Cuentas Anuales Consolidadas refleja el valor de los pasivos financieros denominados por tipo de divisa. Y la Nota 32.1 expone información relevante —que afecta a activos y pasivos— sobre la exposición al tipo de cambio a través de las cotizaciones de las principales divisas.

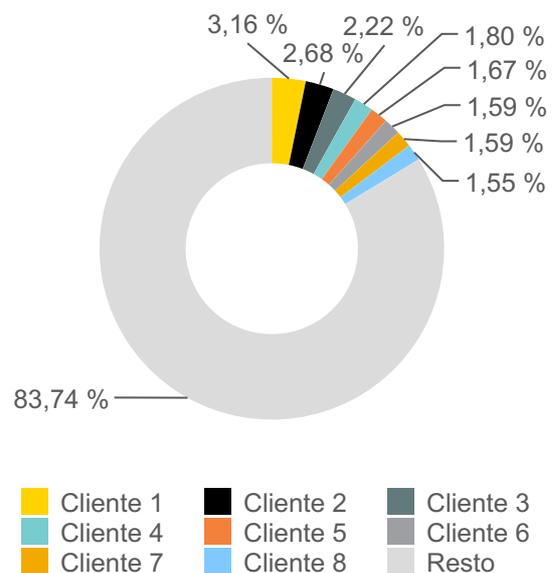
- De crédito. Para gestionar y controlar esta variedad, nuestros departamentos de Créditos y Cobros en cada país evalúan el riesgo de los clientes partiendo de los datos básicos de contratación, establecen límites de crédito y condiciones de pago registrados en los sistemas de gestión de Prosegur que se actualizan

periódicamente, realizan seguimientos mensuales de la situación crediticia de los clientes y practican las correcciones valorativas necesarias, basadas en políticas establecidas con claridad. En la Nota 32.1 de las Cuentas Anuales Consolidadas se presentan tablas de representatividad de los principales clientes sobre la facturación global de la compañía.

Por otra parte, las inversiones financieras y otras operaciones las realizamos con entidades de rating definido y la firma de contratos marco de operaciones financieras (CMOF o ISDA). Los límites de riesgo de contrapartida están claramente definidos en las políticas corporativas de la Dirección Económico-Financiera y periódicamente publicamos los límites y niveles de crédito actualizados.

### Concentración de clientes

En Prosegur no presentamos concentraciones significativas de clientes. Al respecto, la Nota 32.1 de las Cuentas Anuales Consolidadas apunta los siguientes datos de representatividad de los principales clientes sobre la facturación global:



## Tecnológicos y de ciberseguridad

La transformación digital de Prosegur figura entre las más intensas de nuestro sector, por lo tanto aceleramos el desarrollo de las infraestructuras en Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y con ellas la dependencia tecnológica de nuestras operaciones, por ejemplo, los servicios de transporte de valores y gestión de efectivo o las conexiones a las centrales receptoras de alarmas. Dicho de otro modo, en nuestro día a día recogemos, procesamos y conservamos cantidades crecientes de información confidencial, desde datos comerciales y de operativa a la información privada de clientes y empleados.

En el contexto de digitalización económica y aumento de los ciberataques, cualquier empresa está obligada a proteger sus sistemas, pero más aún una especializada en seguridad. Por lo tanto, reforzamos nuestra gestión de riesgos tecnológicos para blindar nuestra información y la de nuestros clientes frente a ataques, sabotajes, virus informáticos, pérdidas de datos y errores humanos.

Desarrollamos esta tarea desde varios frentes. En el de la organización, cada unidad de negocio cuenta con un CISO (Chief Information Security Officer) que a su vez responde al CISO del área de Seguridad de la Información, reportamos la Política de Seguridad directamente al Consejo de Administración, aplicamos una visión híbrida entre la gestión técnica y la de riesgos para entender las necesidades específicas de cada negocio, y nos basamos en el marco NIST para mejorar todas las funciones, en especial las de protección, detección y recuperación.

Centramos nuestra estrategia de Ciberseguridad en identificar y proteger todos nuestros activos físicos y digitales, así como la información que estos gestionan; detectar y responder ante cualquier evento de seguridad de la información para minimizar su impacto y evitar su expansión; y recuperar los servicios tecnológicos y/u operativos ante eventos disruptivos o que afecten al curso normal de los mismos.

Con esta estrategia y directrices, el área busca asegurar las siguientes dimensiones: confidencialidad, integridad, disponibilidad, autenticidad, no repudio y trazabilidad, garantizando que se puedan rastrear todas las acciones realizadas sobre la información o sobre un activo y que estas acciones puedan ser asociadas de modo inequívoco a un individuo o entidad.

A diferencia de la visión clásica de la ciberseguridad, no consideramos a las personas como el eslabón más débil sino como la última línea de defensa. Con este objetivo potenciamos la política de concienciación y formación de todos los empleados y por diferentes vías: desde cursos en la Universidad Corporativa Prosegur —más del 90% de las nuevas incorporaciones los han completado— a campañas masivas de consejos prácticos o simulación de phishing para entrenar a la plantilla desde la experiencia personal.

## Para la reputación de la marca

Nos consta hasta qué punto el éxito de una compañía depende de su buen nombre, de la confianza que la calidad de sus servicios despierta no solo entre los clientes sino en el sector. En un negocio tan sensible como la seguridad de bienes y personas, ese crédito se gana despacio y puede perderse con un solo incidente que afecte a la capacidad de operar de manera ética, responsable y segura. Cualquier incumplimiento, por pequeño que sea, de las expectativas de nuestros grupos de interés puede socavar décadas de prestigio.

Por ende, resulta crítico gestionar incidentes reales o percibidos que amenacen nuestro valor de marca. Hemos integrado los principios de gestión y control en nuestro Programa de Cumplimiento Corporativo, incluidos los procesos independientes de diligencia y la detección de situaciones irregulares desde un punto de vista ético.

## Medioambientales

Aunque estas amenazas no pueden calificarse de estratégicas dado el bajo impacto de nuestros negocios, queremos reducir aún más nuestra huella medioambiental a partir del modelo de gestión y mejora continua del estándar ISO 14001. No solo por cuestiones objetivas de control y cumplimiento normativo, sino por responsabilidad ética frente a los retos climáticos que enfrentan nuestras sociedades.

En este sentido, medimos, evaluamos y reducimos el impacto ambiental asociado a la actividad de cada negocio en cada país, establecemos compromisos y objetivos concretos que se ajustan a cada legislación, sensibilizamos a los empleados sobre el cuidado del entorno mediante buenas prácticas de desarrollo sostenible, y extendemos esta reducción de riesgos a los proveedores y subcontratas mediante compromisos de cumplimiento.

## De corrupción y fraude

No solo pueden afectar negativamente a la salud financiera y la reputación de la compañía en cualquier país, sino que, si alcanzan una escala suficiente, perjudican el desarrollo de naciones enteras, atentan contra la igualdad y la libre competencia, incluso llegan a minar el orden social, la salud económica y la estabilidad política hasta amenazar los modelos de gobierno.

Para enfrentar un riesgo que puede derivar en crisis sistémicas, hemos desarrollado un sólido programa con políticas y procedimientos de control y gestión. Su objetivo es preventivo o al menos de reacción rápida: trata de disuadir o detectar de forma temprana cualquier actividad sospechosa de corrupción o fraude por parte de empleados, administradores, accionistas, clientes, proveedores o terceros que actúen de forma deshonesta.

## Políticos

La inestabilidad política puede desencadenar un peligroso efecto dominó en otras esferas: desde crisis económicas al crecimiento del crimen o conflictos sociales que atenten contra la seguridad de bienes y personas. Es decir, pueden comprometer a las actividades de la compañía y de sus grupos de interés.

La prevención de este escenario, o siquiera de aspectos parciales que puedan conducir a él, implica un análisis de las circunstancias políticas conectadas con las sociales y económicas, además de un monitoreo continuo de los riesgos emergentes a través del departamento de Seguridad.

---

**Hemos desarrollado un sistema interno para disuadir o detectar de forma temprana cualquier actividad sospechosa de corrupción o fraude.**

### 3.3. ENTORNO DE RIESGO GLOBAL

Debido a la todavía alta incidencia de la Covid-19, el entorno en el que opera Prosegur sigue estando lejos de una normalización completa, a pesar del avance de los programas de vacunación y la progresiva reactivación de las economías en las que tenemos presencia.

Si a algún factor se debe el cambio en la tendencia sanitaria, es sin duda a la distribución masiva —aunque en menor medida en áreas geográficas como Iberoamérica— de vacunas desarrolladas en un plazo récord. Su eficacia, indiscutible a la luz de los datos, ha permitido reducir la gravedad de la Covid-19 y, por tanto, su tasa de mortalidad además de la tensión en los servicios sanitarios.

Es importante destacar que, pese a la evolución en líneas generales favorable, la vuelta a la normalidad se está produciendo de una forma desigual de unos mercados a otros. Como apunta el Banco Mundial en su documento de Perspectivas Económicas Mundiales “la recuperación es desigual y refleja mayormente fuertes repuntes en algunas de las principales economías”, mientras que “en muchos mercados emergentes y economías en desarrollo, las dificultades que se presentan en cuanto a la vacunación siguen afectando la actividad”. Otro aspecto importante que destaca la entidad es el

impacto que las distintas olas y variantes del coronavirus están teniendo en el desarrollo de la actividad económica.

Los análisis del Fondo Monetario Internacional apuntan a que las perspectivas de recuperación para Europa, Estados Unidos y los países de Asia y Oceanía en que opera Prosegur son en líneas generales sólidas. En lo que a Iberoamérica respecta, un primer grupo de países, entre los que figuran Chile, Brasil y Perú, estaría alcanzando ya niveles de PIB equiparables a los de antes de la pandemia, mientras que otros, como Argentina y, muy especialmente, México y Colombia, apuntan a una recuperación más lenta y mayor grado de incertidumbre.

---

**Los análisis del FMI apuntan a que las perspectivas de recuperación para la mayoría de mercados en que opera Prosegur son en líneas generales sólidas.**

### 3.4. PLANES DE CONTINGENCIA CONTRA LA CRISIS

Desarrollar nuestras actividades en este contexto es muy exigente para todos los equipos. Sin embargo, su respuesta está siendo extraordinaria y ha permitido que estemos recuperando una senda de crecimiento orgánico en todas nuestras líneas de negocio y en todas nuestras geografías.

El lanzamiento de nuestro nuevo Plan Estratégico o la actualización de nuestra Política de Sostenibilidad y la aprobación del Plan

Director de Sostenibilidad han sido posibles gracias a una monitorización constante del entorno global en el que trabajamos.

En este sentido, y en línea con las capacidades que ya desplegamos en 2020, hemos efectuado durante este año un seguimiento puntual de la evolución de los acontecimientos y de su impacto en las operaciones de nuestra compañía, nuestros trabajadores, clientes y proveedores. Como respuesta venimos

aplicando desde el ejercicio precedente una serie de protocolos de actuación en línea con las recomendaciones de las autoridades sanitarias y administrativas, siempre adaptándonos a las particularidades de cada mercado.

Siguiendo estos protocolos, hemos optado por crear un grupo multidisciplinar de altos directivos que han evaluado de forma constante las medidas que debíamos tomar. En la práctica,

este grupo de trabajo ha articulado las iniciativas y procedimientos de actuación necesarios para garantizar la seguridad y salud de todos nuestros empleados, ha permitido mantener la excelencia en el servicio a los clientes e incorporar las sugerencias e indicaciones de las autoridades ante el riesgo de propagación del virus.

4

---

Gestión  
responsable



## 4. GESTIÓN RESPONSABLE

*“Si cada uno de nosotros asume la responsabilidad de limpiar su trozo de acera, la acera estará limpia”*, Johann Wolfgang von Goethe, Alemania, escritor.

En Prosegur, somos conscientes de que nuestro liderazgo en el sector de la seguridad privada implica una serie de exigencias sociales, éticas y medioambientales. Entre ellas, asumimos muy especialmente el compromiso con la sostenibilidad, la generación de empleo digno y estable, la salud y la seguridad de nuestros equipos profesionales, el escrupuloso cumplimiento normativo y el buen gobierno y, por supuesto, el respeto innegociable por los derechos humanos.

En 2021 hemos dado un paso más en la plena asunción de nuestra responsabilidad corporativa integrando en el modelo de negocio de la compañía los criterios ESG (medioambientales, sociales y de gobernanza), la nueva brújula que guía nuestras actividades. De ella se deriva, dentro de nuestro sistema de gestión 3P, una serie de reglas internas, procedimientos y criterios de prestación de servicios que impregna toda la estructura organizativa de Prosegur:

- Política de Sostenibilidad
- Política de Medioambiente.
- Política de Derechos Humanos.
- Norma General de Reclamaciones de empleados por discriminación y acoso.
- Política de Seguridad y Salud Laboral.
- Política de Diversidad y Crecimiento Inclusivo.
- Política de Condiciones Laborales y Diálogo Social.
- Política de Compras.
- Condiciones Generales de Compra.
- Política de Gobierno Corporativo.
- Reglamento de la Junta General de Accionistas.
- Reglamento del Consejo de Administración.
- Reglamento de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones.
- Reglamento de la Comisión de Auditoría.
- Política de Selección de Candidatos a consejero de la compañía.
- Política de Remuneraciones a los consejeros.
- Reglamento Interno de Conducta en materias relativas a los mercados de valores.
- Política de Dividendos.
- Política de Comunicación Externa.
- Política de Comunicación con Inversores.
- Código Ético y de Conducta.
- Política del Canal Ético.
- Estrategia Fiscal.

## Los criterios ESG forman parte integral de nuestro modelo de negocio.

### Principales alianzas

En la tarea de elevar los estándares de actuación responsable en nuestro sector y convertir el mundo en un lugar más justo, solidario, resiliente y verde, nuestra compañía está encontrando cómplices y aliados de peso como la International Security Ligue, la organización que reúne a las principales empresas de seguridad privada, presentes en 120 países y que agrupan a un total de más de dos millones de profesionales.

Desde 2002, Prosegur es uno de los 13.000 firmantes de la mayor iniciativa de responsabilidad empresarial del mundo, el Pacto Mundial de Naciones Unidas. En el Pacto se recogen diez principios relacionados con el respeto activo de los derechos humanos, la dignidad de las condiciones laborales, la preservación del medioambiente y la lucha contra la corrupción. Este completo programa ético incluye, entre otros compromisos, la abolición de cualquier tipo de trabajo infantil, la plena libertad sindical y de asociación, la promoción de tecnologías limpias y el rechazo y la denuncia de prácticas corruptas como la extorsión y el soborno.

Otras alianzas relacionadas con la promoción de objetivos de gestión responsables son la adhesión a The Climate Pledge y a Forética. En palabras de Germán Granda, Director General de Forética, "la incorporación de Prosegur a nuestra red de más de 200 socios supone un compromiso concreto en el camino trazado por Forética en sostenibilidad, centrado en tres ejes: aumentar la ambición empresarial, acelerar la acción y potenciar alianzas que permitan responder a los retos ambientales, sociales y de buen gobierno que necesitamos abordar urgentemente".

### Presencia en índices y ratings de sostenibilidad y buen gobierno

En Prosegur asumimos también que una simple declaración de intenciones nunca es suficiente. Los buenos propósitos tienen que refrendarse con actuaciones concretas, y estas actuaciones deben ser supervisadas y validadas por observadores independientes. Es por ello que nuestra compañía, fiel a su compromiso con la transparencia, está presente en algunos de los índices y ratings de sostenibilidad más reconocidos a nivel internacional y mantiene una relación fluida con los grupos de interés más relevantes.

Estos son los principales índices y ratings que evalúan nuestra apuesta corporativa por la sostenibilidad:

- Corporate Sustainability Assessment (CSA) de Standard & Poor's. Por primera vez, en 2021 hemos presentado los cuestionarios para participar en la evaluación de sostenibilidad corporativa del principal proveedor mundial de calificaciones crediticias, análisis de mercado e índices de referencia.
- Carbon Disclosure Project (CDP). En 2021 hemos divulgado también por primera vez nuestro impacto ambiental a través del sistema gestionado por esta organización sin ánimo de lucro. CDP ofrece apoyo logístico a empresas e instituciones que quieren hacer progresos en ámbitos como la lucha contra el cambio climático, la seguridad hídrica y la deforestación.
- Sustainalytics. Prosegur ha obtenido la calificación de compañía de Bajo Riesgo, además de la mejor en el ámbito de la seguridad privada, en el índice de análisis de gobierno corporativo y ESG que ofrece esta prestigiosa empresa de investigación.

- Vigeo Eiris (V.E). Tenemos la séptima posición en el rango de sector y nuestro desempeño en ESG está por encima del promedio de nuestra industria.
- MSCI. Continuamos trabajando con MSCI, con quienes mantenemos relación desde hace casi diez años.
- FTSE4Good. Nuestra empresa forma parte desde hace más de diez años de este índice que identifica a las compañías con mejores políticas de responsabilidad social empresarial del planeta.
- EcoVadis. Esta plataforma evalúa de manera independiente el grado de responsabilidad social corporativa y compra sostenible de empresas de todo el mundo. Prosegur se sitúa por encima de la media de las compañías analizadas.
- Índice de Buen Gobierno Corporativo AENOR. Por último, Prosegur y Prosegur Cash han sido las primeras compañías en recibir la certificación del Índice de Buen Gobierno Corporativo emitida por AENOR, en lo que consideramos una validación independiente del éxito de nuestra apuesta por un modelo de negocio responsable, rentable y sostenible. Ambas compañías han obtenido la calificación máxima de G++.

**Fiel a su compromiso con la transparencia, Prosegur está presente en alguno de los índices de sostenibilidad más reconocidos a nivel internacional.**

## **4.1. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE**

Las actuaciones basadas en principios sólidos generan verdadero valor. En Prosegur, creemos en la necesidad de que nuestras acciones tengan un impacto positivo tanto en la sociedad en general y en las comunidades en que estamos presentes como entre nuestros trabajadores, socios, clientes, proveedores o las instituciones con las que cooperamos.

Desde el punto de vista de la sostenibilidad, el marco que aporta esta visión sobre la creación de valor es la de los criterios ambientales, sociales y de gobernanza como parte indisoluble de la forma de operar nuestro negocio, en el que estos tres elementos individuales también están entrelazados.

Gran parte de ese impacto positivo pasa por trazar e implementar una estrategia de desarrollo sostenible, porque pocas actuaciones guiadas por la responsabilidad ética son ahora mismo tan importantes como contribuir a la buena salud y el futuro a largo plazo del planeta. Nuestra compañía tiene una estrategia y un plan innegociable que se basa en los siguientes pilares:

- Una amplia oferta de servicios sostenibles. Porque ser competitivo no es incompatible con la responsabilidad medioambiental, Prosegur pone a disposición de sus clientes servicios de vigilancia remota o automatización de

gestión de efectivo sin aumentos de emisiones asociados. También fomentamos que tanto los proveedores con que trabajamos como las materias primas de que hacemos uso cumplen con los más altos estándares en ética, transparencia, derechos humanos, relaciones laborales y compromiso medioambiental.

- Reducción de costes. No entendida como un simple ahorro y ampliación del margen de beneficio, sino como un modelo de gestión eficiente basado en el concepto de economía circular. Un ejemplo claro se encuentra en el diseño, producción y gestión de nuestros uniformes, en que se aplican criterios para alargar su vida útil y facilitar el reciclado de prendas, limitando de manera drástica la generación de residuos.
- El incremento de la productividad a través de una gestión laboral eficiente. Este punto pasa por la creación de un entorno motivador, que fomente y estimule el desarrollo y el talento de nuestra plantilla,

cerca de 150.000 profesionales que merecen una remuneración justa, posibilidades de promoción y desarrollo laboral y opciones para compatibilizar de manera óptima vida familiar y trabajo.

- La mejora de las decisiones de inversión. En este punto, hemos hecho proyectos significativos guiados por criterios de sostenibilidad a largo plazo. Las inversiones de Prosegur, hoy más que nunca, deben ser sostenibles, no suponer un perjuicio medioambiental, social o de gobernanza y contribuir a una transformación sostenible del negocio.
- La alineación con el nuevo entorno regulatorio. Los marcos legales, tanto a nivel nacional como transnacional, cambian para reflejar mejor nuevos compromisos e inquietudes. Prosegur recoge tanto esta evolución jurídica como las nuevas recomendaciones y estándares en materia laboral, ambiental y de gobernanza.

### 4.1.1. Gobernanza de la Sostenibilidad

En consonancia con sus nuevos compromisos y la evolución de su modelo de negocio, Prosegur se ha dotado de una renovada estructura interna. En la cúspide, como máximo órgano de decisión, salvo en materias de competencia exclusiva de la Junta General de Accionistas, sigue estando el Consejo de Administración.

A la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo y Nombramientos y Retribuciones le corresponde la tarea de evaluar y revisar periódicamente nuestra política en materia medioambiental y social sin perder nunca de vista el interés social y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS) y hacerlos compatibles, según corresponda, con los legítimos intereses de los restantes grupos de

interés. La Comisión es, además, la responsable de supervisar el cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo y códigos internos de conducta vigentes en la compañía, velando también por la consolidación de una cultura corporativa totalmente en sintonía con nuestros valores y propósitos.

A su vez, corresponde a la Comisión de Auditoría la supervisión del proceso de elaboración y presentación de la información financiera preceptiva y presentar recomendaciones o propuestas al órgano de administración dirigidas a salvaguardar su integridad.

El entramado organizativo en esta materia lo completan el Comité de Sostenibilidad y el Departamento Global de Sostenibilidad. El

primero, liderado por miembros del Comité de Dirección, define objetivos y planes de actuación. Este órgano se encarga de que nuestros valores y propósitos en materia de sostenibilidad y control de riesgos se traduzcan en actuaciones escrupulosas y coherentes como paso previo a la supervisión por parte de la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo y Nombramientos y Retribuciones.

Y el segundo, dependiente de la Alta Dirección, es un departamento transversal que coordina y supervisa el funcionamiento de todas las áreas en aspectos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo.

**El modelo de gobierno de la sostenibilidad en Prosegur promueve un modelo de negocio que busca dar respuesta a las necesidades y exigencias de nuestro entorno.**

#### **4.1.2. Política de Sostenibilidad**

El Consejo de Administración de la empresa aprobó el pasado 28 de octubre una puesta al día de nuestros principios y bases generales de desarrollo sostenible. El nuevo marco conceptual refuerza la sostenibilidad como uno de los valores básicos de Prosegur, con los Objetivos de Desarrollo Sostenible como norte y dando pleno cumplimiento a la Recomendación 55 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, aprobado en España por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en 2015 y actualizado en junio de 2020.

Esta Política de Sostenibilidad permea toda nuestra estructura corporativa y no admite excepciones. Es de aplicación innegociable en todas las sociedades dependientes, actividades y líneas de negocio de Prosegur y en todos los países en los que la empresa se encuentre presente. También deben adherirse a ella todas las empresas contratadas que actúen en nombre de la compañía, así como las joint ventures, uniones temporales de empresas y otras sociedades equivalentes.

#### **4.1.3. Plan Director de Sostenibilidad**

Otra importante novedad que se ha producido en el seno de nuestra compañía en 2021 ha sido la aprobación de nuestro Plan Director de Sostenibilidad, una guía de actuación pormenorizada que incluye 63 iniciativas concretas en cuatro áreas: Medioambiente; Personas; Trabajo Seguro y Ética, transparencia y gobernanza.

Cada una de esas áreas engloba a su vez cinco pilares con iniciativas y objetivos a perseguir durante el periodo de vigencia del Plan Estratégico 21-23. Detallamos a continuación los principios por los que se rige el Plan Director:

## Medioambiente

En este punto no caben reticencias ni ambigüedades: la preservación del entorno ecológico es uno de los retos fundamentales de nuestro tiempo, y cualquier empresa que esté dispuesta a asumir sus responsabilidades corporativas debe comprometerse, en primer lugar, con ese objetivo. En Prosegur, hemos querido ir más allá de las nuevas leyes y normativas que se están implementando a nivel internacional y ceñirnos a un tan estricto como necesario plan interno de optimización de recursos y reducción de impactos medioambientales.

La transición a una economía circular, la reducción de residuos y la descarbonización acelerada son prioridades fundamentales en nuestro Plan Director. El objetivo a largo plazo consiste en haber alcanzado en 2040 la neutralidad de emisiones. Para acercarnos a ese horizonte, nos hemos asignado una serie de objetivos parciales para el periodo de vigencia del Plan Estratégico 21-23.

### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DESTACADOS:

- Incrementar la penetración de los Nuevos Productos, que producen menos emisiones de gases de efecto invernadero, alcanzando un porcentaje del 21,6% en 2021, del 23,2% en 2022 y del 25,2% en 2023.
- Uso de un 50% de energías renovables.
- 100% de iluminación eficiente y reducción en un 5% del consumo de energía eléctrica antes de final de 2023.
- Reducción en un 5% de las emisiones de Prosegur Alarms y Prosegur Security.
- Reducción en un 3% del consumo por kilómetro al año de Prosegur Cash.
- Gestión de un 85% de residuos a través de proveedores homologados.
- 20% de reducción de uso de plásticos, papel y tóner.

## Personas

El capital humano es nuestro activo más valioso. Con una plantilla en que se integran cerca de 150.000 personas de perfiles muy variados, nuestra prioridad máxima consiste en crear un entorno de trabajo motivante, igualitario, diverso y que fomente el compromiso con los valores de Prosegur.

Sabemos que disponer de una plantilla como la que hemos reunido es nuestra principal ventaja competitiva y la clave para que seamos una empresa sostenible. Gestionamos esa enorme riqueza comprometiéndonos con la igualdad de oportunidades, ofrecemos posibilidades de conciliación laboral y un completo programa de

formación y desarrollo y nos esforzamos por atraer y fidelizar el talento.

En Prosegur somos conscientes también de que la naturaleza de nuestras actividades y las características de algunos de los entornos en los que operamos pueden hacer que parte de nuestro personal vea amenazada su seguridad e integridad. Estas situaciones pueden producirse ya sea como consecuencia directa de nuestras tareas de protección y vigilancia o como efecto de nuestras relaciones comerciales o en el seno de las comunidades en que estamos presentes. Por ello, nuestro foco principal es eliminar los posibles riesgos derivados del desarrollo de la actividad o, en su defecto, minimizar la exposición al riesgo para evitar la materialización del daño.

En esos casos, Prosegur actúa con una política de tolerancia cero hacia las violaciones de los Derechos Humanos y analiza en profundidad cada caso concreto para adoptar las medidas que resulten necesarias. Para hacer balance de nuestras actuaciones en este ámbito concreto, hemos sistematizado de manera interna el proceso de Debida Diligencia sobre Derechos Humanos y establecido una revisión externa cada tres años.

En términos de contratación inclusiva y fomento de la diversidad, en Prosegur hemos integrado en nuestra plantilla a un número significativo de personas con discapacidad a las que ofrecemos un futuro mejor a través del empleo digno. En ese sentido, destaca nuestro Centro de Robotización, Excelencia, Automatización y Digitalización (por sus siglas, CREAD), un área que combina innovación tecnológica, personas y

operaciones y en la que tenemos previsto integrar un porcentaje de empleados con discapacidades cercano al 10% del total. En ella se dedican a tareas de valor añadido como la creación de modelos de aprendizaje automático.

Otro objetivo irrenunciable de Prosegur es lograr el equilibrio gradual entre varones y mujeres de nuestra plantilla. Se trata de un proceso que sigue su curso desde hace años y nos ha permitido contar ya con un porcentaje de mujeres superior a la media del sector de seguridad privada. En el periodo de vigencia de nuestro actual Plan Estratégico, nos hemos propuesto aumentar en cinco puntos la presencia femenina en los puestos de responsabilidad de nuestra empresa.

Todo este compromiso con las personas tiene como palanca esencial la formación continua de nuestros equipos. Nuestro objetivo a medio plazo consiste en incrementar la oferta educativa online en un 10% y asegurarnos de que los módulos formativos, ya sea presenciales o digitales, lleguen a un 90% de nuestra plantilla. En 2021 hemos impartido una formación obligatoria en sostenibilidad, una materia esencial y de importancia creciente para nosotros, a más de 8.000 empleados de estructura.

Otro foco principal está puesto en que nuestras plantillas estén formadas en el proceso de transformación tecnológico en que se ha embarcado la empresa. De esta manera, reducimos en la medida de lo posible los efectos de la brecha digital y nos aseguramos de que nadie se quede atrás.

**OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DESTACADOS:**

- Incremento en cinco puntos de la representatividad de mujeres en puestos de responsabilidad, gerencia y dirección.
- Inclusión de personas con discapacidad, hasta llegar a representar el 10% de la plantilla del área de tecnología de la información.
- Aumento en un 10% de las horas de formación online en temas específicos, entre los que destacan seguridad y salud y derechos humanos.
- 90% de empleados recibiendo formación presencial u online anualmente dirigida a su desarrollo profesional o reciclaje.

**Trabajo seguro**

El compromiso de crear entornos seguros para todos empieza por nuestros empleados. Cuidar y proteger a quien cuida y protege es una de las preocupaciones esenciales de Prosegur. Se hace extensiva a todos los colaboradores y proveedores, independientemente de su relación con la compañía.

Nuestro sistema de gestión se centra en la mejora continua de nuestros procesos, lo cual permite incrementar el nivel de seguridad de nuestras instalaciones y de los puestos de trabajo de nuestros empleados.

Nuestra aspiración siempre será la reducción de los accidentes a cero. Para ello, de forma anual establecemos objetivos concretos con un seguimiento continuo en virtud de la línea

definida en nuestro Plan Director. Los objetivos de 2021 han girado en torno a la reducción de la incidencia, es decir, el número de accidentes en función del número de empleados. En este sentido, frente al objetivo de reducir en 2 puntos este índice, hemos tenido unos resultados muy positivos, con la reducción del indicador en un 4,2%, lo cual se ha visto traducido en un descenso de los accidentes leves en un 21% y los graves en un 6%.

Como complemento a todo ello, llevamos nuestra apuesta por la salud, tanto en el ámbito laboral como fuera de él, a la promoción entre nuestros empleados de hábitos saludables para mantener un adecuado estado de forma física y mental.

**OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DESTACADOS**

- Actualización de la Política Global de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Celebración de reuniones trimestrales con la dirección de negocio para seguimiento de los principales indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Celebración de reuniones semanales con los expertos de Seguridad y Salud de cada país en el que Prosegur está presente.

## Ética, transparencia y gobernanza

Conviene expresarlo con contundencia: Prosegur actúa siempre con integridad, pleno respeto a la ley y principios guiados por la responsabilidad ética en todos los países en que está presente. Es un elemento esencial de nuestra identidad corporativa y la mejor garantía para nuestros empleados, proveedores, contratistas y socios comerciales.

Por ello, hemos establecido objetivos específicos de formación específica a nuestras plantillas tanto en cuestiones legales, reglamentarias y de funcionamiento interno como en los principios éticos que nos inspiran. De esta manera

aspiramos a que conozcan a la perfección e interioricen los valores de la empresa y contribuyan a evitar que se produzcan casos de corrupción, fraude o malas prácticas.

Asimismo, hemos puesto en marcha un Sistema de Control Interno de la Información No Financiera cuyo objetivo es la identificación de riesgos asociados y la implementación de controles que garanticen que la información reportada a los órganos de dirección de la empresa es precisa e íntegra y que se adecúa a nuestros estándares.

### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DESTACADOS:

- Creación y actualización del marco normativo interno de sostenibilidad.
- Actualización del Código Ético y de Conducta.
- Seguimiento del 100% de las denuncias presentadas a través del Canal Ético.
- Implementación de un sistema de seguimiento, homologación y valoración del riesgo de proveedores.

### 4.1.4. Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

El 25 de septiembre de 2015, los líderes mundiales de 193 estados miembros de las Naciones Unidas adoptaron 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El fin era trabajar por el presente, pero también por el futuro: proteger el planeta, luchar contra la pobreza y construir un mundo más justo, sostenible y próspero para las generaciones futuras.

Todos estos retos encontraron su espacio en el marco de la Agenda 2030 sobre el desarrollo sostenible. Son desafíos que llaman a la acción a los estados, la sociedad civil y muy especialmente a las empresas. Dentro de cada objetivo se fijan diferentes metas y cada una de ellas tiene indicadores propios, o sea, luces verdes o rojas, y

sirven para determinar si el objetivo se cumple o no.

En Prosegur interpretamos los ODS como una oportunidad para profundizar en el compromiso social y ético de nuestra compañía. Por ello, los hemos integrado en nuestra estrategia y nuestro plan de negocio. Forman parte decisiva de nuestra hoja de ruta para contribuir a una sociedad más sostenible.

El álgebra es sencilla, pero de una gran ambición. Nuestra empresa trabaja de forma directa en los diez objetivos más cercanos a nuestra esfera de actividades y en los que consideramos que es más factible obtener resultados que marquen la diferencia.

Enumerarlos resulta sencillo, pero hacerlos realidad constituye un reto formidable:

- ODS 3: Salud y bienestar.
- ODS 4: Educación de calidad.
- ODS 5: Igualdad de género.
- ODS 7: Energía asequible y no contaminante.
- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9: Industria, innovación e infraestructura.

- ODS 12: Producción y consumo responsable.
- ODS 13: Acción por el clima.
- ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17: Alianzas para lograr objetivos.

En Prosegur sabemos que este compromiso va a ser una firme guía que impregnará nuestra acción cotidiana en los próximos años.



### ODS 3: Salud y bienestar

En este ámbito de actuación concreta tenemos, como decíamos, la aspiración de reducir la accidentabilidad a cero. Para ello, hemos diseñado un completo plan de choque que pasa por predefinir los objetivos, tanto cuantitativos como cualitativos concretos.

Además de los sobresalientes resultados en la reducción de la incidencia de accidentes laborales ya mencionados, desde la perspectiva cualitativa el foco se ha establecido en la prevención de los accidentes de tráfico, principal causa de accidentes graves de la compañía con medidas como la exitosa campaña de seguridad vial desarrollada durante todo el mes de junio con más de 28.000 participantes.

El seguimiento de estas medidas y de los datos de accidentabilidad, se realiza por una triple vía. En primer lugar por nuestros expertos equipos locales, y en segundo lugar, en las comisiones de seguridad y salud desarrolladas por el equipo corporativo trimestralmente, que además, en el caso de la línea de negocio con mayor exposición, Prosegur Cash, está liderado por su Consejero Delegado.

Finalmente, en 2021, se ha reforzado este seguimiento con la creación de los Grupos de Expertos en Seguridad y Salud que se reúne todas las semanas. Es la suma de profesionales en esta materia de los distintos países donde tiene presencia Prosegur. Su finalidad consiste en identificar tendencias y necesidades e implantar una política de mejores prácticas.



### ODS 4: Educación de calidad

En un entorno tan competitivo como el nuestro, la formación y cualificación de los trabajadores es una de las mejores maneras de marcar la diferencia. En Prosegur, apostamos de manera decidida por el talento y el desarrollo profesional de nuestros empleados. Ellos son los pilares de la compañía. Y hoy, la actualización de los conocimientos llega por diferentes vías. Esta estructura permite a los trabajadores ascender en su carrera, mejorar el desempeño de sus funciones y aumentar su visibilidad laboral. En cifras, la formación total impartida en 2021 ha sumado más de dos millones de horas, lo que supone 14,4 horas de media por empleado.

Desde luego, la sociedad actual no se puede entender sin el aprendizaje online. Nuestra compañía cuenta con una plataforma digital global, la Universidad Corporativa Prosegur, un espacio virtual donde adquirir conocimientos, vivir los valores de la compañía y desarrollar el talento gracias a una cultura común. En total, se han cursado más un millón de horas de formación durante el año.

Además, se ha incluido el aprendizaje en materia de sostenibilidad entre nuestra oferta formativa básica, que incluye conocimientos que todos los empleados deben adquirir. De esa forma aspiramos a que resulte aún más evidente el compromiso de la empresa con el futuro de las próximas generaciones.



### ODS 5: Igualdad de género

En Prosegur apostamos por el talento interno, especialmente el de nuestras mujeres. Por ello, consideramos la promoción activa de la igualdad y el empoderamiento de la mujer, como un valor irrenunciable para nosotros.

Pese a que el porcentaje de mujeres en Prosegur ya alcanza el 21% del total de los trabajadores, una cifra por encima de la media de nuestro sector, mantenemos nuestro objetivo de seguir incrementando la representatividad de la mujer y lograr el equilibrio gradual entre varones y mujeres.

Precisamente, dado que la igualdad es uno de nuestros ángulos centrales, hemos creado #EmpoweredWomen, el programa mediante el que impulsamos el talento femenino. En él se incluye un plan de trabajo individual para todas las mujeres con mayor responsabilidad así como, en colaboración con la Fundación Prosegur, las Becas #EmpoweredWomen, cuyo propósito es otorgar oportunidades a mujeres pertenecientes a todas las categorías profesionales de Prosegur a través de programas formativos.



### **ODS 7: Energía asequible y no contaminante**

Nuestro Plan Estratégico recoge la línea de actuación y el compromiso que ha adoptado España en su conjunto: que toda la electricidad consumida proceda lo antes posible de fuentes renovables. En este aspecto se están produciendo rápidos avances con el norte puesto en el uso exclusivo de energía asequible, segura, sostenible, moderna y no contaminante.

Entre las iniciativas concretas llevadas a cabo por nuestra compañía, destaca un proyecto piloto, realizado en Brasil, para instalar placas fotovoltaicas en 15 delegaciones de Prosegur Cash. Al finalizar el Plan Estratégico 21-23 se espera llegar al 95% de las delegaciones en ese país.



### **ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico**

El compromiso de Prosegur para con las comunidades en las que operamos parte de ofrecer empleo de calidad y garantizar condiciones de trabajo dignas y un diálogo social constante y fluido.

Nuestro firme objeto es mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, reafirmando nuestro compromiso con el estricto cumplimiento de la legalidad en todas las regiones en las que estamos presentes, dando cumplimiento a legislación local y requerimientos existentes en cada una de ellas.

De igual manera, mantenemos una colaboración constante con los legítimos representantes de los trabajadores para mantener espacios de comunicación efectiva y un diálogo abierto. Tanto es así que contamos con una afiliación de 14% de la plantilla y el 77% de los empleados están amparados por los Convenios Colectivos existentes.

El mantenimiento de relaciones laborales estables y productivas es una prioridad para Prosegur, por lo que buscamos fomentar la confianza y respeto mutuo entre los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones con el fin de identificar intereses comunes para aumentar la productividad y mejorar las condiciones de trabajo de nuestros profesionales.



### **ODS 9: Industria, innovación e infraestructura**

La compañía ha puesto en marcha un ambicioso Plan de Innovación y Transformación Digital. El futuro del negocio pasa por la I+D y ha dotado a este pilar de una inversión total certificada de 26,6 millones de euros. En Prosegur la tecnología es parte del ADN de su actividad.



### **ODS 12: Producción y consumo responsable**

La lucha contra el cambio climático es una tarea asumida con la máxima seriedad en todas las instancias de la compañía. Se controla la emisión de dióxido de carbono, existe una plataforma a la que se accede a través de un teléfono inteligente que permite reservar vehículos ecológicos (eléctricos y gas natural) por franjas horarias y se ha instalado en las oficinas un modelo multifuncional de impresoras que contribuyen a la reducción del consumo de papel.



### **ODS 13: Acción por el clima**

La mitigación del impacto climático es esencial en el discurso de nuestra compañía. Para empezar, llevamos un control exhaustivo del volumen de nuestras emisiones de dióxido de carbono (CO2) con la finalidad de reducirlo de manera gradual y compensarlo por completo antes de 2040. Ese objetivo se recoge en la suscripción de la iniciativa The Climate Pledge. También se están retirando de la flota de Prosegur Cash aquellos vehículos de mayor antigüedad y gran consumo.



### **ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas**

Hacer del mundo un lugar más seguro. Esta es la responsabilidad inherente a una actividad como la que desempeña Prosegur. Todos los trabajadores de la compañía, independientemente de su cargo, tienen un compromiso ético y unas normas de estricto cumplimiento. La empresa cuenta con un Código Ético y de Conducta, que perfila con precisión las pautas de comportamiento de los profesionales de la firma.

Esta regulación se centra sobre todo en el cumplimiento de la legalidad, el respeto de los derechos humanos, la igualdad y el trato justo entre los trabajadores. Pero va más allá y también supone un código de respeto en la relación con nuestros grupos de interés. Hablamos de un círculo y tiene un espacio que lo cierra. El Programa de Cumplimiento Corporativo elimina o reduce los incumplimientos que puedan surgir en el trabajo diario.



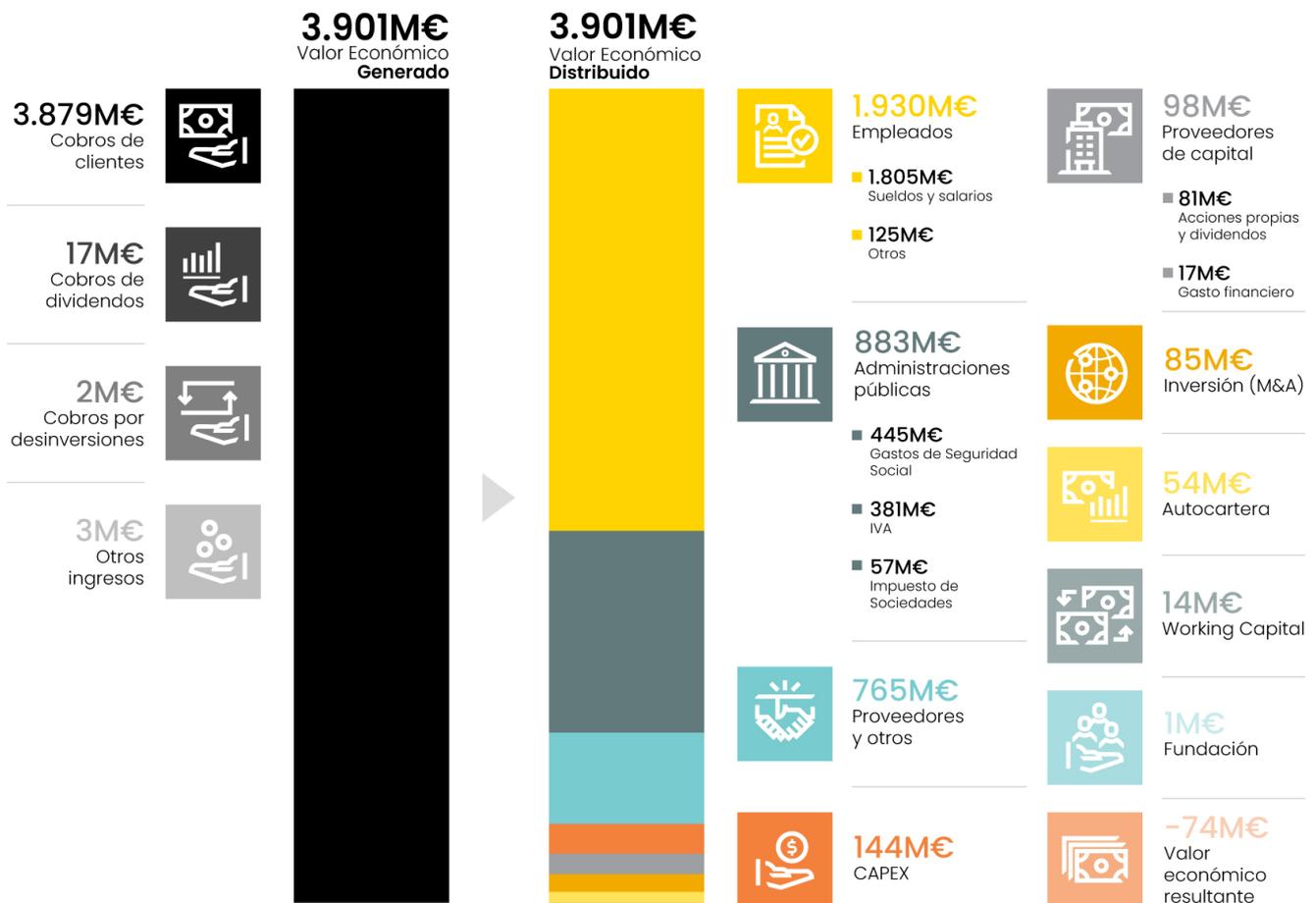
### **ODS 17: Alianzas para lograr objetivos**

Prosegur entiende que para hacer realidad este programa hay que trabajar de forma conjunta y coordinada con el espacio civil, estatal y el mundo de la empresa. La compañía forma parte de diversas organizaciones que comparten esa filosofía. También apoya el Pacto Mundial de Naciones Unidas, un llamamiento a las empresas para que incorporen diez principios universales relacionados con los derechos humanos, el medio ambiente, el trabajo y la lucha contra la corrupción en sus estrategias. Este pacto es, además, un motor de avance de la implantación de los ODS reforzado por la ya mencionada integración de Prosegur en The Climate Pledge y Forética.

## 4.2. CREACIÓN DE VALOR

Prosegur es una empresa que genera valor. Forma parte de nuestra esencia distribuir de manera justa y equitativa esos ingresos. Los destinos básicos son tres: los empleados (49%), las administraciones públicas (23%) y los

proveedores (20%). Por extensión, nuestra actividad beneficia a inversores y accionistas y a la sociedad en su conjunto.



## 4.3. IMPACTO DE LAS CUESTIONES NO FINANCIERAS EN EL MODELO DE NEGOCIO

La sostenibilidad es una exigencia del mercado, la sociedad y los clientes. El entorno varía y exige una transformación continua. Los productos y los servicios de valor añadido asociados a la tecnología serán una pareja que baila su particular tango. La música que suena al fondo es la partitura de la inteligencia artificial, el análisis masivo de datos, el internet de las cosas y una menor dependencia de las energías del carbono.

Esta nueva visión tiene un precio. En términos contables serían los impactos financieros de

cuestiones no financieras. Lejos del trabalenguas económico, son conceptos sencillos. Prosegur está invirtiendo (en terminología financiera hablamos de Capex) hoy para conseguir beneficios mañana. Por ejemplo, en la compra de vehículos menos contaminantes que permitan la entrada en el centro de las ciudades. Pero la balanza se equilibra. La reducción de las emisiones y la compra de la energía eléctrica aumentan los gastos operativos (Opex). Aunque en Prosegur, la sostenibilidad no tiene precio.

## 4.4. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

El presente análisis de materialidad de Prosegur —es decir, de su responsabilidad para hacerse cargo de impactos y riesgos—, revisa y actualiza la anterior matriz de materialidad y adapta sus aspectos más relevantes al contexto y la evolución del sector.

Hemos seguido el concepto de "materialidad simple", aunque teniendo en cuenta la relevancia interna y externa. Para ello, no solo identificamos los impactos económicos, sociales y medioambientales más significativos de la compañía, también incluimos su valoración de cara a los grupos de interés tanto externos, es decir, clientes y accionistas, como internos: alta dirección y empleados. Con estos últimos mantenemos un diálogo constante a través de sindicatos y organizaciones de trabajadores. De este modo, aspiramos a mostrar su progreso y determinar las acciones más adecuadas para seguir generando valor.

Del análisis de prioridades realizado este año resulta una Matriz de Materialidad con 36 asuntos relevantes. Hemos calificado 20 de ellos como prioritarios para nuestra Estrategia de

Sostenibilidad y las acciones que desarrollaremos el próximo ejercicio.

A continuación, detallamos las metas de materialidad y el proceso para alcanzarlas:

### Objetivos

- Definir y actualizar cada año los asuntos materiales a tres años vista, considerando la madurez de aspectos emergentes entre los grupos de interés de Prosegur y nuestra capacidad de respuesta organizativa.
- Anticiparnos a las preocupaciones y expectativas de los grupos de interés internos y externos para mejorar nuestro comportamiento sostenible.
- Enfocarnos en los asuntos más relevantes para gestionar e implementar la sostenibilidad en la compañía, con el fin de mitigar riesgos y alinear los informes con dichos objetivos prioritarios.
- Integrar el conocimiento sobre las últimas tendencias de sostenibilidad del mercado

y el sector, además de analizar las políticas sostenibles de las principales empresas en el ámbito de la seguridad (benchmarking).

- Mediante entrevistas y cuestionarios, constatar qué opinan sobre las prioridades materiales tanto la alta dirección de la compañía como sus principales grupos de interés.
- Asimismo, conocer la opinión de nuestros empleados a través de una encuesta de clima.

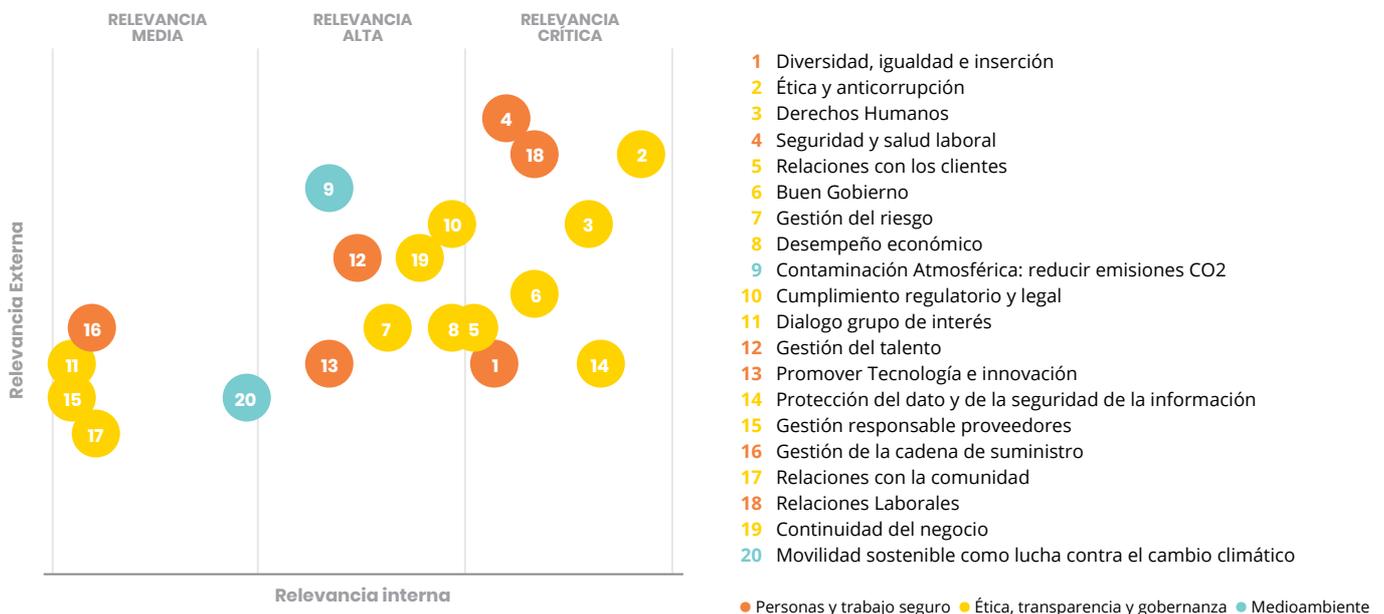
sectores de la sostenibilidad y la seguridad y sus empresas de referencia.

- Clasificar y estructurar los temas materiales en torno a los siguientes ejes: Personas y trabajo seguro; Ética, transparencia y gobernanza, Medioambiente.
- Priorizar los temas más importantes mediante un doble análisis: de la relevancia externa para los grupos de interés y de la relevancia interna para la alta dirección y los empleados.
- Elaborar la Matriz de Materialidad con los resultados de dicha priorización en función de la relevancia y de su posible impacto en el negocio.

**Metodología**

- Identificar los temas materiales con posibles impactos en el entorno y las cuestiones no financieras que puedan afectar a Prosegur. De este modo:
  - A. Revisar la Estrategia de Sostenibilidad de la compañía y los últimos análisis de materialidad para, además, determinar su vigencia.
  - B. Profundizar en aspectos materiales específicos analizando las principales tendencias en los

En la siguiente tabla detallamos la clasificación en tres categorías de relevancia —crítica, alta y media— los 20 temas principales resultantes del análisis de materialidad. Tienen en cuenta el nivel de prioridad a la hora de implementar planes, proyectos y acciones, desde los que requieren un desarrollo inmediato a aquellos que pueden permitirse plazos más amplios:



El análisis de materialidad señala aspectos determinantes para Prosegur: en primer lugar, la seguridad y la salud laboral de sus empleados, junto con la lucha contra la corrupción y el respeto al código ético y a las relaciones laborales, además del respeto a los derechos humanos, el buen gobierno, la diversidad, la igualdad y la inserción, la protección de datos y la seguridad de la información.

Con respecto al año anterior, hemos incrementado la importancia que atribuimos a aspectos relacionados con la contaminación atmosférica y la reducción de emisiones de CO<sub>2</sub>. Y, de acuerdo con los resultados de 2021, no incluimos entre nuestras prioridades la biodiversidad y la lucha contra el desperdicio de alimentos, ya que nuestras actividades no tienen un impacto significativo en ninguna de ellas.

5

---

Medioambiente



## 5. MEDIOAMBIENTE

*“Si sirves a la Madre Naturaleza, ella te servirá a ti”*, Confucio, China, pensador.

En Prosegur, hemos adoptado en 2021 una nueva Política Medioambiental, mucho más comprometida, exigente y ambiciosa, que afecta a todas las instancias de la compañía, desde nuestros protocolos internos de acción cotidiana a nuestro modelo de gestión de compras.

En el marco de este proceso de transición hacia un modelo de bajas emisiones, reiteramos una vez más nuestra adhesión a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), nuestra apuesta por una economía circular que conlleve una reducción drástica de

residuos y nuestra firme voluntad de realizar una medición exacta de nuestra huella de carbono y del efecto en este indicador de cada una de nuestras actuaciones concretas.

Asimismo, trabajamos en la identificación de los principales riesgos medioambientales y el desarrollo de medidas que mitiguen esos riesgos. Aplicamos el principio de precaución, buscando garantizar un elevado nivel de protección del medioambiente mediante la toma de decisiones preventivas en caso de riesgo.

### 5.1. ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES

Las actividades de negocio que desarrollamos no tienen un impacto significativo en el medioambiente ni suponen un acelerador del cambio climático o una amenaza para la biodiversidad. Tampoco generan un impacto relevante de contaminación acústica o lumínica. Se trata de actividades relacionadas con la prestación de servicios, no de transformación o fabricación. Estas actividades son muy intensivas en mano de obra como, por ejemplo, el transporte de valores o las labores de vigilancia. Los principales aspectos medioambientales inherentes a nuestras actividades son:

- **Para Prosegur Security, Cipher, Prosegur Alarms y AVOS**, actividades consideradas de impacto medioambiental bajo, los más significativos son los consumos de papel, uniformidad y combustible, y la generación de residuos, principalmente de baja peligrosidad, como el papel y el cartón.

- **Para Prosegur Cash**, actividad también considerada de bajo impacto, aunque mayor que el resto de los negocios, el principal aspecto medioambiental está relacionado con el consumo de combustible y las emisiones directas de gases de efecto invernadero asociadas al mismo. Adicionalmente, se encuentra el consumo de electricidad de las bases operativas, papel y plásticos operativos.

Es importante señalar que los cambios globales que ha provocado la pandemia de Covid-19 no han tenido un impacto relevante en nuestro desempeño medioambiental.

Prosegur fue la primera empresa de seguridad española en obtener la certificación ISO 14001. Actualmente tenemos certificaciones en Argentina, Colombia, España, Perú y Portugal. En aquellos países donde no se dispone de certificación, implementamos las mejores prácticas adquiridas.

Como parte de nuestro compromiso, contamos con una póliza de responsabilidad civil, válida hasta el 31 de diciembre de 2021, que incluye la cobertura por contaminación accidental que pudiésemos generar. Esta póliza cuenta con una cobertura de hasta 75.000.000 de euros por siniestro para cubrir los daños accidentales que se puedan ocasionar por el ejercicio de la actividad.

### **Hacia una economía baja en carbono**

La última Conferencia Climática de las Naciones Unidas (COP26) arroja un veredicto claro: el proceso de descarbonización está avanzando, a nivel global, a un ritmo insuficiente para contener el aumento de las temperaturas. Resulta, por tanto, imprescindible apretar el paso.

En Prosegur, queremos asumir nuestra responsabilidad en este reto colectivo, conscientes como somos de que quien no forma parte de la solución forma parte del problema. En el último año, hemos renovado compromisos estratégicos como nuestro plan corporativo para alcanzar la neutralidad en carbono antes de 2040 o nuestra ya citada adhesión a The Climate Pledge, el proyecto para combatir el cambio climático lanzado por Amazon y Global Optimism.

Asimismo, en consonancia con nuestra ambición, hemos iniciado los trabajos de aproximación al posible establecimiento de objetivos de reducción de emisiones en consonancia con la ciencia, tanto a corto como a largo plazo, en línea con la iniciativa Science Based Targets (SBTi).

Fuimos pioneros a la hora de aplicar medidas de reducción de emisiones en el sector de la seguridad privada, y volvemos a serlo al poner en marcha un proyecto específico de descarbonización a gran escala. Su primera fase compensa las emisiones equivalentes de CO<sub>2</sub> generadas por las operaciones en Europa

mediante la gestión de basuras en Río de Janeiro (Brasil). Avalado por los estándares internacionales de referencia y alineado con los ODS, el proyecto ya ha evitado la emisión de más de 2,5 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> (*Certified Emission Reduction*).

La elección de Brasil no es casual, se explica precisamente por su condición de mercado estratégico y su especial importancia para la salud del planeta dada su inmensa biodiversidad y el sumidero de CO<sub>2</sub> concentrado en su territorio. El modelo de compensación de emisiones se extenderá gradualmente a la región Asia-Pacífico y al conjunto de Iberoamérica, hasta cubrir a medio plazo los 26 países donde opera Prosegur.

Por otra parte, vale la pena destacar que el 100% de la energía consumida en España procede de fuentes renovables.

---

## **Hemos lanzado un programa pionero en nuestro sector de compensación de las emisiones equivalentes de CO<sub>2</sub> generadas por nuestras operaciones en Europa.**

### **Riesgos y oportunidades derivados del cambio climático**

A lo largo de 2021, hemos realizado un proyecto específico de análisis de potenciales riesgos y oportunidades derivados del cambio climático. Este examen se ha realizado bajo un escenario de emisiones de GEI (gases de efecto invernadero) y en diferentes tramos temporales, conforme a las recomendaciones de TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures). El objetivo es incorporar el cambio climático en

la estrategia empresarial de corto, medio y largo plazo, haciendo una adecuada gestión de los riesgos y maximizando las oportunidades para nuestro negocio.

### Escenario elegido:

El cambio climático se ha convertido en los últimos años en uno de los riesgos más relevantes dentro del Modelo de Gestión de Riesgos.

El estudio realizado se centra en la exposición de nuestro negocio a los riesgos físicos, a los riesgos derivados de la transición hacia una economía descarbonizada, así como a las oportunidades que puedan surgir como consecuencia del cambio climático y de la transición a la descarbonización de la economía. Para ello, hemos analizado la probabilidad e impacto en el escenario RCP 2.6 (*Representative concentration pathway* o trayectoria de concentración representativa que asume una reducción sustancial de las emisiones de GEI a lo largo del tiempo para lograr que su forzamiento radiativo llega primero a 3.1 W/M<sup>2</sup> en 2050 y llega a 2.6 para 2100. La temperatura probablemente no excede los 2°C.) y en varios horizontes temporales a corto, medio y largo plazo.

### Contexto del escenario elegido:

En el momento de elaboración de la elección de escenario, el Sixth Assessment Report (AR6) del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) no estaba publicado, por lo que se estableció el escenario con los datos disponibles hasta ese momento. Se fijó el escenario más optimista.

- El escenario escogido por Prosegur se encuentra a mitad de camino entre dos de los escenarios utilizados por el IPCC en el AR6.
- El escenario escogido cumple con las recomendaciones del TCFD de escoger un escenario de 2°C o menos.

- Escenario está alineado con los objetivos de las políticas que se desarrollan desde Europa.
- El escenario escogido asume que se seguirán desarrollando políticas a lo largo de la década, lo que hará que sea un escenario aún más plausible que el SSP2 -4.5.

Adicionalmente, continuaremos evaluando periódicamente los riesgos y oportunidades climáticos de acuerdo con los diferentes escenarios, teniendo en cuenta aquellos de mayor probabilidad según las conclusiones que vayan emanando de los principales organismos internacionales.

### Metodología del análisis de riesgos y oportunidades climáticas:

La valoración de cada uno de los riesgos y oportunidades climáticas ha sido realizada teniendo en cuenta diferentes fuentes de información internas y externas, de acuerdo con la naturaleza del riesgo u oportunidad. Para los riesgos físicos, se han empleado mapas con proyecciones climáticas ya existentes para conocer cómo se verán afectadas nuestras instalaciones, además de información cualitativa de fuentes reputadas. Para los riesgos de transición, se analizaron la regulación establecida por gobiernos e instituciones y los diversos planes de desarrollo a futuro y sus implicaciones. Finalmente, para las oportunidades, se ha estudiado información cualitativa de fuentes reconocidas.

De esta forma, para cada una de las geografías se ha evaluado el impacto particular que los riesgos y oportunidades derivados del cambio climático tienen sobre los activos y actividades de Prosegur, analizando las implicaciones actuales y futuras que estos tienen sobre nuestras actividades. El estudio nos ha permitido establecer los valores de probabilidad de ocurrencia y de impacto potencial, identificando el horizonte temporal de materialización significativo.

Además, a través de los valores establecidos de probabilidad de ocurrencia e impacto sobre nuestra actividad, se han podido elaborar los diferentes mapas de calor para cada uno de los riesgos y oportunidades identificados.

**Riesgos de cambio climático:**

Los resultados de este análisis de escenarios nos indican que en el escenario SSP2 - 2.6, los riesgos globales más relevantes que afectarían a nuestro negocio son los de transición (veintiún riesgos de transición frente a nueve riesgos físicos). En cuanto a su horizonte temporal, ocho riesgos son actuales, catorce riesgos se concentran en el corto plazo (de uno a cinco años), cuatro a medio plazo (de seis a quince años) y cuatro a largo plazo (de dieciséis a treinta años).

Como riesgos actuales destacan los impedimentos físicos a la movilidad y los nuevos requerimientos de reporte de información. En el corto plazo, los riesgos de transición relacionados con la evolución hacia tecnologías de bajas emisiones y nuevas tasas vinculadas a la emisión de GEI derivadas de la actividad operativa. En el medio plazo, los riesgos de transición como la inestabilidad geopolítica y social y la pérdida de valor de los activos. Finalmente, en el largo plazo, el riesgo de transición de variación de la disponibilidad de recursos y los físicos de aumento de la temperatura ambiental y el nivel del mar.

**Riesgos físicos**



**Crónicos**

- El aumento de la temperatura ambiental o del nivel del mar, así como inundaciones pluviales y fluviales.



**Agudos**

- Precipitaciones extremas (lluvias torrenciales, granizadas o nevadas) y fenómenos climáticos extremos, como incendios forestales.

**Riesgos de transición**



**Regulatorios**

- Tasas vinculadas a las emisiones de GEI derivadas de la actividad.
- Restricciones regulatorias a la movilidad de vehículos.
- Nuevos requerimientos de reporte de información.
- Nuevos requerimientos legales relativos a eficiencia energética sobre bienes inmuebles.
- Nuevos requerimientos legales relativos a la reducción de emisiones de GEI y la gestión de riesgos climáticos.
- Aumento de la exposición a litigios/ infracciones ambientales.



**Tecnológicos**

- Transición hacia tecnologías de bajas emisiones.



**Mercado**

- Variación en la disponibilidad de recursos.
- Cambios en el comportamiento/ preferencias del cliente. Inadecuada cobertura de los seguros.
- Cambio de las condiciones de los seguros. Incertidumbre en los mercados.
- Dificultades para la obtención de financiación. Inestabilidad geopolítica y social.
- Pérdida de valor en los activos.



**Reputacionales**

- Aumento de las preocupaciones de las partes interesadas o comentarios negativos de las partes interesadas.
- Cambios en la percepción del cliente.
- Degradación de la imagen de Prosegur por el uso de recursos/servicios.
- Incumplimiento de objetivos climáticos.
- Degradación de la imagen del sector.

**Oportunidades del cambio climático:**

El cambio climático y la transición a la descarbonización de la economía no solo suponen riesgos para las compañías. También afloran oportunidades.

Los resultados de nuestro análisis establecen trece oportunidades (nueve de mercado y cuatro de tipología variada).

En cuanto a su horizonte temporal, hemos identificado una oportunidad actual referente a incentivos directos de la administración relativos a eficiencia energética y de consumo de recursos; diez oportunidades a corto plazo entre

las que destacan los incentivos directos de la administración relativos a la descarbonización del transporte y la diferenciación frente a la competencia; una oportunidad en el medio plazo relativa a los cambios en la percepción del cliente; y una oportunidad a largo plazo relativa a la mejora de la imagen del sector.

				
<p><b>Mercados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mejora de la imagen del sector.</li> <li>■ Diferenciación frente a la competencia.</li> <li>■ Incentivos indirectos de la administración.</li> <li>■ Cambios en la percepción del cliente.</li> <li>■ Apertura de nuevos mercados.</li> <li>■ Incremento de la demanda de productos y/o servicios.</li> <li>■ Cambio de las condiciones de los seguros.</li> <li>■ Obtención de financiación.</li> <li>■ Capitalización de activos.</li> </ul>	<p><b>Resiliencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Incentivos directos de la administración relativos a la lucha contra el cambio climático.</li> </ul>	<p><b>Productos y servicios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Cambios en las preferencias del consumidor.</li> </ul>	<p><b>Fuente energética</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Incentivos directos de la administración relativos a la descarbonización del transporte.</li> </ul>	<p><b>Eficiencia de recursos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Incentivos directos de la administración relativos a eficiencia energética y de consumo de recursos.</li> </ul>

### Concienciación y voluntariado frente al reto sostenible

En la lucha contra el cambio climático, la descarbonización empresarial es parte de una estrategia mayor. De ahí que prioricemos la concienciación medioambiental de nuestro público de interés mediante campañas de comunicación, actividades de formación y voluntariado corporativo.

Un ejemplo: en 2021, varios empleados voluntarios y sus familias plantaron 500 árboles en un páramo de Perales del Alfambra, Teruel, una de las zonas más afectadas por la deforestación en España. Se trata del primer paso para desarrollar una masa forestal mucho

más amplia, el Bosque Prosegur, en alianza con la compañía de desarrollo tecnológico ReTree.

Gracias a los algoritmos entrenados con inteligencia artificial y a la tecnología de seguimiento desarrollada por la *startup*, nuestros empleados podrán consultar online el impacto positivo en el entorno, con indicadores específicos como la cantidad de CO2 capturado por los árboles. Los beneficios medioambientales cada vez están más estrechamente unidos a los sociales. En este sentido, el bosque podría ofrecer a los habitantes de la zona un ecosistema y áreas verdes que contribuyan a la economía rural.

## Más eficiencia energética

En Prosegur, estamos desarrollando varias iniciativas de eficiencia que con el tiempo se extenderán a todos los países en que tenemos actividad empresarial. Estas son las más destacadas:

- **Iluminación LED.** Si bien desde el año 2015 desarrollamos globalmente un plan de sustitución de la luminaria por tecnología LED, nos hemos puesto como objetivo acometer el 100% de iluminación eficiente en los próximos tres años. En una primera fase de este nuevo proyecto, la Delegación de Madrid-Vicálvaro (España) reducirá un 30% el consumo de energía total. Una segunda fase completará la instalación de luminarias en 19 sedes de España y Portugal, con un impacto potencial de reducción de huella de carbono del 35% en el consumo total, una reducción potencial del 50% en el consumo de electricidad y un impacto ambiental de 225 toneladas de CO<sub>2</sub>.
- **Autogeneración fotovoltaica.** Hemos seguido la estela del programa piloto iniciado en 2020 con la instalación de placas solares fotovoltaicas en 15 delegaciones de Prosegur Cash en Brasil. Durante 2021, extendimos esta línea de acción a Europa. La Delegación de Madrid-Vicálvaro servirá de laboratorio para generar su propia energía renovable mediante paneles solares fotovoltaicos, con una reducción potencial en la huella de carbono de 348 toneladas de CO<sub>2</sub> y autogeneración de un 15,4% de la energía total demandada. Está prevista su réplica en diez edificios españoles y portugueses para autogenerar una media del 25% de la demanda energética.

En España, estas acciones supondrán una previsible mejora en la etiqueta de certificación energética de los inmuebles vinculados.

## Movilidad más ecológica, ágil y urbana

Llevamos años avanzando en la sostenibilidad de nuestra flota de vehículos, tanto pesada como ligera. Para su renovación, seleccionamos vehículos teniendo en cuenta el cumplimiento de la normativa Euro VI, el menor consumo de combustible y la menor emisión directa de CO<sub>2</sub> posible. En 2021 se dispuso de 440 vehículos con categoría ambiental CERO o ECO, con motorizaciones 100% eléctricas, Etanol, GLP, Híbridos o GNC, dependiendo del país y su facilidad de implementación.

Asimismo, hemos continuado con la implementación del modelo de flota compartida en España, que cumple ya tres años, mediante el cual, un amplio colectivo de usuarios, a través de una plataforma de reservas gestionada en sus terminales de smartphone, accede para reservar el uso por franjas horarias de una flota de vehículos ecológicos. Este modelo está diseñado para cubrir las necesidades de movilidad en función del uso.

En Prosegur Cash, hemos continuado avanzando en las políticas impulsadas a nivel global para el control del consumo de combustible, estableciendo, entre otras medidas, objetivos de reducción de combustible de blindados a nivel base operativa. De igual manera, se han desactivado 334 unidades blindadas como parte de un plan de renovación permanente de la flota pesada, identificándose aquellos vehículos que presentan un mayor consumo de combustible, por su antigüedad o estado de conservación, con el objetivo de reducir el impacto en la huella de carbono y contar con costes variables de la flota más eficientes.

Dos proyectos piloto iniciados en 2021 van a mejorar el impacto ambiental de nuestra flota de vehículos:

- Investigación y desarrollo de nuevos materiales más ligeros para que los furgones blindados reduzcan consumos y agilicen sus operaciones urbanas: uno de 3,5 toneladas y 100% eléctrico, y otro de 5,5 toneladas, que se estrenarán en la península Ibérica.
- Hibridación de blindados con motores más ecológicos de GLP (gas licuado del petróleo), menos contaminantes que los motores de gasoil o gasolina.

Estos esfuerzos se suman a las iniciativas piloto de blindado 100% eléctrico implementado en Alemania en 2020 y de blindados híbridos con un motor térmico EURO VI de 110 CV y un motor eléctrico de 40 KW y categoría ambiental ECO que ya operan en España.

También hemos mantenido la colaboración con diferentes empresas del sector automoción, universidades y centros de investigación científica para procurar un entorno colaborativo que permita la consecución de nuevas soluciones de movilidad sostenibles. En particular, contemplamos el diseño de vehículos blindados con motorizaciones con combustibles alternativos como, por ejemplo, el hidrógeno verde y otras fuentes renovables.



## Reciclaje y economía circular

En Prosegur, queremos extender el ciclo de vida de los productos. Para ello, estamos llevando a cabo un plan para la transformación del material operativo tradicional en soluciones más sostenibles y ecológicas.

Queremos reducir los residuos al mínimo y que los materiales de los productos que utilizamos se mantengan dentro de la economía siempre que sea posible. Así, en cuanto al residuo de neumáticos, realizamos una homologación con los proveedores para obtener una garantía de los procesos de reciclado.

En los talleres propios que posee Prosegur en varios países de Iberoamérica se establece la forma de recogida de los neumáticos para el adecuado reciclaje de estos. Contamos, además, con licencia de alta de productores de residuos en nuestros talleres de Buenos Aires (Argentina).

En España, el tratamiento de residuos de neumáticos sigue los requerimientos establecidos en el Real Decreto 1619/2005, priorizando la reducción y reutilización y el reciclaje por parte de un proveedor homologado. Para la gestión del NFU (Neumático Fuera de Uso) en el resto de los países de Europa, se rige por la imputación de la EUROTASA por parte de las compañías productoras, que se aplica en la compra del neumático nuevo y que se destina a realizar la gestión de retirada y tratamiento de reciclaje por organizaciones homologadas a tal fin.

Del mismo modo, avanzamos en la reducción de consumo de plásticos. Hemos incorporado requisitos de sostenibilidad para las bolsas empleadas en los servicios de transporte de efectivo en Prosegur Cash, sustituyendo en Europa las utilizadas tradicionalmente (fabricadas con material virgen de polímero) por alternativas más sostenibles fabricadas con material reciclado (Polietileno reciclado post consumo). Los principales proveedores cuentan con certificado Europeo Natur Cycle y Certificado Blue Angel. Adicionalmente, avanzamos con el proyecto innovador para crear la primera bolsa

de transporte de efectivo compostable fabricada con materiales 100% biodegradables.

Contribuimos con la reducción de residuos de tóner y de papel ligado a servicios de impresión a través de un nuevo modelo de impresión global, homogéneo entre países, que permite el control y seguimiento de las políticas asociadas. Unido a la progresiva implantación del teletrabajo y a la digitalización de procesos administrativos, favorecemos de manera muy significativa la reducción del consumo de estos materiales. Asimismo, trabajamos para definir un proceso global de gestión de residuos con contenedores adecuados para depositar diferentes desechos o residuos como cartón, plástico, pilas, baterías y chatarra.

Avanzar hacia una economía más circular no solo genera beneficios como reducir la presión sobre el medioambiente, sino también en aspectos sociales. Es el caso de nuestra uniformidad, que ha sido diseñada con criterios de ecodiseño para alargar su vida útil. La distribución de los uniformes operativos en Europa se realiza de forma centralizada desde el almacén que se gestiona junto con la Fundación Aprocór en Madrid (España), fomentando la inclusión de personas con discapacidad intelectual. Se realiza una gestión circular que incluye logística directa, logística inversa y el reciclado de prendas.

A 31 de diciembre de 2021, los residuos peligrosos y no peligrosos gestionados han sido de 116 t y 1.714 t respectivamente (2020: 94 t y 1.831 t respectivamente).

## Medidas destinadas a minimizar el consumo de agua

Nuestras actividades no son intensivas en el uso de agua. No obstante, somos conscientes de los enormes retos que afronta el planeta en relación con este bien escaso.

Por ello, realizamos la verificación de los consumos de metros cúbicos de agua por metro

cuadrado ocupado y usuarios residentes, para valorar discrepancias que puedan indicar malos hábitos de consumo generales o averías no visibles.

Adicionalmente, para los países de Iberoamérica se introducirá como variable el número de vehículos, para ponerlo en relación con posibles usos no eficientes de agua.

## 5.2. TAXONOMÍA EUROPEA SOBRE SOSTENIBILIDAD

¿Cuándo se puede afirmar con certeza que una actividad empresarial es sostenible desde el punto de vista medioambiental? La respuesta a esta pregunta no es sencilla y, de hecho, la falta de un criterio que precise el grado de sostenibilidad de un proyecto se considera una barrera estratégica para el desarrollo sostenible. El objetivo de la Taxonomía Europea que se enmarca en el Plan de Finanzas Sostenibles de la Unión Europea es remediar esta carencia de la siguiente manera:

- Estableciendo los criterios y pautas de medición del grado de sostenibilidad y unificando los sistemas de reporte para facilitar comparaciones.

- Ayudando a los inversores a tomar decisiones y a las compañías a planificar mejor su transición sostenible, además de la información que divulgan sobre ella.
- Permitiendo alinear los proyectos empresariales con grandes acuerdos medioambientales como el Pacto Verde o el Acuerdo de París.
- Contribuyendo a financiar la transición hacia una economía comunitaria neutra en carbono, resiliente y sostenible.

### 5.2.1. Introducción a la taxonomía

Uno de los propósitos más importante del Plan de Acción de la UE sobre Finanzas Sostenibles es orientar los flujos de efectivo hacia inversiones sostenibles. En este contexto, el Reglamento de Taxonomía de la UE entró en vigor a mediados de 2020 y ha establecido algunas obligaciones nuevas que las empresas deben cumplir.

El Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles (en adelante, “la Taxonomía” o “el Reglamento”) pretende servir como un sistema de clasificación estándar

y obligatorio para determinar qué actividades económicas se consideran “ambientalmente sostenibles” en la UE.

Actualmente, la UE ha publicado un catálogo de actividades sostenibles que abarcan dos de los seis objetivos ambientales que estarán disponibles: la mitigación del cambio climático y la adaptación al cambio climático. De este modo, las empresas deben informar anualmente sobre la clasificación de sus actividades como “ambientalmente sostenible”, de acuerdo con la Taxonomía de la UE. Para ello, se requiere una

primera distinción entre Taxonomía-Elegibilidad y Taxonomía-Alineación.

En primer lugar, es necesario examinar si una actividad se describe o no en los Anexos I y II del Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión, ya que solo esas actividades pueden ser elegibles para la Taxonomía.

Un segundo paso requiere un análisis sobre si las actividades elegibles para la Taxonomía previamente identificadas pueden considerarse alineadas con la Taxonomía y, por lo tanto, "ambientalmente sostenibles".

En 2022, utilizando datos correspondientes al año de informe 2021, de conformidad con una obligación de divulgación reducida otorgada por la UE, se deben publicar solo las proporciones de las actividades económicas elegibles y no elegibles para la taxonomía en términos de facturación, gastos de capital (Capex) y los gastos operativos (Opex). Dado que este es el primer año sobre el que se realiza este ejercicio, se debe considerar que no se dispone de datos previos a partir de los cuales realizar comparaciones.

### **Objetivo y alcance**

De acuerdo con su artículo 1.1, el Reglamento (UE) 2020/852 es aplicable a las empresas que están sujetas a la obligación de publicar un estado de información no financiero o un estado de información no financiero consolidado de

### **5.2.2. Principales resultados**

En el año fiscal 2021, Prosegur Compañía de Seguridad obtuvo una facturación total de 3.465.904.403 euros, con un Capex total de 144.136.600 euros y un Opex total de 148.870.119 euros.

conformidad con el artículo 19 (a) o el artículo 29 (a) de la Directiva 2013/34 /UE del Parlamento Europeo y del Consejo, respectivamente.

De conformidad con las obligaciones regulatorias antes mencionadas, Prosegur Compañía de Seguridad SA. está obligada a cumplir con la Taxonomía y a informar los Indicadores Clave de Desempeño específicos (en adelante, "KPIs") sobre la elegibilidad de sus actividades.

Por lo tanto, con base en un análisis integral de las actividades económicas, Prosegur Compañía de Seguridad SA. informa a continuación de la proporción de la facturación / gastos de capital (Capex) / gastos operativos (Opex) elegibles para la Taxonomía en sus respectivos totales para año fiscal 2021.

El proceso incluye el análisis del porcentaje de Turnover, Capex y Opex de la compañía a nivel grupo consolidado para todas las divisiones, sociedades y filiales. La composición del Grupo Prosegur por negocios es la siguiente:

- Security
- Cash
- Alarms
- Cipher (ciberseguridad)
- AVOS

Tras el análisis realizado se ha concluido los siguientes porcentajes de elegibilidad y no elegibilidad de acuerdo con el Reglamento (UE) 2020/852.

## KPIs para Prosegur en 2021

KPIs	Mitigación del cambio climático	Adaptación del cambio climático
Turnover (%) elegible	28,58%	28,58%
Capex (%) elegible	4,20%	4,20%
Opex (%) elegible	21,13%	21,13%
Turnover (%) no elegible	71,42%	71,42%
Capex (%) no elegible	95,80%	95,80%
Opex (%) no elegible	78,87%	78,87%

### 5.2.3. Información cualitativa

De acuerdo con el punto 1.2 del Anexo I del Reglamento Delegado de la Comisión por el que se completa el Reglamento (UE) 2020/852, en el ejercicio de 2021, las entidades no financieras

deberán divulgar la siguiente información cualitativa.

#### 5.2.3.1. Política contable

A continuación, se describe la forma en que el volumen de negocios, las inversiones en activos fijos y los gastos operativos se determinaron y asignaron tanto al numerador como al denominador de cada indicador reportado.

En este sentido, para el cálculo del importe y el porcentaje de elegibilidad de las actividades de Prosegur dentro de los distintos indicadores, se ha tomado la totalidad del importe del *Turnover*, *Capex* y el *Opex* específico requerido por el reglamento para las actividades que son elegibles: vehículos relacionados con la actividad 6. Transporte y centros de datos vinculados a la actividad elegible 8. Información y comunicación. Para reportar los ratios de *Capex* y *Opex*, se han evaluado las compras de activos y procesos o servicios y se ha considerado que si son esenciales para llevar a cabo una actividad elegible en particular, también son elegibles.

En el caso del indicador de *Turnover*, se identifican las cuentas, en base al Reglamento Delegado (UE), dentro de los ingresos ordinarios del ejercicio, que conforman el *Turnover* de la compañía. No se consideran los ingresos

provenientes de empresas del Grupo, subvenciones o donaciones entre otros. Una vez se obtiene esta cifra, que sería el denominador del cálculo del *Turnover*, se toman los ingresos elegibles, dentro de los ingresos de Prosegur, que serán los generados por los negocios de Cash, Alarms y Security (ver detalle a continuación en el apartado "Evaluación del cumplimiento del Reglamento 2020/852").

Para el cálculo del *Capex*, se analiza el conjunto de proyecto reportado por todos los negocios de los distintos países, cuyo importe se toma en su totalidad. En este caso, las cuentas se dividen en dos grupos principales, "clientes" e "infraestructuras", que se divide a su vez en subcategorías desglosándose de manera diferente según el CECO (Centro de Coste) y el negocio al que pertenezcan. Esta cifra supone el denominador del indicador. Para obtener en numerador, se tendrá en cuenta al completo las actividades elegibles (Ver detalle a continuación en el apartado "Evaluación del cumplimiento del Reglamento 2020/852").

Finalmente, para el Opex, se identifican las cuentas, en base al Reglamento Delegado (UE) cuya naturaleza es la correspondiente a los gastos de investigación y desarrollo, medidas de renovación de edificios, gastos de arrendamientos a corto plazo y mantenimiento y reparaciones o gastos que garanticen el correcto funcionamiento de los activos. Una vez se obtiene esta cifra, que sería el denominador del cálculo del Opex, se debe identificar el importe del numerador, que es la suma de los gastos operativos de las actividades elegibles de Prosegur (Ver detalle a continuación en el apartado "Evaluación del cumplimiento del Reglamento 2020/852").

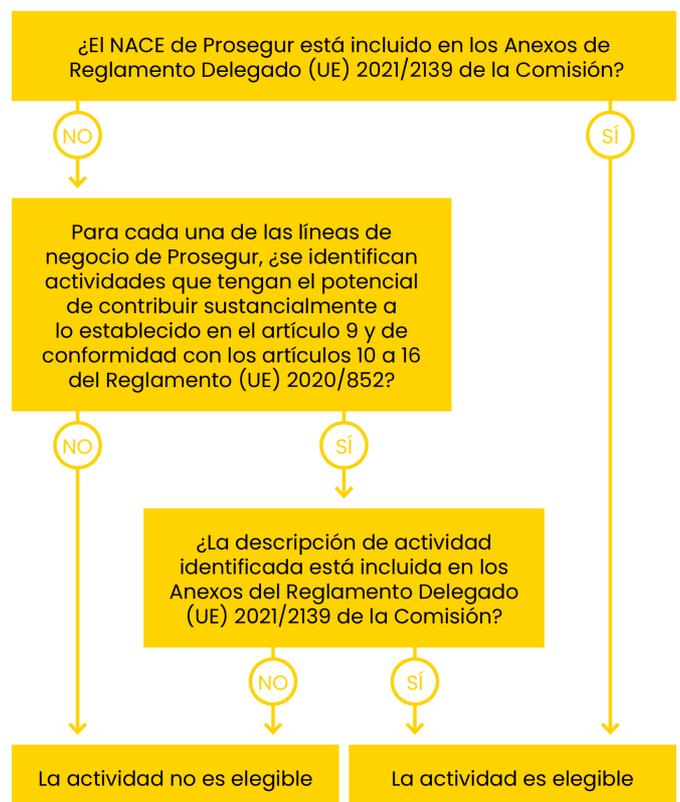
Con el objetivo de evitar la doble contabilización de las cifras de dichas actividades, la

organización ha establecido las medidas de supervisión y control necesarias para asegurar la consistencia y fiabilidad del proceso de extracción y transformación de la información, y con ello garantizar la integridad y trazabilidad de la información desde su origen hasta el reporte de los indicadores calculados. Para ello, ha definido las responsabilidades y los mecanismos de segregación de funciones oportunos que permiten supervisar las tareas del proceso, así como asegurar la homogeneidad de criterios contables utilizados, la correcta aplicación de las premisas establecidas, y evitar cualquier duplicidad en la asignación de actividades o relaciones inter-compañía en los distintos indicadores.

### 5.2.3.2. Evaluación del cumplimiento del Reglamento (UE) 2020/852

De conformidad con el punto 1.2.2.2 del Anexo I del Reglamento Delegado de la Comisión por el que se completa el Reglamento (UE) 2020/852, Prosegur ha realizado un análisis con el objetivo de determinar si alguna de sus actividades se incluye en las actividades descritas en los Anexos I y II del Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión.

Pese a que la actividad principal de Prosegur se identifica con el código NACE N80.10 (Actividades de seguridad privada), y esta actividad no está incluida en ninguno de los documentos anteriores, el área de Contabilidad de Prosegur ha identificado una serie de actividades transversales que sí resultan elegibles y se incluyen dentro de las actividades potencialmente sostenibles contempladas en el Reglamento (UE) 2020/852. Para esta identificación, se ha seguido la siguiente secuencia lógica:



Para evaluar si se cumple la descripción de las actividades identificadas en los Anexos del Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión, concretamente lo relativo a “6. Transporte”, se ha tenido en cuenta el modelo de uso de los vehículos (alquiler, propiedad...), tipología de vehículos, sus características, modelo, combustible y el área de negocio de Prosegur al que está asignado. Esto ha permitido concluir si los diferentes vehículos cumplen las descripciones de las actividades destacadas:

- a. 6.4.- Venta, adquisición, financiación, leasing, alquiler y explotación de dispositivos de transporte o movilidad personal en los que la propulsión procede de la actividad física del usuario, de un motor de cero emisiones, o de una mezcla de actividad física y motora de cero emisiones. Incluye la prestación de servicios de transporte de mercancías con bicicletas (de carga).
- b. 6.5.- Adquisición, financiación, alquiler, leasing y explotación de vehículos clasificados en las categorías M1 y N1, o

en la categoría L (vehículos de dos y tres ruedas y cuatriciclos).

- c. 6.6.- Adquisición, financiación, leasing, alquiler y explotación de vehículos de las categorías N1, N2 o N3 incluidos en el ámbito de aplicación de la norma EURO VI, etapa E, o su sucesora, para los servicios de transporte de mercancías por carretera.

En el caso, de los centros de operación de seguridad (SOC) incluidos en el negocio de Cipher, hace que esta área se considere elegible de acuerdo con la actividad “8.1 Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas”: Almacenamiento, manipulación, gestión, circulación, control, visualización, conmutación, intercambio, transmisión o tratamiento de datos a través de centros de datos, incluida la computación en el borde.

De acuerdo a los resultados de este análisis, se puede concluir que las actividades elegibles mayoritarias por línea de negocio son:

Línea de negocio	Descripción de la actividad identificada	Número de la actividad incluida en el Reglamento (UE) 2020/852*	Descripción de la actividad incluida en el Reglamento (UE) 2020/852	Objetivo de mitigación (Anexo I)	Objetivo de adaptación (Anexo II)
Cipher (Ciberseguridad)	Actividades de prestación de servicios de ciberseguridad, incluyendo procesamiento de datos, destinadas a garantizar la seguridad de activos y personas.	8,1	Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas	Sí	Sí
	Actividades de transporte de empleados para la realización de trabajos de instalación y mantenimiento de tecnología	6,5	Transporte por motocicletas, turismos y vehículos comerciales ligeros	Sí	Sí
Prosegur Alarms	Actividades de transporte de empleados para la realización de trabajos de instalación y mantenimiento de alarmas	6,5	Transporte por motocicletas, turismos y vehículos comerciales ligeros	Sí	Sí

Prosegur Security	Actividades de transporte de empleados para la realización de trabajos de seguridad privada	6,5	Transporte por motocicletas, turismos y vehículos comerciales ligeros	Sí	Sí
	Actividades de movilidad personal para facilitar la prestación de servicios de vigilancia presencial	6,4	Explotación de dispositivos de movilidad personal, logística de la bicicleta	Sí	Sí
Prosegur Cash	Actividades relacionadas con el servicio de transporte de fondos y operación con blindados	6,6	Servicio de transporte de mercancías por carretera	Sí	Sí
	Actividades de transporte de empleados para la realización de trabajos.	6,5	Transporte por motocicletas, turismos y vehículos comerciales ligeros	Sí	Sí

*\*Adicionalmente se consideran elegibles cinco vehículos de acuerdo con la actividad 6.7 Transporte de pasajeros por vías navegables interiores. No se incluye en la tabla anterior, por no resultar significativo.*

### 5.2.3.3. Información contextual sobre los indicadores de elegibilidad

De acuerdo con el punto 1.2.3 del Anexo I del Reglamento Delegado de la Comisión por el que se completa el Reglamento (UE) 2020/852, se exponen los resultados informados de los indicadores clave reportado en el apartado “principales resultados”, concretamente los criterios aplicados y asunciones realizadas:

- c. Cash, tomando el ingreso generado por el transporte directo reportado para el ejercicio, y un porcentaje de los ingresos de nuevos productos, derivados del uso de transporte para los nuevos negocios, no siendo el transporte la fuente principal de sus ingresos.

#### Turnover

Se ha tenido en cuenta el ingreso generado para las actividades de transporte consideradas elegibles como se menciona anteriormente. Dichos ingresos derivan de los negocios de:

- a. Security, obtenido de la cifra de la vigilancia móvil a cierre de año,
- b. Alarms, seleccionando el importe correspondiente al número de altas del ejercicio por el ingreso medio de las mismas, para cada país, dado que es la única venta asignable a vehículos, exceptuando las de España, que se consolidan por puesta en equivalencia, y por lo tanto, no son elegibles,

#### Capex

Partiendo del “cubo de Capex”, que recoge el importe del indicador para toda la compañía, se identifica que:

- a. la actividad de transporte está formada por las líneas de negocio de “tráfico y flota” y “blindados” que se seleccionan en su totalidad, restando a dicho importe: el correspondiente a PGA (sociedad soporte), al no ser una unidad de negocio; y el importe del negocio de alarmas para España, siendo en este caso cero,
- b. para la actividad de centros de datos, formada en su totalidad por ciberseguridad, se selecciona el total del Capex para el negocio en el ejercicio.

## **Opex**

Para la actividad de transporte se ha analizado la totalidad de los vehículos que han estado activos en algún periodo del ejercicio 2021, y se seleccionan aquellos que han estado en contrato de “leasing” o “renting” suponiendo, por lo tanto, un gasto operativo. Tras realizar un cambio de divisas a euros, se ha calculado los meses que los vehículos han estado activos en el ejercicio y el importe mensual que supone de gasto mensual, para obtener el importe del Opex. Finalmente, se resta el importe que supone PGA (sociedad soporte), Prosegur y la Fundación, al no ser unidades de negocio; y alarmas España, por las cuestiones anteriormente mencionadas.

En cuanto a la actividad de centros de datos, correspondiente en su totalidad al negocio de ciberseguridad, se seleccionan en su totalidad los gastos asociados a este negocio, recogidos en la P&L del ejercicio.

6

---

Social



## 6. SOCIAL

*"Llegar juntos es el principio. Mantenerse juntos, es el progreso. Trabajar juntos es el éxito", Henry Ford, Estados Unidos, empresario y emprendedor.*

El pasado ejercicio destaca como un periodo de evolución favorable en lo que a asuntos sociales y laborales se refiere. Durante 2021, hemos perfeccionado la selección y la fidelización del talento que necesitamos para avanzar en sintonía con los valores sociales emergentes, como la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres o la lucha contra cualquier tipo de discriminación, entre otros.

A pesar de un contexto económico y sanitario particularmente difícil, hemos enfocado ese

esfuerzo de adaptación en 26 países tan diversos desde varios frentes. Por ejemplo, en la formación de nuestra plantilla en general y mediante canales digitales en particular, el impulso al teletrabajo que contribuye a la conciliación y, desde luego, el respeto a los derechos laborales y el compromiso con los derechos humanos. Y no solo en casa sino en cualquier otra organización donde podamos influir, más allá incluso de nuestra cadena de suministro.

### 6.1. EMPLEADOS Y DESARROLLO PROFESIONAL

En Prosegur, entendemos la relación con nuestros empleados como un acuerdo de beneficio mutuo y vocación a largo plazo que repercute de manera directa en la calidad del servicio que ofrecemos.

Por lo tanto, nuestra selección de talento prioriza, además de la capacitación técnica, un alto nivel de valores éticos y cualidades humanas indispensables para la protección de bienes y personas, como son el sentido de la responsabilidad, la honestidad y la madurez psicológica.

La inversión en el mejor capital humano posible para nuestros compromisos éticos y profesionales es sin duda la base de un éxito que medimos con la satisfacción de los clientes. Cuidar esa inversión implica por lo tanto un proceso de mejora continua en los procesos de selección, primero para encontrar a las personas más idóneas y después con el fin de mantener su fidelidad a largo plazo.

#### **Modelo de Liderazgo, el pilar de la gestión del talento**

En 2021 hemos potenciado ese proceso de mejora permanente al adaptar nuestro diccionario de competencias —las cualidades personales y profesionales de empleados y empleadas— a los principios del Modelo de Liderazgo común a todos los países. Implica un salto adelante, ya que este modelo puede considerarse la columna vertebral de nuestra gestión del talento.

El objetivo es enriquecer la plantilla con las mejores personas disponibles. ¿Cómo? Mediante un proceso de selección estructurado, estandarizado y con los mismos criterios de evaluación a partir de una información homogénea y lo más detallada posible sobre los candidatos.



**Entre los pilares básicos de nuestro modelo de liderazgo figuran la pasión por el cliente, el espíritu de equipo y la orientación a resultados.**

Así, los cinco principios básicos del modelo guían el comportamiento personal y el desempeño profesional de todos los empleados, independientemente de su actividad, negocio, país o posición jerárquica. A saber:

- Pasión por el cliente.
- Orientación a resultados.
- Transformación e innovación.
- Responsabilidad y compromiso.
- Espíritu de equipo.

De esos principios emanan las siguientes herramientas de gestión que Prosegur ha implementado para optimizar el rendimiento y funcionamiento armónico de nuestros equipos:

- Evaluación del desempeño. Permite a los empleados del colectivo de estructura autoevaluarse y crear un espacio de diálogo con sus responsables para establecer planes de desarrollo y mejorar el rendimiento.

- Evaluación 360° al Comité de Dirección que complementa a la evaluación anterior, incluyendo la valoración entre compañeros y colaboradores directos para tener una visión panorámica de nuestros directivos de primera línea.
- *Talent reviews* del colectivo directivo clave. Tras identificar fortalezas y puntos concretos a mejorar por parte de los supervisores directos, diseñamos los planes de desarrollo a la medida y aseguramos los planes de sucesión.
- *Assessment Plans*. Realizados ad hoc para colectivos específicos a petición de los diferentes negocios. Se llevan a cabo a través de la herramienta de análisis Panorama, con el objetivo de identificar fortalezas y áreas de mejora de los empleados y diseñar planes de desarrollo a la medida. Un ejemplo: durante 2021 realizamos un *assessment* para el colectivo de delegados del negocio de Prosegur Cash, en el que participaron 337 empleados en 19 países.

### Soluciones tecnológicas para la selección del talento

Durante 2021, hemos fortalecido los sistemas de reclutamiento y selección de personal haciendo uso de herramientas tecnológicas integradas en el proceso de transformación digital de la compañía, y por lo tanto de su plantilla:

- Los procesos de robotización curricular, es decir, el uso cualitativo de tecnologías de análisis inteligente para cribar solicitudes, mejoran la experiencia tanto de candidatos como de empleados y optimizan la gestión de los reclutadores.
- En un contexto de pandemia prolongada, teletrabajo y digitalización, 88.512 candidatos han utilizado la plataforma de vídeo-entrevista en diferido o en directo, que aporta una solución útil para conocer mejor a los

aspirantes y potenciar nuestra imagen de marca empleadora.

- Hemos implantado en España los test de selección predictivos que mejoran el ajuste de los perfiles de puestos de trabajo clave. En el caso de vigilantes para los negocios de Prosegur Security y Prosegur Cash, el uso de estos test ha permitido disminuir un 13% la rotación. Y en la selección de *hunters* (técnicos comerciales) para Prosegur Alarms, han contribuido a aumentar un 32% la superación del periodo de prueba.
- Hemos mejorado los procesos de inscripción curricular, de selección y de *onboarding* —el paso de candidato a empleado— mediante la herramienta de Alta Digital. Permite al aspirante autogestionar de manera sencilla e intuitiva toda la información necesaria evitando desplazamientos a las oficinas, hace más eficiente la gestión de Recursos Humanos y profundiza la digitalización desde la captación a la contratación. Ya está implantada en Argentina y Brasil, avanza en Perú y está previsto desplegarla durante 2022 en Portugal y España.

---

**88.512 candidatos a incorporarse a Prosegur han hecho uso de la plataforma de vídeo-entrevista durante sus procesos de selección.**

## 6.1.1. Formación

Estamos convencidos de que nuestro principal activo, el capital humano, se revaloriza con la mayor calidad posible en la cualificación y el grado de especialización profesional. Es decir, con la formación como factor diferencial y para estar a la altura de una misión tan sensible como proteger los bienes y la integridad personal de nuestros clientes.

Esta convicción se traduce en un compromiso: desplegar de forma transversal en la compañía un modelo de formación continua, diversa, multiplataforma, especializada en función de cada negocio, que aspire a la excelencia y no solo mejore la capacidad de los empleados en sus puestos concretos, sino que estimule su proactividad para aportar ideas, ponerlas en práctica y abrir nuevos caminos profesionales. Estos objetivos se materializan en las siguientes iniciativas:

### Universidad Corporativa Prosegur

Es un espacio virtual desarrollado sobre la plataforma LMS (sistema de gestión del aprendizaje, por sus siglas en inglés) de Cornerstone accesible desde cualquier dispositivo o móvil con conexión e integrado en la intranet de nuestra compañía. En la Universidad Corporativa Prosegur (UP), los profesionales de cualquier línea de negocio comparten conocimientos, buenas prácticas y experiencias, desarrollan su talento mediante diferentes herramientas formativas, profundizan su inmersión en los valores corporativos, mejoran su rendimiento y se preparan para los cambios acelerados del sector, del mercado y la sociedad.

Su catálogo de cursos se alinea con los planes de desarrollo profesional de la compañía, varía en función de las necesidades y requerimientos de cada país y se enfoca a la autogestión por parte del empleado. La plataforma se renovó en 2019 con nuevos recursos y herramientas y en 2021 aumentamos un 40% el número de usuarios activos, integramos nuevas aplicaciones

didácticas para mejorar los procesos de aprendizaje y completamos el catálogo con cursos de desarrollo de liderazgo como “Gestión del talento”, “Gestión de equipos ágiles”, y “Aprender a delegar”.

### Plan de formación global para empleados de estructura

En el pasado ejercicio también hemos estrenado un programa formativo —integrado en la estrategia global del departamento de Recursos Humanos— dirigido a los colectivos de estructura de 23 de los 26 países donde operamos, con contenidos de Concienciación en Sostenibilidad, Seguridad de la Información, Propiedad Intelectual, Innovación (Internet de las cosas o Productos de futuro), Mentalidad *Agile* (metodologías ágiles, método *Kanban* y mejora continua) y Gestión del Cambio, además de materias específicas de cada negocio con visión del cliente en el centro.

El Plan está diseñado para respaldar la estrategia Perform & Transform de la compañía y en 2021 ha protagonizado un nuevo hito al extenderse a la región de Asia-Pacífico, a Alemania y Estados Unidos. En total, más de 12.000 empleados de estructura han cursado 130.000 horas de formación de este plan durante el año.

### Nuevo récord en la formación online

No solo hemos batido la marca de horas online cursadas en un año en la UP, la hemos pulverizado al pasar de 643.000 en 2020 a 1.064.728 horas en 2021, con un incremento del 66%. ¿A qué se debe semejante salto de escala? En gran medida, a dos proyectos del Equipo de Talento en Brasil que han sido muy bien acogidos: un programa pionero de Diversidad e Inclusión (D&I) y un itinerario didáctico y prescriptivo con 16 cursos de inteligencia empresarial (business acumen) dirigidos a toda la plantilla, como por ejemplo cumplimiento normativo, cultura y prácticas corporativas, competencias de gestión y manejo del trabajo.

El modelo de formación online madura a la par que el proceso de transformación digital de la compañía. En este sentido, durante 2021 se han equilibrado los impactos de la formación virtual y de la presencial, además de mejorar notablemente las competencias de diseño *e-learning*.

---

## **En 2021 hemos incrementado un 66% el tiempo de formación online en la Universidad Corporativa Prosegur hasta superar el millón de horas.**

### **Gestión local y global al mismo tiempo**

Otro de los hitos en el proceso de mejora continua del pasado año ha sido la gestión y planificación de todo el programa formativo, tanto online como presencial, por parte de los equipos especializados de cada país y según las necesidades concretas de negocios y clientes. Esta gestión de cercanía permite personalizar los contenidos en función de lo que pide el mercado local en cada momento.

Cada país desarrolla una estrategia que combina las ventajas de lo local y lo global. Por un lado, dispone de un equipo de formación propio que, a partir de su conocimiento del terreno, define necesidades y respuestas para su caso. Al mismo tiempo, se apoya en la visión general de la compañía y aprovecha las sinergias con el equipo global de formación. En este sentido, la Dirección Corporativa coordina algunas acciones formativas generales que cualquier empleado puede seguir a través de la plataforma de formación online. Por ejemplo, las de cumplimiento normativo o del Plan de Formación Global para empleados de estructura.

Durante 2021, también hemos contribuido a la formación profesional y académica de los empleados ofreciendo facilidades para que realicen estudios superiores. Los estudios de Derecho o Administración y Dirección de Empresas en España, a través de la Fundación Layret, sirven de muestra. En este caso, la Fundación Layret facilita que el temario sea compatible con el horario laboral y la asistencia a las clases por videoconferencia y desde Prosegur ofrecemos la posibilidad de realizar los exámenes en las instalaciones de la compañía para ahorrar tiempo y los desplazamientos. Además, en Brasil hemos otorgado 59 becas parciales para estudios universitarios relacionados con los negocios y las áreas de especialización de empleados que hayan cumplido al menos un año en Prosegur. Por último, Argentina ha optado por un programa de ayudas con descuentos preferentes en universidades privadas de referencia, además de becas que cubren el 75% de estudios de postgrado o másteres de administración de empresas (MBA). Durante 2021, otorgamos en este país cinco becas de este tipo.

En total, la formación impartida durante 2021 ha sumado más de dos millones de horas, lo que supone 14,4 horas de media por empleado y representa un crecimiento del 7% en comparación con el año anterior.

## 6.1.2. Retribución

Nuestros sistemas retributivos siempre cumplen la legislación laboral correspondiente, si bien pueden variar con el contexto del mercado y la situación financiera de la compañía. A partir de este preámbulo, la política retributiva responde a los siguientes principios generales:

- Debe ser lo suficientemente competitiva no solo para atraer, sino para fidelizar el mejor talento. También tenemos muy en cuenta la búsqueda de la motivación profesional y orientar ese estímulo hacia los resultados de negocio mediante una retribución variable a corto, medio y largo plazo para el colectivo directivo y los puestos clave.
- Debe alinearse con la equidad interna, además de con las prácticas y condiciones de mercado comparables.
- Debe tener en cuenta la situación económica de la compañía tanto en el presente como a medio y largo plazo para definir los esquemas retributivos y evolucionar hacia un modelo con mayor peso de la retribución variable.
- Debe aplicar controles que garanticen el cumplimiento de la política retributiva y que no exista ningún tipo de discriminación por género, etnia o edad.
- Debe incluir evaluaciones del rendimiento de los empleados —tanto de la alta dirección como del resto de la plantilla— que permitan vincular la retribución con objetivos concretos, entre ellos los de desarrollo sostenible.
- Debe fomentar un sistema flexible de retribución que se adecue a los diferentes intereses de los empleados tanto con beneficios salariales como no salariales.
- Por último, la estructura salarial contempla una retribución fija acorde

con las garantías jurídicas, los niveles de vida y las prácticas laborales de cada país, y una retribución variable para la mayor parte de los colectivos ligada a objetivos específicos y meritocracia.

Cabe destacar, también, que un proveedor externo audita el sistema de valoración de los diferentes puestos de trabajo en función de criterios objetivos como la responsabilidad, el impacto o el ámbito de actuación, entre otros. De esta forma garantizamos que la retribución de toda nuestra plantilla se ajuste a unas bandas salariales locales completamente ajenas a cualquier tipo de discriminación.

### Así es la retribución variable

Aplicamos diferentes planes de acuerdo con las funciones y las responsabilidades de cada colectivo:

- DSO. Plan de objetivos ligado al rendimiento de los equipos más operativos en función de ratios de absentismo, eficacia en los servicios, etc.
- PIC. Plan de incentivos dirigido a los colectivos comerciales.
- DPO. Plan de bono anual para el personal de estructura.
- ILP. Plan de incentivos a largo plazo dirigido al personal de dirección y vinculado con diferentes objetivos estratégicos, como pueda ser el incremento de la sostenibilidad. En algunos casos, la participación está asociada a valores específicos de unidades concretas de la compañía.
- Planes adicionales para colectivos concretos que alinean a los equipos con los objetivos y estrategias de la compañía.

## Retribución de la alta dirección y del Consejo de Administración

La remuneración media de los consejeros en 2021 fue de 275.486 € (en 2020 alcanzó 249.631 € de media). Por género, se desglosa así:

- Mujeres: 377.005 € de media, incluida la Presidente. En 2020, la remuneración se situó en 281.869 €.
- Varones: 246.480 € de media, incluido el Consejero Delegado, cuya retribución ha ascendido este año a 238.885 €.

En 2021, la remuneración media de la alta dirección se situó en 269.556 €, mientras que en 2020 la cifra ascendió a 292.517 €. Por género, se desglosa así:

- Mujeres: 144.430 € de media.
- Varones: 290.410 € de media.

En todos los casos, el cálculo considera las retribuciones fijas y variables abonadas, así como las dietas y la remuneración por pertenencia a comisiones.

---

**La remuneración media de nuestros consejeros fue en 2021 de 275.486 € (desglosado por géneros, 377.005 € para mujeres y 246.480 € para varones).**

### 6.1.3. Relaciones con los empleados

La relación de la compañía con sus trabajadores en todos los países se rige por los principios de justicia, equidad, dignidad y respeto. Para procurar su cumplimiento, construye esa relación sobre tres pilares: ofrecer las mejores condiciones de trabajo, dar voz tanto a los empleados como a sus representantes y realizar una gestión proactiva que asegure unas relaciones laborales productivas y estables.

Contamos con sólidos equipos locales especializados en relaciones laborales que orientan las relaciones con los empleados hacia dichos principios. Desde el departamento corporativo, se acompañan y supervisan las diferentes prácticas, siempre con respeto a las legislaciones vigentes en cada nación.

Para apoyar la gestión de dichos equipos hemos desplegado nuevas herramientas digitales de gestión. En concreto, en 2021 hemos implementado la innovadora herramienta de litigios en Argentina, Chile, Paraguay, Perú y Uruguay, después del éxito de su aplicación en España y Colombia durante 2020. La solución se

ha diseñado y desarrollado dentro de la compañía para:

- Automatizar diversas tareas en la gestión de litigios e inspecciones laborales.
- Registrar todos los expedientes laborales en un único repositorio.
- Realizar una trazabilidad exhaustiva país por país.
- Aplicar análisis estratégicos que detecten áreas de mejora y acciones proactivas para reducir la conflictividad laboral.

### Condiciones laborales y de diálogo social

El año 2021 marca un nuevo hito con la publicación de la Política Global de Condiciones Laborales y Diálogo Social, que desarrolla el compromiso recogido en la Política Corporativa de Derechos Humanos para unas condiciones de trabajo dignas en todas las actividades de la compañía.

Este nuevo documento estratégico:

- Reafirma el estricto cumplimiento de la legalidad en todas las jurisdicciones donde operamos.
- Considera las diferentes condiciones económicas y sociales en cada país, además de los distintos marcos legislativos y sistemas de relaciones laborales.
- A partir de la adaptación a esta realidad concreta, establece los principios y prácticas básicos en las condiciones de trabajo y la libertad sindical, además de extenderlos a todos los procesos según las directrices internacionales que regulan dichas materias.

Nuestra política de relaciones laborales fomenta formas más ágiles y flexibles de organizar el trabajo para contribuir a la conciliación laboral y personal. Como parte de la intensa transformación digital de la compañía, aborda aspectos como la desconexión digital e impulsa modelos híbridos que alternan el trabajo presencial en oficina y el teletrabajo desde los domicilios —siempre que las funciones concretas del empleo lo permitan—, lo que aporta diferentes beneficios a los empleados, la compañía y la sociedad: por ejemplo, el ahorro de recursos, tiempo y gastos en desplazamientos y la contribución a descongestionar las ciudades y reducir las emisiones de gases contaminantes.

Todas estas medidas se suman a otras que flexibilizan las jornadas laborales, mejoran la visibilidad sobre los horarios y garantizan los descansos semanales y mensuales, además de los vinculados con la maternidad y la paternidad.

## La referencia de la satisfacción de los empleados

Creemos que toda la política laboral estaría incompleta sin la valoración que sus principales protagonistas, los empleados y empleadas, tienen sobre ella.

Contamos con un programa que analiza las opiniones de los profesionales, asigna valoraciones por encima o por debajo de sus expectativas e identifica tanto las áreas mejorables como las iniciativas que más satisfacción les aportan, y por lo tanto que más aumentan el grado de vinculación o el sentido de pertenencia a la compañía.

Para que la valoración resulte lo más precisa posible, aplicamos la metodología eNPS (*employee Net Promoter Score*) como indicador estándar, que además garantiza el anonimato con el fin de evitar sesgos. Plantea una única pregunta inequívoca: “Entre 0 y 10, ¿cuánto recomendarías trabajar en Prosegur a un amigo o familiar?”. El valor del indicador se calcula restando al porcentaje de promotores —solo quienes hayan puntuado con un 9 o un 10— el de detractores —quienes hayan puntuado de 0 a 6—.

Otra fortaleza del modelo es su frecuencia: el cuestionario se dirige diariamente a un determinado grupo de profesionales hasta alcanzar a toda la plantilla en Argentina, Brasil, Chile, España, Paraguay y Uruguay y cada persona participa dos veces como máximo cada año. Al medir los resultados en tiempo real, permite comprender la relación entre la satisfacción de los empleados y hechos relevantes sucedidos en la compañía o en su entorno.

Hablamos de la voz de los empleados y una forma de evaluar la compañía a partir de una opinión personal genuina. Es decir, se trata de una información clave que mediante su análisis nos permite priorizar iniciativas urgentes o definir planes de acción concretos. Por ejemplo, las mejoras continuas en la Universidad Corporativa Prosegur, nuevas funcionalidades en la app móvil del empleado o las políticas de teletrabajo para la conciliación laboral y familiar, todas ellas llevadas a cabo durante 2021.

De hecho, este modelo de relaciones laborales ha contribuido a que Prosegur haya recibido estos reconocimientos durante el pasado ejercicio:

- Premio Foro Recursos Humanos a la Gestión de Riesgos de Empleados en el Extranjero (España).
- Premio Cegos con E&T a las Mejores Prácticas Categoría Desarrollo y Aprendizaje por el Programa de Inmersión en Innovación (España).
- Comenius EduMedia Award 2021 - Scanner-Support App (Alemania).
- EU Excellence (India).
- Great Place to Work (India).

Pero el principal galardón para la compañía es sin duda una visión positiva por parte de nuestra gente. A finales de 2021, la valoración media superaba los 61 puntos, cuando ese valor en el conjunto de las empresas españolas en 2019 se situó en 18, según el último Barómetro de Experiencia del Empleado publicado por el Centro de Estudios de Recursos Humanos del Instituto de Empresa.

Si nos referimos a la satisfacción de los equipos también hablamos de generar el marco de confianza necesaria para expresarla. Nos parece fundamental mantener un contacto constante con los empleados para compartir información y entender sus necesidades. Esa comunicación bidireccional permite además fomentar valores corporativos, el propósito social de la compañía y el sentido de pertenencia a la misma cultura corporativa.

Con esos objetivos, desde el área de Recursos Humanos fomentamos diferentes canales como la intranet global y su aplicación móvil que recogen peticiones de los equipos. En 2021 la hemos actualizado con una interfaz más intuitiva, manejable y escalable para que pueda sumar nuevas soluciones. Incluye funcionalidades clave como visualización de nóminas, acceso a la Universidad Corporativa Prosegur, y, en función de su perfil y localización, los cuadrantes de trabajo o el contacto con el Centro de Gestión Operativo para los vigilantes de Prosegur Security, entre otros. Además, en

este ejercicio se han añadido otras novedades, como el acceso a beneficios sociales, ventajas para los empleados, planes de bienvenida o información sobre la Fundación Prosegur.

Su condición de herramienta multitarea con una utilidad creciente explica que durante 2021 hayan usado la app más de 100.000 usuarios en 24 países, es decir, el 71% sobre el total de la plantilla.

## Procesos de negociación colectiva

Nuestra política corporativa reconoce el derecho fundamental de trabajadores y trabajadoras a constituir, participar o afiliarse a sindicatos u otros órganos de representación sin ningún tipo de injerencia, de acuerdo con el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

En este sentido, mantenemos reuniones frecuentes con los representantes de los trabajadores y partimos del compromiso de negociar de buena fe, de una manera constructiva que respete la autonomía de las partes para asumir los compromisos alcanzados. Creemos que ese clima de confianza y respeto mutuo, de escucha activa y diálogo, de buena disposición, en definitiva, contribuye a entender las posiciones de las partes hasta coincidir en objetivos comunes.

El resultado de ese diálogo se concreta en los más de 300 Convenios Colectivos firmados, que cubren el 77% de la plantilla total. Durante 2021, nuevos convenios se han suscrito en Brasil, Colombia, España, Perú, Portugal y Uruguay, entre otros países, y se ha reducido de manera considerable la conflictividad laboral, con focos puntuales conflictivos en Brasil y Perú.

Si la evolución de la pandemia lo permite, en 2022 tenemos previsto retomar la celebración presencial del Comité de Empresa Europeo. No obstante, durante 2021 hemos mantenido un contacto fluido con las partes que lo integran gracias a los medios telemáticos.

## 6.2. RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS

Tomamos una posición activa que protege y promueve los criterios de sostenibilidad y los DDHH desde todas nuestras actividades. Y garantizamos el cumplimiento de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y de las obligaciones que impone la Organización Internacional del Trabajo en materia de libertad de asociación y negociación colectiva, discriminación, trabajo forzoso y trabajo infantil, entre otras.

En 2020 ya desarrollamos la Política de Derechos Humanos como el instrumento específico que potencia la protección de los derechos humanos, la cual hasta entonces venía reflejada en otros mecanismos corporativos como el Código Ético y de Conducta o la Política de Responsabilidad Social Corporativa.

Durante 2021 hemos desarrollado dicha Política en instrumentos independientes que asumen compromisos específicos y detallan las líneas de acción para salvaguardarlos. En concreto, en este año se han aprobado las políticas de Diversidad y Crecimiento Inclusivo, Condiciones Laborales y Diálogo Social, y se ha realizado una revisión integral de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En esta línea, nos hemos sumado también a iniciativas como las que impulsa la Relatora Especial de la ONU sobre defensores de los derechos humanos, y también al Observatorio de Crecimiento Inclusivo, por invitación de la ONG Codespa.

### Debida Diligencia

En virtud de nuestra Política de Derechos Humanos, hemos sistematizado la gestión de la Debida Diligencia —las medidas o herramientas que permiten identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas en el respeto a los DDHH— basándonos en la metodología del ciclo de

mejora continua, que secuencia la gestión en cuatro fases:

- **Planificación.** Evaluamos e identificamos el impacto de la compañía en DDHH y elaboramos un mapa de riesgos para proyectar las medidas que permitan cumplir nuestros compromisos.
- **Despliegue.** Aplicamos las medidas definidas durante la fase de planificación. No solo implicamos a todos los niveles de la organización, también a proveedores, clientes y comunidades relacionadas con la compañía.
- **Comprobación.** Controlamos de manera cuantitativa y cualitativa del cumplimiento del respeto a los DDHH. Esta tarea de supervisión la llevan a cabo las comisiones de auditoría y de cumplimiento interno.
- **Acción.** Corregimos las vulneraciones de los DDHH detectadas en cualquier ámbito y de los procesos que puedan ser deficientes o mejorables.

Adicionalmente, nuestro sistema de gestión y control de riesgos identifica los diferentes tipos de amenazas, desde riesgos operacionales, regulatorios o de negocio, a financieros y reputacionales de carácter crítico.

Además de los controles internos, se ha tomado la determinación, de forma voluntaria, de someternos a una revisión externa por parte de un proveedor especializado cada tres años. La última evaluación —en 2021, a cargo de la consultoría KPMG—, concluye que la compañía muestra una elevada madurez en la protección, el respeto y el cumplimiento de sus compromisos en DDHH. Entre sus conclusiones, destaca que, de las 49 recomendaciones emitidas por la gestión de Debida Diligencia en

2018, hemos adoptado ya el 67% y un 27% están en proceso.

### **El Canal Ético para comunicar y resolver vulneraciones**

Por otra parte, nuestro Canal Ético está diseñado como un mecanismo interno de resolución de conflictos que permite a cualquier persona, incluso si no pertenece a la plantilla, comunicar de forma segura y anónima una posible vulneración de los DDHH. Una vez denunciada dicha situación, la Dirección de Auditoría Interna asegura la igualdad entre las partes vinculadas y coordina de forma independiente y confidencial tanto la gestión como la investigación y la resolución del caso.

Este último año, en línea con lo que venía sucediendo en años anteriores, no hemos recibido denuncias por vulneración de los Derechos Humanos.

### **Formación específica en derechos humanos**

En un epígrafe anterior hablábamos de la importancia de la formación para contar con la mejor plantilla posible de cara a los objetivos de

## **6.2.1. Salud y seguridad laboral**

En Prosegur la seguridad y salud laboral como medio para asegurar un entorno digno, seguro y saludable son una prioridad para todos nuestros niveles organizativos. Esta responsabilidad empieza por la dirección del grupo, cuyo compromiso se materializa en las Comisiones trimestrales de Seguridad y Salud, liderados por los comités de dirección de las distintas líneas de negocio.

En ellas, se analiza y supervisa la gestión en materia de prevención de riesgos laborales de cada país y sus indicadores, se proponen y

negocio, a los clientes y, por extensión, a la sociedad. El mismo principio rige en la defensa de los DDHH y de ahí que integremos ese compromiso en los planes de formación de Recursos Humanos y Cumplimiento Normativo. De hecho, algunos cursos obligatorios incluyen sesiones sobre cuestiones como el control de la agresividad y el uso de la fuerza, la violencia de género, la diversidad cultural o los DDHH en el contexto de las empresas.

Durante 2021 hemos revisado buena parte del material de formación para enriquecerlo con los principios y el espíritu de la nueva Política de Derechos Humanos. Después del gran impulso que se dedicó a este tipo de contenidos en 2020, este 2021 se han impartido 38.051 horas adicionales y todos los cursos obligatorios para el personal de oficina ya incluyen contenido específico de derechos humanos.

---

## **La última Due Diligence externa destaca nuestro grado de compromiso con los derechos humanos y revela avances de un 94% respecto al mismo ejercicio en 2018.**

adoptan iniciativas asignando a su puesta en práctica los recursos necesarios y se realiza un análisis específico sobre todos los accidentes graves o fatales que hayan podido producirse.

En línea con la Política Global de Seguridad y Salud en el Trabajo, revisada en 2021 y aplicable a todas las líneas de negocio, sus empleados, actividades y colaboradores, Prosegur persigue el firme objetivo de reducir la accidentabilidad a cero, implementando para ello objetivos específicos, acciones e indicadores concretos que se recogen en su Norma Global de

Indicadores de Seguridad y Salud en el trabajo, y que se revisan con carácter trimestral con la dirección de la compañía.

Al margen de lo anteriormente expuesto, el Comité de Expertos en Seguridad y Salud formado por expertos en prevención de riesgos laborales de las distintas geografías donde Prosegur opera, se reúne semanalmente para identificar necesidades, tendencias en el ejercicio de la función y mejores prácticas. Fruto de sus sesiones han nacido diversas iniciativas como la Campaña Global de Seguridad Vial desarrollada durante el mes de junio de 2021, que contó con más de 28.000 participantes de distintas partes del mundo.

### **Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales**

Es importante recalcar que el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en Prosegur está doblemente reforzado. Más allá de los mecanismos corporativos mencionados en el apartado anterior, la gerencia en materia de seguridad y salud se administra localmente. Por ello, la compañía cuenta con expertos asignados en cada país, lo cual garantiza tanto un estricto cumplimiento normativo conforme a las legislaciones locales, como una gestión cercana a los diferentes entornos de trabajo.

Como resultado de lo anteriormente expuesto, Prosegur presenta gran número de iniciativas para mejorar el bienestar de los trabajadores, tanto a nivel local como en el marco de proyectos corporativos.

Todo ello es accesible, junto con el resto de información en materia de PRL, a través de la app Intranet Prosegur y de las nuevas herramientas operativas desarrolladas gracias a la digitalización como la Plataforma Operativa Prosegur Security (POPS), que permiten a los empleados disponer de toda la información actualizada de forma ágil, así como el envío de notificaciones enfocadas a su bienestar.

Pero la principal garantía en lo que a reducción sistemática de riesgos se refiere consiste en dar a nuestros equipos formación detallada sobre las amenazas potenciales a las que se enfrentan y las medidas necesarias para su prevención.

Como resultado de todo ello, en 2021 se ha conseguido una reducción de la tasa de incidencia en un 4,2%, frente al 2% definido como objetivo para el 2021.

Este descenso se deriva de la reducción del número de accidentes leves en un 21% y de los graves en un 6%, y se ha visto reflejado también en el descenso de la tasa de frecuencia en un 0,35%.

En proporción similar, la tasa de gravedad a descendido en un 0,34%, un dato que se ha visto impactado negativamente dado el incremento en el número de accidentes mortales.

A través del estrecho seguimiento y análisis de los indicadores, se ha puesto de manifiesto que la principal causa de accidentes graves y mortales está relacionada con vehículos, motivo por el que se ha puesto especial foco en la concienciación y control en materia de seguridad vial. Entre las medidas implementadas destaca la Campaña Global de Seguridad Vial donde participaron más de 28.000 trabajadores de todas las geografías en las que operamos.

De igual forma, la priorización de la seguridad y salud se hace extensible a las relaciones con terceros según lo dispuesto en la Norma general 3P de Compras. Por ello, Prosegur cuenta con sólidos sistemas de coordinación de actividades preventivas, herramienta imprescindible para garantizar condiciones óptimas de trabajo en toda la cadena de suministro y servicios recibidos por el grupo.

Esta exhaustiva arquitectura de gestión es sometida regularmente a controles y evaluaciones tanto internos como externos. La obtención en 2021 de las certificaciones ISO45001:2018, SRC Act 1988 Self Insurance o NORSOK-S-WA 006-2018/GTC 310:2000 es la

prueba palpable del éxito de nuestros esfuerzos en esta área.

### **Crisis sanitaria**

Por último, en lo que a gestión de la crisis sanitaria se refiere, nuestra compañía se sigue guiando por un estricto protocolo de actuación para prevenir contagios en el entorno laboral:

- Se ha mantenido el Comité de Crisis semanal para favorecer la agilidad en la toma de decisiones y acciones críticas.
- Se ha producido un retorno a la actividad presencial en nuestras oficinas de forma paulatina, siempre en función de la situación epidemiológica de cada geografía, y manteniendo el teletrabajo como una opción de uso discrecional para todo el personal cuyas funciones así lo permitan.
- Se ha mantenido la redistribución organizativa de turnos y de espacios de trabajo para limitar el número de personas que entran en contacto diario en el curso de sus actividades cotidianas.
- Hemos realizado campañas de información y concienciación constante, habilitando herramientas digitales para el control de accesos, facilitando la trazabilidad de contagios y agilizando trámites en la medida de lo posible.
- Actualmente continuamos con un sistema híbrido de teletrabajo, alternando varios días de presencia en la oficina, en aquellas posiciones que por la tipología del trabajo lo permiten. La proyección a futuro es darle continuidad a este modelo híbrido adaptándolo a las necesidades operativas de la empresa.

## **6.2.2. No discriminación y diversidad**

La pluralidad, la diversidad y la multiculturalidad han formado parte de la identidad corporativa de Prosegur desde sus orígenes, como corresponde a una empresa con plantillas tan nutridas y presente en ámbitos geográficos tan distintos.

En 2021, hemos actualizado ese compromiso con la aprobación de nuestra Política Global de Diversidad y Crecimiento Inclusivo, que sirve de paraguas a los distintos instrumentos y planes de igualdad locales donde se concretan las principales líneas de actuación para velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro de la empresa (medidas de conciliación, publicidad del protocolo de acoso, entre otras). Es el caso del Plan de Igualdad de España firmado en 2021.

La política pone el foco en la promoción activa de la igualdad, la no discriminación y la plena aceptación de cualquier persona con

independencia de su nacionalidad, origen étnico, género, identidad sexual, edad, estado civil, ideología política, capacidad económica o condición social.

### **Igualdad de género**

El fomento del empleo femenino es una asignatura pendiente en un entorno tan tradicionalmente masculino como el de la seguridad privada. Según datos de la patronal APROSER correspondientes a 2021, solo el 13% de los profesionales de seguridad en activo en España son mujeres. La cifra se ha incrementado en los últimos años, pero sigue en parámetros muy alejados de la paridad

Prosegur, con un 20,8% de trabajadoras, presenta datos por encima de la media de su

ámbito de actividades, pero no por ello estamos en condiciones de caer en la complacencia: acelerar el proceso de equilibrio entre varones y mujeres de nuestra plantilla es una de nuestras principales prioridades en el ámbito de la igualdad de género y uno de los objetivos estratégicos de nuestro Plan Director de Sostenibilidad.

La principal herramienta de Prosegur para captar, potenciar y desarrollar el talento femenino es nuestro programa #EmpoweredWomen, basado en tres pilares:

- **Concienciar.** Para ello, ofrecemos a nuestras plantillas sesiones formativas en asuntos de igualdad de género. La última, que contó con más de un millar de asistentes, se centró en el impacto de los sesgos inconscientes.
- **Actuar.** Nuestro programa Mujeres de Alto Rendimiento realiza un seguimiento de las integrantes de nuestra plantilla con mayores responsabilidades y más posibilidades de desarrollarse en la compañía. Cada seis meses, el departamento de Recursos Humanos reporta sus progresos, capacidades adquiridas o retos afrontados. El programa incluye también formación continua específica y espacios seguros para la puesta en común de inquietudes y experiencias.
- **Motivar.** Las Becas #EmpoweredWomen, desarrolladas junto con la Fundación Prosegur y abiertas a todas las trabajadoras independientemente de su posición, ponen el foco en el personal operativo (vigilantes, auxiliares, etc.) y acercan programas formativos a aquellas mujeres que no hayan tenido los recursos, el tiempo o el acompañamiento necesarios para acceder a los mismos. Con ello se da visibilidad a sus logros y se potencian sus posibilidades de promoción interna. El programa de becas incluye un acompañamiento trimestral por parte de

mujeres con un gran recorrido en la compañía.

Este innovador programa se empezó a implementar en plena pandemia de manera completamente telemática. Un peaje impuesto por las circunstancias que supuso, sin embargo, una estupenda oportunidad, ya que facilitó el contacto entre mujeres de distintos ámbitos geográficos y unidades operativas y áreas de negocio muy diversas. Lanzado en España en 2021, #EmpoweredWomen se encuentra actualmente extendiéndose a 16 países de Iberoamérica y Europa. A medio plazo estará disponible en todos los territorios en que opera Prosegur.

### **Brecha salarial**

En el análisis de este aspecto, la compañía tiene en cuenta cuatro categorías principales (Directores, Mandos intermedios, Analistas y Operativos) y las cruza con variables asociadas a los ámbitos geográficos concretos y las diferentes líneas de negocio. Teniendo en cuenta esos parámetros, la brecha salarial de Prosegur es en la actualidad del 9,4%, dato fundamentalmente atribuible a las diferencias en remuneración en posiciones operativas.

Ese cálculo tiene en cuenta la diversidad de los equipos que integran nuestras diferentes líneas de negocio, analizando en primer lugar la brecha salarial registrada en estos equipos y ponderándola a renglón seguido en función del número de empleados de cada uno de ellos. A través de la herramienta global de compensación, la compañía dispone de informes específicos de análisis por género y de brecha salarial que facilitan el seguimiento constante y permiten identificar las variaciones salariales que deban ser subsanadas.

La retribución de los trabajadores se ajusta en todos los casos a lo que estipula la ley y a lo especificado en los Convenios Colectivos suscritos sin que exista discriminación en ninguno de los elementos o condiciones de la

retribución. Prosegur garantiza la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial.

Es más, en 2021 contratamos a una consultoría independiente y especializada para auditar el sistema de nivelación de puestos, no solo con el fin de garantizar la equidad salarial en su conjunto, sino para asegurar que cualquier diferencia de sueldo nunca se deba a una cuestión de género, origen étnico, edad o cualquier otra circunstancia que pueda suponer algún tipo de discriminación. Esta primera auditoría no encontró incidencias significativas.

### **Inserción laboral de personas con discapacidad**

Prosegur, a través del establecimiento de una serie de medidas, impulsa la integración en el mercado laboral de personas con discapacidad física o intelectual, ofreciéndoles un futuro más estable a través del empleo. Las principales actividades en este sentido son las siguientes;

- Inclusión de personas con discapacidad en nuestros procesos de digitalización documental, sobre todo en la gestión de la gran cantidad de papel generada.
- Incremento gradual del porcentaje de personas discapacitadas en nuestras plantillas y ampliación progresiva del tipo de posiciones y tareas al que pueden optar en nuestra compañía.
- Búsqueda activa de este tipo de perfiles profesionales a través de nuestras ofertas online de empleo.
- Integración de los servicios de digitalización ofrecidos por el personal discapacitado en un área tecnológica, nuestro Centro de Robotización, Excelencia, Automatización y Digitalización (CREAD). En él, se sitúa en el centro de la operación a las personas con discapacidad, ofreciéndoles la

posibilidad de pasar de ocupaciones rutinarias a tareas de mayor valor añadido, como el adiestramiento de modelos de *machine learning*. Prosegur dispone de cuatro Centros de Digitalización en el mundo, situados en Brasil, Chile, España y Perú, y en ellos emplea a 36 personas con algún tipo de discapacidad. Como dato relevante, estos centros han gestionado más de 34 millones de páginas de los distintos departamentos de la compañía y existe el compromiso no solo de incrementar el volumen gestionado, sino también de exportar este servicio interno a los clientes terceros que puedan estar interesados en él. El equipo del CREAD fue galardonado con el premio Innovation Excellence a nivel mundial en automatización robótica de procesos (RPA) en los Blue Prism Awards.

- Por último, nuestra compañía cuenta con un Centro Especial de Empleo en España, fruto de la colaboración entre Apracor y Prosegur para la inserción laboral de personas con discapacidad. Similar propósito tiene el centro de formación CICLO en Brasil, nacido de una alianza entre Prosegur y la Asociación de Padres y Amigos de los Discapacitados de São Paulo (Brasil).

Adicionalmente, a través del Código Ético y de Conducta, se promueven de manera concreta y efectiva políticas que favorezcan la integración, sobre todo en lo que atañe a los procesos de contratación de personal.

Prosegur garantiza el acceso de todos los empleados a sus instalaciones mediante la adaptación y mejora de la accesibilidad de todos los edificios operativos y corporativos del grupo.

El número total de empleados con discapacidad en 2021 ha sido de 831 (2020: 819 personas). El objetivo a medio y largo plazo es la plena integración en nuestra estructura de las personas con estas características.

## 6.3. COMPRAS Y CADENA DE SUMINISTRO

*“Si el suministro falla, la actividad cesa abruptamente, como le ocurre a la música de un órgano cuando se ve privado de viento”, Frederick Soddy, Reino Unido, científico.*

En Prosegur, contamos con una Dirección de Gestión de Medios que se encarga de organizar los procesos de compra y aprovisionamiento de la compañía y asegurarse de que se realicen de manera responsable y sostenible.

Esta Dirección es transversal a todas las unidades de negocio; gestiona los recursos para optimizar su eficiencia y reducir costes, y proyecta estos objetivos a las relaciones con los proveedores desde las áreas de Compras y Cadena de Suministro; Flota; Inmuebles, y Gestión de Servicios.

Todas las compras de servicios y bienes se ajustan a la nueva Política de Compras aprobada en 2021, una norma general específica, de obligado cumplimiento, que se aplicará a todas las compras y contrataciones de bienes y/o servicios, con el objetivo de asegurar una política homogénea de aprovisionamiento sostenible, una adecuada gestión del gasto, estandarizar procesos, proteger a la empresa de riesgos innecesarios y asegurar un uso legítimo de los fondos de la compañía. Además de a los requisitos legales en cada país. De la misma forma, las relaciones con proveedores se guían por el estudio ABC de proveedores, que define las estrategias, identifica a los más críticos y determina el trato acorde con esa importancia.

Hablamos de una gestión clave para nuestro comportamiento sostenible dado el volumen de compras y contratación de nuestra compañía: más de 30.000 proveedores en 18 países —con una elevada contribución a sus economías ya que el 85% de ellos son locales—, y en sectores tan diversos como tecnología, flotas, mantenimiento de edificios, viajes,

telecomunicaciones, maquinaria, equipamiento, marketing o asesorías, entre otros muchos.

Entre esa enorme masa de candidatos, priorizamos la contratación de proveedores que cumplan criterios de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa. Además, les pedimos que suscriban y promuevan los ODS de Naciones Unidas y que dispongan de algún tipo de certificación en criterios ESG. También deben aceptar por contrato el derecho de Prosegur a realizarles una auditoría. En 2021, no hemos adelantado ningún proceso de auditoría.

Es más, incluimos la gestión de proveedores en nuestro Código Ético y de Conducta, y su selección sigue criterios de independencia, objetividad y transparencia compatibles con obtener buenas condiciones comerciales. En este sentido, hemos definido un procedimiento de actuación en caso de que exista algún conflicto de interés o un posible fraude en la relación entre un empleado y un proveedor.

Las compras y relaciones con proveedores siguen un proceso de mejora continua. En 2021, hemos añadido criterios adicionales de sostenibilidad en línea con la estrategia corporativa, hemos impartido formación en compras sostenibles y entregado el primer Premio Anual de Iniciativas y Proyectos de Compra Sostenible.

### Mejoras inminentes en la gestión

Para profundizar en la sostenibilidad y optimización gradual de nuestra cadena de suministro, desde mayo 2021 estamos desarrollando un nuevo proceso global de

homologación de proveedores. En paralelo, mejoramos la gestión del riesgo mediante herramientas de evaluación y calificación en función de la continuidad de negocio, el impacto medioambiental, las condiciones laborales y de contratación o la reputación de los proveedores, entre otros criterios.

Al mismo tiempo, pondremos en marcha un planeamiento de ventas y operaciones (S&OP, por sus siglas en inglés) como apoyo clave a la toma de decisiones en todas las cadenas de suministro. Unido a la estandarización, la automatización y la robotización de procesos, este nuevo procedimiento permitirá aumentar la eficiencia, la resiliencia y la agilidad de las operaciones.

**Estamos desarrollando un nuevo proceso global de homologación de proveedores que ha sido lanzado en 2021 y que se extenderá progresivamente a todos los mercados hasta 2023.**

## 6.4. CONSUMIDORES

En Prosegur tenemos como objetivo estar siempre a la altura de las exigencias de nuestros clientes y anticiparnos a sus necesidades mediante un trato cercano basado en la transparencia y la proactividad.

En los últimos años hemos implementado una plataforma para clientes B2B (*"Business to Business"*), mediante la cual se dispone de la información operativa y administrativa, en tiempo real, que permite gestionar la seguridad a los clientes y agilizar la toma de decisiones. El

objetivo es asegurar una respuesta adecuada a sus requerimientos y mantener la trazabilidad necesaria para ello.

Estos valores de transparencia y servicio son transmitidos por todos nuestros empleados, especialmente por los que tienen un contacto directo con los clientes (comerciales, técnicos de instalaciones, personal de atención o vigilantes).

Asimismo, disponemos de una plataforma CEM de Experiencia de Cliente. Su objetivo es



identificar las palancas de actuación para seguir mejorando la calidad del servicio. Los puntos de contacto del *customer journey* de alto nivel para nuestros clientes B2B incluyen, entre otros, los relativos a la experiencia de venta, la experiencia de prestación de servicio y la experiencia global, cada uno con indicadores específicos asociados.

Por su parte, en Prosegur Alarms, el objetivo principal es garantizar a los clientes, tanto B2B como B2C ("*Business to Consumer*"), un sistema de seguridad de calidad donde prime la customización y la confianza. Para poder evaluar con rigor la calidad del servicio prestado, hemos implementado la herramienta Right Now, que mejora y se enriquece de forma permanente. Con ella medimos la satisfacción del cliente en la prestación del servicio en cinco puntos de contacto distintos: servicio de atención al cliente, contratación del servicio, proceso de instalación, revisión técnica y salto de alarmas / acudas.

## 6.5. FUNDACIÓN PROSEGUR

*"Nadie que se haya propuesto ayudar a sus semejantes puede decir que ha fracasado en este mundo"*, Charles Dickens, Reino Unido, escritor.

En Prosegur, creemos en las personas que mejoran el mundo. Seres humanos que comparten con otros su esfuerzo por construir una sociedad más solidaria, inclusiva, ética y sostenible. Con humildad y convicción, creemos que lo que está por llegar depende sobre todo de lo que hagamos hoy. Aspiramos a construir futuro.

Con este espíritu, desde la Fundación Prosegur, entidad sin ánimo de lucro, canalizamos la acción social y cultural de la compañía, generando oportunidades de desarrollo para las personas. Un compromiso con las comunidades

### Canales de reclamación y funcionamiento

Para las reclamaciones que derivan en responsabilidad civil, el canal habitual es la realización de una reclamación formal con la exposición de los hechos y el importe reclamado por los daños sufridos. El comercial envía al departamento Legal la reclamación y este a su vez gestiona con el área de Gestión de Riesgos la tramitación de la indemnización si hubiera lugar.

Para el resto de las reclamaciones, los canales son múltiples:

- Reclamaciones de facturación, recibidas por el comercial y solucionadas por el Centro Administrativo Avanzado de Prosegur (CAAP).
- Reclamaciones operativas por deficiencias en la operación, recibidas por el comercial o el departamento operativo.
- Otras.

en las que opera Prosegur, que se materializa a través de proyectos en los siguientes campos de actuación: la Cooperación al Desarrollo, la educación, la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual, el voluntariado corporativo y el fomento de la cultura; buscando cada día enfoques más innovadores para dar respuesta a los nuevos retos sociales.

En 2021, en Fundación Prosegur hemos desarrollado proyectos en 14 países de tres continentes (Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Paraguay, Perú, Portugal, Singapur y

Uruguay), implementando progresivamente sus iniciativas en las diferentes geografías bajo criterios de sostenibilidad, transparencia y réplica de buenas prácticas.

Una labor social que, alineada con la Agenda 2030 de Naciones Unidas para la lucha contra la pobreza, la desigualdad y la defensa del planeta, complementa y fortalece la acción de nuestra compañía en la consecución de los ODS. Específicamente en Educación de Calidad (ODS4), Trabajo Decente (ODS8) y Generación de Alianzas (ODS17).

Para llevar a cabo estos proyectos, en la Fundación Prosegur contamos con un equipo profesionalizado, al frente del cual se encuentra la Presidente de Prosegur. El Patronato está integrado por representantes del Consejo de Administración y el Comité de Dirección de Prosegur, quienes impulsan el compromiso social y promueven las actividades de la institución. El trabajo en equipo y los procesos de mejora continua rigen la labor, que aspira a

ser un área generadora de valor compartido para la sociedad, la compañía y sus grupos de interés.

Con periodicidad anual, Prosegur proporciona a la Fundación Prosegur los fondos necesarios para su operativa. La aportación hecha por Prosegur a la Fundación Prosegur en el año 2021 ha sido de 1.464.918,52 euros.

---

## **La labor social de la Fundación Prosegur complementa y fortalece la acción de nuestra compañía en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.**

### **6.5.1. Nuestra adaptación al entorno en 2021**

Nuestro enfoque innovador se ha puesto a prueba durante la pandemia. Sin duda, el contexto más difícil que hemos enfrentado nunca y con mayor impacto económico, laboral y social; humano, en definitiva. Los retos sociales han evolucionado y, en consecuencia, también lo ha hecho nuestra capacidad de respuesta.

En este contexto, hemos desarrollado nuevas vías de trabajo colaborativo para continuar dando respuesta a las necesidades de los beneficiarios, con el fin de ser más eficientes y escalables. Las soluciones tecnológicas como plataformas y formatos online han sido claves en

este aspecto: nos han permitido mantener vivas las actividades educativas o de voluntariado que no podían realizarse como antes, de manera presencial.

En definitiva, las dificultades vividas han supuesto también una oportunidad para profundizar en nuestra adaptación estratégica y digital como Fundación, primando la agilidad, creando redes de colaboración internas que rompan silos y generando alianzas con entidades de referencia y emprendedores para lograr un impacto más sistémico.

## 6.5.2. Principales acciones en 2021

### Contra la brecha educativa

Creemos en la educación de calidad como la herramienta más poderosa para generar oportunidades de futuro. Y por ello, en 2021 priorizamos el apoyo a los niños y jóvenes de los entornos más vulnerables, para evitar que la pandemia acrecentara la brecha educativa. Poniendo especial foco en los alumnos de nuestro programa de Cooperación al Desarrollo, Picitos Colorados.

Las 36 escuelas adscritas a Picitos Colorados en los seis países de Iberoamérica (Argentina, Chile, Colombia, Paraguay, Perú y Uruguay) y sus 4.800 estudiantes, se vieron gravemente afectados por el cierre de las aulas y la falta de conectividad y de dispositivos. Para enfrentarnos a esta precariedad sostenida, que Naciones Unidas ya ha definido como “pobreza de aprendizajes”, impulsamos las siguientes acciones con el objetivo de que ningún alumno se quede atrás:

- Talleres a directores de las escuelas, en alianza con la red educativa internacional Teach for All, para mejorar la gestión institucional y pedagógica en tiempos de pandemia.
- Formación a través de cartillas lúdico-educativas con contenidos transversales de ciencia, ortografía, dibujo artístico o inteligencia emocional.
- Fomento de la lectura y las competencias digitales en alianza con la Fundación Leer en Argentina.
- Cursos de pensamiento computacional dirigidos a docentes peruanos, para capacitarles en los fundamentos de la informática y la programación, que después trasladan a sus alumnos.
- Primer Concurso Iberoamericano de Escritura para Picitos Colorados, en alianza con Fundalectura. Un proyecto transversal que ha desarrollado nuevas

metodologías de aprendizaje, como infografías y podcast. La iniciativa Sueña tu historia, escribe tu futuro recibió 458 cuentos y un jurado internacional seleccionó a los 20 ganadores.

---

### **El programa de becas de Picitos Colorados permite a los alumnos continuar con su formación más allá de la escuela, como es el caso de la paraguaya Marlene Palma, graduada en Bachillerato Internacional en el Colegio del Mundo Unido de Gales.**

Además, en 2021 hemos reforzado el acompañamiento a los 41 alumnos Picitos Colorados becados por su talento en secundaria y en la universidad, para que no detengan su formación en este complejo contexto educativo. Así, gracias a la alianza con la entidad Asociación Conciencia, hemos capacitado a empleados voluntarios de Colombia y Paraguay como mentores. El objetivo: hacer seguimiento a los estudiantes becados en sus países, para orientarles con su experiencia, apoyarles en sus proyectos y fortalecer sus competencias.

Alumnos que, con las herramientas adecuadas, unidas a sus capacidades y esfuerzo, están llamados a ser agentes de cambio. Es el caso de la joven “picito” paraguaya Marlene Palma quien, gracias a su talento, fue becada por la Fundación para estudiar el Bachillerato Internacional en el Atlantic College de Gales (perteneciente a la red de Colegios del Mundo Unido). Tras graduarse en mayo de 2021, su destacado desempeño le ha permitido obtener

una beca completa para estudiar Ciencias Políticas en una universidad de Estados Unidos.

### **Reduciendo la brecha digital**

Reacondicionamos los ordenadores en desuso de la compañía gracias al trabajo de los profesionales del área de TIC (Tecnologías de Información y Comunicaciones), para darles una segunda vida, reduciendo la brecha digital que compromete el futuro de las personas más vulnerables.

Así, durante 2021, hemos reciclado y entregado cerca de 400 equipos informáticos a alumnos de Picicitos Colorados en Iberoamérica, a centros de integración social y estudiantes en riesgo de

exclusión en España, así como a personas con discapacidad para apoyar su inserción laboral.

Entre las acciones de brecha digital realizadas en los diferentes países, destaca la llevada a cabo en Chile junto a la empresa B Kyklos. La iniciativa ha trascendido el impacto educativo sobre los alumnos de Picicitos Colorados, para sumar en el proceso de reacondicionamiento de equipos, la esfera medioambiental y el crecimiento inclusivo. El reciclaje de los ordenadores lo realizan personas con discapacidad en un centro de integración, en donde se destruyen los componentes no reutilizables siguiendo criterios medioambientales. Un círculo “virtuoso” o de economía circular, que ejemplifica así el triple impacto.



### **El talento al servicio de la innovación**

En un contexto de incertidumbre, resulta aún más necesaria la innovación para adaptarse y diseñar soluciones creativas, que respondan de manera rápida y adecuada a las necesidades del momento.

Bajo esta premisa, la colaboración con el área de Innovación de nuestra compañía nos ha permitido continuar descubriendo nuevas formas de trabajo, más ágiles y disruptivas. En 2021, hemos concretado esta acción conjunta en

dos iniciativas, dirigidas tanto al talento interno como externo.

En primer lugar, desde la Fundación nos sumamos al Programa de Intraemprendimiento e Ideación de Prosegur, lanzando un reto para descubrir a los emprendedores que hay dentro de nuestra organización. De entre todas las propuestas recibidas a nivel global, resultaron seleccionados tres “changemakers”, con los siguientes proyectos:

- Desarrollo de infraestructuras en poblaciones vulnerables de África, diseñadas por jóvenes talentos de la Universidad de ICAI en España.
- Plataforma orientada al público infantil, para acercar el lenguaje de la programación de manera lúdica y digital.
- Formación en emprendimiento para reducir la brecha de género en las vocaciones STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), mediante el apoyo al talento de las niñas.

Respecto al talento externo, nuestra acción en 2021 ha ido dirigida a la búsqueda de iniciativas de voluntariado corporativo innovadoras, digitales y abiertas, que mitigaran el efecto de las restricciones de la pandemia en nuestro modelo presencial.

Con este desafío, nos sumamos a la 5ª edición de Hunger4Innovation: un programa de innovación que conecta jóvenes talentos universitarios con compañías líderes e instituciones de diferentes sectores, para generar soluciones creativas a los retos propuestos, mediante una competición por equipos. Tras 24 horas de intenso trabajo en remoto, siguiendo metodologías ágiles, el jurado eligió ganadora a la propuesta del equipo In Extremis. Una solución que destaca por su carácter disruptivo a la hora de involucrar a voluntarios de la compañía a nivel global en un formato online y gamificado, orientado a temas de formación en seguridad.

## **Acompañamos el talento y fomentamos la excelencia**

Desde el año 2007, las Becas Talento representan la apuesta de Fundación Prosegur por la excelencia académica y el esfuerzo personal de los profesionales de la compañía y de sus hijos, beneficiando hasta la fecha a más de 15.200 estudiantes en 14 países. A través de sus diferentes modalidades, y en función de las necesidades de cada geografía, el programa ayuda en sus estudios a alumnos de secundaria, estudios técnicos o universitarios.

En el último ejercicio, y de la mano del área de Recursos Humanos, hemos ofrecido nuestro apoyo a los hijos de los empleados frente al reto de buscar su primer empleo en un contexto de precariedad laboral. Para lograrlo, hemos impartido talleres online de orientación y jornadas formativas enfocadas a las demandas actuales de las empresas, con herramientas útiles para acceder a dicho mercado.

Además, en 2021 hemos ampliado nuestro programa de Becas con una nueva modalidad dirigida a apoyar el talento de las mujeres en Prosegur, impulsando su desarrollo profesional. Nacieron así en España las Becas Empowered Women, en colaboración con Recursos Humanos, con vocación de ser replicadas en otras geografías durante los próximos años. Las profesionales beneficiadas con esta ayuda a la formación cuentan también con un programa de acompañamiento y mentorización, llevado a cabo por otras mujeres líderes de Prosegur.

---

## **En 2021 hemos ampliado nuestro programa de Becas Talento con una nueva modalidad que reconoce el esfuerzo y la excelencia profesional de las mujeres en Prosegur.**

## **Nuestros voluntarios, protagonistas de la sensibilización medioambiental**

Fomentamos la participación de los profesionales de Prosegur en diferentes acciones de voluntariado, canalizando su solidaridad para lograr un impacto positivo en la sociedad.

Además, como fundación empresarial, apoyamos a la compañía en la consecución de sus objetivos en las materias de ESG (Medioambiente, Social y de Gobernanza, por sus siglas en inglés) y en su compromiso por la sostenibilidad. Con este fin, desarrollamos iniciativas de educación medioambiental desde el año 2014 dirigidas a sensibilizar a los niños sobre la correcta gestión de los recursos y su papel activo para el cuidado del entorno.

Siguiendo esta línea, en 2021 hemos querido extender esta sensibilización a los profesionales de Prosegur y sus familias, apoyando el proyecto de muestra empresa para reforestar en España un área despoblada con la participación de voluntarios. El crecimiento de esta masa forestal – iniciada con una plantación de más de 700 árboles- puede seguirse gracias a la digitalización a través de una plataforma de geolocalización desarrollada por la empresa ReTree.

## **Nueva imagen, nueva web**

Finalmente, el ejercicio 2021 abordamos el lanzamiento oficial de nuestra nueva identidad gráfica y hemos estrenado nueva web. Así, en Fundación Prosegur nos hemos unido al amarillo para reflejar aún más la marca que llevamos dentro, a través de una imagen más innovadora, actual y adaptable. Un cambio en la forma que no altera nuestra esencia. Porque evolucionamos para fortalecer nuestro propósito y seguir sumando al compromiso social de nuestra compañía.

# 7

Governanza



## 7. GOBERNANZA

*“Un ganador es un soñador que nunca se da por vencido”*, Nelson Mandela, Sudáfrica, político y activista.

### 7.1. GOBIERNO CORPORATIVO

El gobierno corporativo de Prosegur se basa en cinco pilares esenciales, que sirven de marco y punto de referencia en su desarrollo: independencia; transparencia; protección al accionista minoritario; efectividad y eficiencia, e integridad.

Este andamiaje responde a las disposiciones y recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, que fue aprobado, en su día, por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV). Bajo esta estructura normativa, Prosegur ha mantenido su compromiso y esfuerzo por consolidar un negocio responsable, rentable y sostenible.

Nuestro Sistema de Gobierno Corporativo es un río en el que desembocan diferentes normas que ayudan a su control y a articularlo. El listado, como no podía ser de otra manera, es amplio y cubre todos los márgenes. Estatutos Sociales, Reglamento de la Junta General y del Consejo de Administración, Reglamentos de la Comisión de Auditoría, Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo y Nombramientos y Retribuciones.

Este armazón se completa con otros procedimientos internos que filtran, aún más, las responsabilidades y los compromisos:

- Reglamento Interno de Conducta en Materias Relativas a los Mercados de Valores. Es un capítulo jurídico que fija las normas de comportamiento que trabajadores, directivos y miembros de
- los órganos de la Sociedad deberán acatar en materias relacionadas con los mercados de valores que afecten a la compañía.
- Código Ético y de Conducta, que recoge los valores, principios y normas de actuación que los empleados, directivos y miembros de los órganos de gobierno de la Sociedad deberán respetar, tanto en sus relaciones profesionales internas, como en las relaciones externas con accionistas, clientes y usuarios, proveedores, administraciones públicas, organismos reguladores o competidores. Es decir, con la sociedad en general.
- Estatuto de Auditoría Interna, que vela por la eficiencia y eficacia en el uso de recursos, la fiabilidad de la información contable y de gestión y el cumplimiento de la ley.
- Contrato Marco de Relaciones entre Prosegur Cash y Prosegur Compañía de Seguridad, como accionista de control de la Sociedad, cuya finalidad es establecer un espacio transparente de relaciones entre ellas, definiendo sus respectivas áreas de actividad, el alcance de las relaciones comerciales y los mecanismos previstos para resolver los eventuales conflictos de interés.

## 7.1.1. Estructura de la propiedad

El capital social de Prosegur Compañía de Seguridad, S.A. es de 32.916.253,32 euros, representado por 548.604.222 acciones de 0,06 euros de valor nominal, pertenecientes a una única clase y a la misma serie.

Todas las acciones se encuentran íntegramente suscritas y desembolsadas y cotizan en las Bolsas de Madrid y Barcelona. Cada acción da derecho a un voto y no existen restricciones legales ni estatutarias al ejercicio de ese derecho. Tampoco hay restricciones legales a la adquisición o transmisión de participaciones en el capital social.

### Adquisición y enajenación de acciones propias

El 24 de febrero de 2021, el Consejo de Administración de la Sociedad acordó llevar a cabo un nuevo Programa de Recompra de Acciones Propias, al amparo de lo previsto en el Reglamento (UE) nº 596/2014 sobre abuso de mercado (RAM) y en el Reglamento Delegado (UE) 2016/1052 de la Comisión Europea, haciendo uso de la autorización conferida por la Junta General de Accionistas, celebrada el 29 de

octubre de 2020, para la compra de títulos propios, con la finalidad de cumplir con los compromisos y obligaciones derivados de los planes de remuneración en acciones destinados a los consejeros ejecutivos y empleados de la Sociedad.

Al amparo de dicho Programa, la Sociedad ha adquirido un total de 4.000.000 de acciones, representativas, aproximadamente, del 0,73% de su capital social. Con este porcentaje se alcanzan los objetivos fijados en el Programa que, por lo tanto, finalizó el 14 de abril de 2021.

El 14 de abril de 2021, la Sociedad acordó la reactivación del Programa de Recompra de Acciones propias aprobado por el Consejo de Administración el 30 de septiembre de 2020, y anunciado como comunicación, de otra información relevante, el 5 de noviembre de 2020 (nº 5533), el cual se encuentra vigente a cierre del ejercicio 2021.

En virtud de este programa se han adquirido hasta el momento un total de 3.298.933 de acciones.

### Información de la acción

Capital social de Prosegur Compañía de Seguridad S.A.	32.916.253,32 euros
Número de acciones	548.604.222 acciones
Valor nominal por acción	0,06 euros

## 7.1.2. Sistema de Gobierno de Prosegur

La Junta General de Accionistas es el principal órgano de representación del capital social de Prosegur, ejerciendo las funciones otorgadas por la ley y por los estatutos sociales. En 2021, la Junta General Ordinaria se celebró el 3 de junio, tratándose en ella, entre otros temas: la aprobación de las Cuentas Anuales de la Sociedad y del Estado de Información no Financiera de la compañía, validación de la Propuesta de Aplicación del resultado del ejercicio 2020, aprobación de la gestión del Consejo de Administración durante 2020, reelección de los consejeros, aceptación de la reducción de capital y de la política de remuneraciones de los consejeros.

El poder de representación de la compañía dominante del Grupo corresponde al Consejo de Administración de forma colegiada y por decisión mayoritaria. El Consejo tiene amplias facultades para dirigir las actividades de la compañía, con la única excepción de los asuntos que son competencia de la Junta General de Accionistas o que no están incluidos en el objeto social de Prosegur.

Hay dos comisiones delegadas del Consejo de Administración: la Comisión de Auditoría y la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones. Cada una tiene sus propias responsabilidades.

La Comisión de Auditoría —compuesta en un 66,6% por consejeros independientes— propone la designación del auditor, revisa las cuentas de Prosegur, vigila el cumplimiento de los requerimientos legales y la aplicación de los principios de contabilidad generalmente aceptados, entre otras funciones.

Por su parte, la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones formula y estudia los criterios y los programas que hay que seguir en la composición y retribución del Consejo de Administración y de los miembros del equipo directivo de la compañía. Pero no son sus únicas

facultades. Entre otras, también cuenta con responsabilidad en materia de información, asesoramiento y propuestas en las siguientes áreas: medioambiental, social y gobierno corporativo. Y, desde luego, en el cumplimiento de los compromisos asumidos por la firma de cara a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

---

**En octubre de 2021, Prosegur fue la primera empresa española en obtener la Certificación de Buen Gobierno Corporativo de AENOR con la máxima calificación posible: G++.**

El Gobierno Corporativo reside en el núcleo de Prosegur. Esta es la razón de la existencia de otros programas que apuntalan la responsabilidad y el buen hacer de la empresa. Por ejemplo, el Programa de Cumplimiento Normativo. Es un sistema que enriquece el funcionamiento de la compañía. En la práctica, son una serie de procedimientos, manuales de comportamiento y actividades formativas, junto a un continuo proceso de evaluación crítica, que permite la respuesta inmediata en temas como la prevención del blanqueo de capitales, la defensa de la competencia y la competencia desleal o la lucha contra la corrupción. Complementa y desarrolla el Código Ético y de Conducta de Prosegur.

Para cumplir todos esos compromisos se han implementado una serie de procedimientos estandarizados en cada una de las políticas corporativas que se han citado o la puesta en marcha de órganos colegiados, internos, permanentes y multidisciplinares de supervisión y control, como los Comités de Riesgo o de

Cumplimiento Normativo, que son los encargados de velar por el logro eficaz y el fomento de las mejores prácticas, políticas y compromisos de la Sociedad.

En octubre de 2021, Prosegur fue la primera empresa española en obtener la Certificación de

Buen Gobierno Corporativo de AENOR con la máxima calificación posible: G++. Dicho logro supone un reconocimiento para la compañía en su labor de garantizar unos protocolos de relación con los grupos de interés y de Gobierno Corporativo responsables y transparentes.

### 7.1.3. Composición del Consejo de Administración

El 3 de junio de 2021, la Junta General de Accionistas nombró a Rodrigo Zulueta Galilea consejero con la consideración de Otro Externo. Si repasamos el Consejo de Administración de Prosegur a 31 de diciembre de ese año, estaba compuesto por nueve miembros (22% son mujeres). El reparto es uno ejecutivo y ocho no ejecutivos, de los cuales tres (37,5%) son independientes, otros tantos externos y dos dominicales. Las responsabilidades de la presidente y el consejero delegado son distintas y complementarias. La empresa sigue los principales estándares internacionales en materia de Gobierno Corporativo que aconsejan separar ambas funciones.



### Composición del Consejo de Prosegur Compañía de Seguridad, S.A.

 <p><b>Dña. Helena Irene Revoredo Delvecchio</b></p> <p>Presidente (Consejera Dominical en representación de Gubel, S.L.)</p> <p>OO</p>	 <p><b>D. Christian Gut Revoredo</b></p> <p>Consejero Delegado (Consejero Ejecutivo)</p> <p>OO</p>	 <p><b>D. Isidro Fernández Barreiro</b></p> <p>Vocal (Vicepresidente No Ejecutivo y Consejero Otros Externos)</p> <p>●●</p>	 <p><b>Dña. Chantal Gut Revoredo</b></p> <p>Vocal (Consejera Dominical en representación de Gubel, S.L.)</p> <p>○●</p>
 <p><b>D. Fernando Vives Ruiz</b></p> <p>Vocal (Consejero Independiente)</p> <p>○●</p>	 <p><b>D. Fernando D'Ornellas Silva</b></p> <p>Vocal (Consejero Independiente)</p> <p>●●</p>	 <p><b>D. Ángel Durández Adeva</b></p> <p>Vocal (Consejero Independiente)</p> <p>●●</p>	 <p><b>D. Eugenio Ruiz-Gálvez Priego</b></p> <p>Vocal (Consejero Otros Externos)</p> <p>OO</p>
 <p><b>D. Rodrigo Zulueta Galilea</b></p> <p>Vocal (Consejero Otros Externos)</p> <p>OO</p>	<p><b>D. Antonio Rubio Merino</b></p> <p>Secretario no consejero</p>		

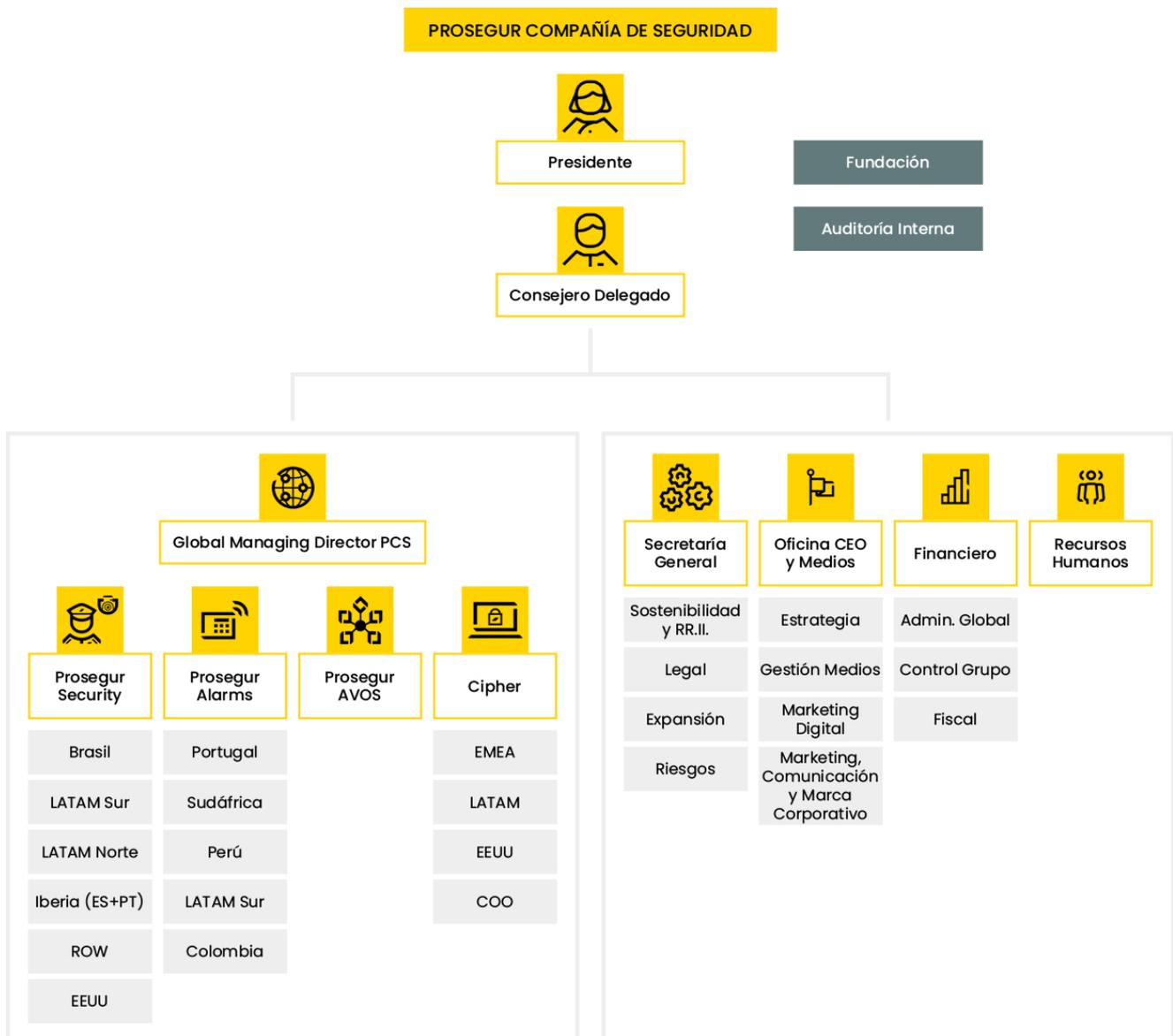
● Comisión de Auditoría   ● Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones

### 7.1.4. Estructura organizativa

Nuestra estructura organizativa está diseñada con el objetivo de mejorar los procesos de los negocios y aportar valor a nuestros clientes. La flexibilidad de ésta facilita una permanente adaptación al entorno cambiante y a la evolución de Prosegur como grupo empresarial. Permite, también, el crecimiento de la compañía y otorga una amplia autonomía a los negocios de Prosegur Security, Cipher, Prosegur Alarms, Prosegur AVOS y Prosegur Cash, ya que cada uno se encuentra en dinámicas distintas y, por tanto, tiene unas necesidades diferentes. De este modo, aseguramos el mejor servicio al cliente allí donde operamos.

El negocio es un eje primordial en la organización y está representado en la Dirección General Global y en las Direcciones Generales de Negocio, las cuales se responsabilizan del diseño de soluciones para los clientes y cubren las principales líneas de negocio.

Las funciones corporativas son supervisadas por las Direcciones Globales de Soporte que cubren las áreas de Secretaría General, Oficina del Consejero Delegado y Gestión de Medios, Financiera y Recursos Humanos.



### **7.1.5. Informe Anual de Gobierno Corporativo**

El Informe Anual de Gobierno Corporativo de Prosegur, correspondiente al ejercicio 2021, forma parte del Informe de Gestión, y se presenta en documento separado en su formato correspondiente. Por lo tanto, se encuentra disponible en la página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) y en la de Prosegur Cash, desde el día de la publicación de las Cuentas Anuales.

Como parte de ese Informe se incluyen los apartados "E", en el que se analizan los Sistemas de Control y Gestión de Riesgos de la Sociedad; y "F", en el cual se detalla el Sistema de Control y Gestión de Riesgos en relación con el proceso de emisión de la información financiera (SCIIF), y que se encuentra en el apartado 9 de este Informe de Gestión.

Prosegur cumple con 61 de las 64 recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, ejecutando de manera parcial las dos propuestas restantes.

---

**Prosegur cumple con 61 de las 64 recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, y ejecuta parcialmente las tres recomendaciones restantes.**

### **7.1.6. Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros**

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Prosegur, correspondiente al ejercicio 2021, forma parte del Informe de Gestión, y se presenta en documento separado en su formato correspondiente. Por lo tanto, se encuentra disponible en la web de la CNMV y en la de Prosegur Cash desde la fecha de la publicación de las Cuentas Anuales.

## 7.2. CONDUCTA EMPRESARIAL

*“Los comportamientos injustos e indignos son humanos, pero más humano aún es luchar contra ellos”, Bertolt Brecht, Alemania, escritor.*

En Prosegur estamos fuertemente comprometidos con el cumplimiento ético y las normativas antifraude. Esta realidad nos ha llevado a diseñar una estructura de sólidos pilares para evitar los riesgos inherentes a un negocio cuya logística mueve elementos de alto valor.

Los pilares construyen una narrativa de seguridad que afecta a toda la compañía. La capa superior es el Código Ético y de Conducta de Prosegur. Es una referencia que determina el día a día de nuestras actividades y nuestra manera de relacionarnos con empleados, accionistas, clientes y usuarios, proveedores, autoridades, Administraciones Públicas, organismos reguladores, competencia y, muy especialmente, la sociedad civil en su conjunto.

Dentro de esta estructura, el Código Ético y de Conducta no es el único texto normativo que

vincula ese comportamiento. Adicionalmente, contamos con un Programa de Cumplimiento Corporativo dirigido a todos los órganos de gobierno, directivos y trabajadores de la empresa. De él deriva una serie de estándares comunes que deben respetarse en la relación con los grupos de interés, así como el Código Ético y de Conducta.

Esta filosofía conduce a un camino irrenunciable: tolerancia cero frente a cualquier incumplimiento o irregularidad. Por eso, los estándares de los mecanismos de control y prevención de prácticas irregulares o ilegales son del nivel más elevado. Sin embargo, detrás de toda normativa habitan las personas. Son el armazón ético y esta cultura ha calado en nuestra organización.

### 7.2.1. Anticorrupción y soborno

Nuestro Programa de Cumplimiento Corporativo fija las medidas diseñadas con el fin de rebajar o eliminar los riesgos del incumplimiento normativo en el trabajo diario. Abarca cualquier aspecto, pero se centra, sobre todo, en la prevención del blanqueo de capitales, la protección de los datos, la defensa de la competencia y la prevención de delitos.

Este programa está aprobado por nuestro Consejo de Administración y supervisado por el Comité de Cumplimiento, que trabaja de manera autónoma y reporta a la Comisión de Auditoría. Este Comité lo implementa en estrecha colaboración con una estructura interna: Secretario General y representantes de las direcciones Legal, Recursos Humanos, Gestión de Riesgos, Cumplimiento y Auditoría Interna.

Nuestra visión ética es global y, por ello, contamos con oficiales de cumplimiento en todas las geografías donde estamos presentes. ¿Su función? Implantar el Programa de Cumplimiento en los países bajo su responsabilidad y velar porque se respete. El Comité de Cumplimiento local supervisa que sea así. La normativa resulta muy férrea sobre todo en determinados países de mayor riesgo. De nuevo entra en juego, el factor humano. Empleados, altos directivos y miembros de los órganos de gobierno reciben cursos específicos en esta materia.

## Debida diligencia en prevención de delitos

El principio de debida diligencia está en el centro de Prosegur. Agrupa y da coherencia a los diversos elementos de control interno que previenen que se cometan delitos. No se trata solo de elaborar informes de casos puntuales o realizar investigaciones, sino de establecer una cultura corporativa de extrema responsabilidad en las prácticas cotidianas que permea toda la compañía y asegura que se incentiven las buenas prácticas y eviten, detecten y erradiquen irregularidades.

El patrón para esta línea de actuaciones se encontró en las Federal Sentencing Guidelines estadounidenses. Estas directrices, una vez asumidas, son supervisadas por jueces federales norteamericanos. Son ellos quienes certifican que la empresa actúa con la debida diligencia para evitar las actividades delictivas o las malas prácticas.

El armazón ético y de seguridad de Prosegur, que ya tiene implantado la firma, encaja con este elevado nivel de exigencia. Esta "arquitectura" de Prosegur se puede resumir en cinco verbos infinitivos:



## Controles preventivos y enfoques de grupos de riesgo

En Prosegur basamos parte de nuestra operativa en la prevención de los delitos. Vienen a ser una especie de barreras aduaneras, de controles, que evitan situaciones que pueden derivar en lo delictivo.

La barrera funciona a dos niveles. En el margen exterior se sitúan los controles preventivos

generales, cuyo propósito sería reducir el riesgo genérico en la comisión de delitos. Tras ellos, llegan los controles específicos, enfocados a mitigar el peligro penal.

Durante el año 2021 se ha seguido profundizando en la tarea de consolidar esos controles específicos para garantizar que cubran de manera satisfactoria la mayoría de las eventualidades. Estas son algunas de las actuaciones realizadas:

- Se ha sensibilizado a todos los trabajadores de Prosegur sobre la importancia de cumplir, en su trabajo diario, con los Controles Preventivos Generales y Específicos.
- Se ha explicado de manera clara e inequívoca a los empleados las consecuencias laborales, entre otras, que puede suponer una infracción de las normas del Código Ético y de Conducta.
- Se ha explicitado la condena tajante por parte de la compañía de cualquier comportamiento ilegal o que atente contra sus principios éticos y sociales.
- Se siguen adoptando las medidas necesarias para prevenir e intervenir ante el riesgo de la comisión de delitos.
- Se han potenciado los controles en aquellas operaciones susceptibles de generar (hipotéticamente) riesgos penales.
- Se ha insistido en la implantación del principio de separación de funciones.
- Se ha insistido en la supervisión y control de los comportamientos de Prosegur, así como de sus políticas y procedimientos.
- Se han seguido adaptando las funciones y de las reglas de comportamiento de Prosegur, tras los posibles cambios en la normativa actual.
- Se ha contado con un órgano de seguimiento y supervisión.

Todo este tejido de reglas de reducción de riesgos solo resulta eficaz si los empleados se sensibilizan con ellas. Su implicación resulta esencial para evitar los delitos.

## **Prevención de blanqueo de capitales**

Nuestro nivel de exigencia en términos de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo es muy elevado por la actividad que realiza la empresa. Sobre todo, pensando en la logística del transporte de activos valiosos. La compañía ajusta su actuación a cada territorio donde está presente.

Evidentemente, cumplimos escrupulosamente en la Unión Europea con sus requisitos y Directrices. De forma general, también seguimos las recomendaciones del Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI) y las mejoras prácticas que se aplican mundialmente en este terreno.

De las líneas de negocio de Prosegur, la más sensible a este tipo de cuestiones es, por la naturaleza de sus actividades, Prosegur Cash. En ella se aplican una serie de principios para evitar cualquier irregularidad que incluyen: conocimiento del cliente, análisis de las operaciones, comunicación de transacciones sospechosas, desarrollo de planes de formación y una colaboración continua con el regulador.

Una forma de disminuir este tipo de malas prácticas es la vigilancia permanente. De forma constante elaboramos un Informe Anual de Riesgo (IAR). En él se procede periódicamente a la identificación de los riesgos propios de la actividad y el análisis de la actividad de los clientes atendiendo sobre todo a su posible vulnerabilidad frente al blanqueo de capitales. Todas estas páginas generan un diagnóstico detallado de niveles de riesgo de negocio que es evaluado por el Comité de Prevención de Blanqueo de Capitales.

El paso posterior es someter las conclusiones alcanzadas a la supervisión del departamento de Auditoría Interna y por auditores externos. Los informes llegan hasta los Órganos de Gobierno de Prosegur y están a disposición del regulador. Los trabajadores también asumen su cuota de responsabilidad a través de la formación obligatoria anual (Universidad Corporativa Prosegur) en esta materia.

El sistema de prevención de blanqueo de capitales se basa en tres pilares:

- **Identificación y conocimiento del cliente.** Se establecen diferentes niveles de riesgos, aplicando mayores exigencias de identificación y conocimiento sobre aquellos que presentan mayor peligro objetivo. Ningún cliente es aceptado si no cumple con los requerimientos que establece nuestra política.
- **Seguimiento de la relación comercial.** De cada cliente se elabora un perfil que busca la coherencia de sus operaciones con la actividad que ha declarado. Si hay dudas, se examina dicha desconexión.
- **Sistema de comunicación a los reguladores.** Cuando se produce alguna alerta, ya sea motivada por un cambio en el perfil de las transacciones del cliente, o por otros medios, como las comunicaciones internas de los trabajadores, o denuncias a través del Canal Ético, se abre un expediente, cuyo resultado podría suponer una comunicación de operación sospechosa al regulador.

Durante 2021, se ha formado a 18.820 trabajadores del Grupo Prosegur en prevención de blanqueo de capitales frente a los 13.708 de 2020.

## **Privacidad**

La protección de los datos personales es una exigencia de la sociedad. Y cada vez mayor. Esta petición es tenida muy en cuenta por Prosegur. El resultado es el cumplimiento de las normas que en esta materia se aplican en todos los países donde tiene actividad la empresa. El objetivo es proteger los derechos y libertades fundamentales de las personas físicas que intervienen en el ejercicio de su actividad.

Normativamente, la empresa dispone de un Sistema de Gestión de Protección de Datos, que cumple con los requerimientos establecidos por el Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas, en relación al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de los mismos (Reglamento General de Protección de Datos, RGPD), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD); y, ambas, están incorporadas en toda la organización.

Nuestro Sistema de Gestión de Privacidad se basa en la aplicación de los estándares internacionales de seguridad y privacidad más rigurosos (ISO/IEC 27001 e ISO/IEC 27701: 2019). Lo que ha decidido la compañía es articular toda esta información a través de la herramienta Privacy & Compliance Management System (P&CMS, por sus siglas inglesas). Este instrumento gestiona de manera automatizada la privacidad de Prosegur. Cubre 16 dominios. Los principales para cumplir con la normativa de privacidad.

	<b>D01</b> Registro de Actividades del Tratamiento (RAT)		<b>D02</b> Transparencia. El deber de la información		<b>D03</b> Licitud. El consentimiento y otras bases de legislación		<b>D04</b> Derechos de los interesados
	<b>D05</b> Principios relativos al tratamiento		<b>D06</b> Normas, políticas y procedimientos		<b>D07</b> Roles y responsabilidades en materia de protección de datos		<b>D08</b> Relaciones con terceros
	<b>D09</b> Relaciones con entidades del Grupo		<b>D10</b> Transferencias Internacionales de Datos (TIDs)		<b>D11</b> Análisis de riesgos		<b>D12</b> Evaluación de impacto en protección de datos
	<b>D13</b> Medidas de seguridad legales y organizativas		<b>D14</b> Violaciones de Seguridad		<b>D15</b> Formación y consolidación de empleados		<b>D16</b> Auditorías y seguimiento continuo

Bajo la certeza de que la protección activa de la privacidad debe adaptarse a entornos cambiantes y a la aparición de nuevas amenazas potenciales, hemos reforzado su aparato legislativo interno. A él se han añadido nuevas normas, política, procedimientos y protocolos de actuación para el ejercicio de los derechos de los interesados y gestión de brechas, entre otros.

La ecuación resultante son las denominadas Normas Corporativas Vinculantes del Grupo Prosegur. Un instrumento jurídico reconocido en el artículo nº46 del RGPD. Además, están pendientes de la aprobación de las autoridades de control europeas, así como de la definitiva regularización de las transferencias internacionales de datos.

Gran parte del futuro en lo que a este tipo de cuestiones se refiere depende del desarrollo e implementación óptima de la Inteligencia Artificial (IA). 2021 ha sido un año tecnológicamente muy relevante. Hemos diseñado el modelo de gobierno IA Responsable de Prosegur. Alrededor de esta visión de vanguardia surge un recorrido nuevo, que tiene un comienzo: la elaboración de la política de IA Responsable, la creación del Comité IA, el diseño de la metodología IA y la evaluación de los proveedores.

La Inteligencia Artificial Responsable para la compañía es el conjunto de valores éticos, morales, regulatorios y de seguridad aplicados a las soluciones tecnológicas que incorporan esta herramienta. Resulta a la vez un espacio abierto y una frontera. Preserva los derechos y las libertades de los usuarios que pudieran sentirse afectados por el uso de esta tecnología. Y, además, enseña y establece los límites, las reglas del juego. En Prosegur aplicamos estos criterios tanto a desarrollos propios como en la adquisición de soluciones que utilicen Inteligencia Artificial. Esta política garantiza las soluciones corporativas o adquiridas a terceros y, a la vez, respeta los valores éticos de la Organización y cumple con los requisitos regulatorios.

### **Formación en privacidad**

Esta nueva platea normativa exige formación. Durante 2021, en Prosegur hemos formado a nuestros trabajadores en protección de datos. La enseñanza ha sido online y presencial. La propuesta fue segmentar esta “aula” en función de las necesidades de los negocios de la compañía y los distintos perfiles de la organización. El año pasado se ofreció formación específica en esta área a 10.000 empleados, una cifra muy superior a los 2.850 de 2020.

## Código Ético y de Conducta

Forma parte del núcleo de valores fundamentales de nuestra compañía. La última versión del Código Ético y de Conducta fue aprobada por el Consejo de Administración el 23 de octubre de 2013 y su actualización está prevista para el próximo año.

Se trata de un instrumento vinculante. Es decir, debe ser conocido y respetado por todos los trabajadores y miembros de los órganos de gobierno de Prosegur. Es una guía y, como tal, traza los estándares de comportamiento y el buen hacer de todos los profesionales de la empresa. Abarca aspectos como el cumplimiento de la legalidad, el respeto por los derechos humanos y la igualdad y, desde luego, el trato correcto entre empleados. Son ellos, además, quienes deben colaborar para facilitar su implantación y comunicar (a través del Canal de Ético) todos los posibles incumplimientos de los que tengan noticias. Está accesible a través de la web corporativa y se entrega a todo trabajador cuando se incorpora a nuestra organización.

En Prosegur no estamos solos en esta referencia ética. Por eso, hemos suscrito e impulsado el Código de Conducta y Ética de la International Security Ligue (asociación global con sede en Suiza de empresas de seguridad) y reconocemos el Código de Conducta y Ética para el sector de la seguridad privada elaborado por la Confederación Europea de Servicios de Seguridad (CoESS, acorde con sus siglas inglesas).

## Canal Ético

En Prosegur disponemos de un Canal Ético permeable a través del cual pueden comunicarse incidencias. Su finalidad es detectar actitudes irregulares, ilegales o contrarias al Código Ético y de Conducta. A través de este Canal, disponible en la página web de Grupo Prosegur, cualquier persona, pertenezca a la compañía o no, puede comunicar esos

comportamientos de forma segura y anónima. La Dirección de Auditoría Interna se encarga de evaluar, investigar y resolver de forma independiente y confidencial cualquier incidencia notificada.

En 2020, se reestructuró el canal para que fuera único y global en toda la organización. Este año hemos aprobado la Política del Canal Ético, con el objetivo de regular su funcionamiento. Se le ha dotado además de todos los recursos organizativos necesarios. Es una herramienta única, que se adapta a las necesidades existentes de gobierno y de gestión. El propósito es cumplir la normativa que se aplica en las diferentes jurisdicciones y, al mismo tiempo, ser fiel a los mayores estándares internacionales aplicados a esta clase de canales. El fin es promover una cultura de transparencia, ética y libre de conductas de corrupción o fraude.

Desde la aprobación y puesta en marcha del Canal Ético al término del primer trimestre del ejercicio 2020, hemos implantado y aplicado diferentes políticas y procedimientos con el objeto de regular el canal y garantizar que cualquier comunicación será tratada de forma objetiva, independiente, anónima y confidencial, adoptando las medidas oportunas para asegurar el cumplimiento efectivo del Código Ético.

Los principales resultados obtenidos de la aplicación de estas políticas han sido:

- Determinar qué se considera incidencia o irregularidad y la elaboración de un catálogo (no excluyente) sobre cuestiones susceptibles de ser comunicadas a través del Canal Ético.

Excluir de la gestión del canal comunicaciones que atiendan a cuestiones para las que exista un canal específico, como puedan ser los de atención al cliente o al empleado; la unificación de la comunicación de incidencias a través de un medio único habilitado como Canal Ético en la página web corporativa y las locales de Prosegur, así como las Intranets de los diferentes países donde operamos; y establecer un sistema de gestión único donde si se recibe una

comunicación susceptible de ser trasladada al Canal Ético por una vía distinta a la del propio canal, los empleados tienen la obligación de informar al departamento de Cumplimiento para su redirección a dicho canal.

- Crear la figura del Gestor Ético, como figura independiente, que administra el Canal Ético realizando un control continuo sobre las denuncias entrantes y las unidades de trabajo, con el objetivo de velar por la correcta tramitación y resolución de estas a través de un procedimiento objetivo y estructurado.
- Establecer diversas garantías dentro del proceso de gestión, como la protección al denunciante; la confidencialidad y anonimato en las comunicaciones, estableciéndose la obligatoriedad de velar por la protección de la identidad del denunciado durante el proceso de gestión de las comunicaciones, y en su caso, con posterioridad a su resolución; la gestión de conflictos de interés, por el que se garantiza que el proceso de gestión de las comunicaciones recibidas a través del Canal Ético es realizado por un equipo independiente, imparcial y objetivo; la prohibición de represalias contra aquellas personas que, de buena fe, hubieran comunicado una incidencia o irregularidad a través del Canal Ético; la presunción de inocencia y honorabilidad profesional de las personas denunciadas y personas involucradas a través de cualquier comunicación recibida a través del Canal Ético.

La conclusión es que la herramienta ha experimentado un proceso de refinamiento y mejora. De él se deriva más eficiencia en la

gestión y resolución de las comunicaciones recibidas a través del Canal. Además, se incluyen las exigencias que marca la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019. Estas resoluciones protegen la identidad del denunciante y garantiza las comunicaciones con éste.

### **Aportaciones a asociaciones sectoriales**

Nuestro Código Ético y de Conducta establece el deber de actuar bajo los principios de legalidad, cooperación, veracidad y transparencia en las relaciones con las autoridades, administraciones públicas y organismos reguladores en aquellos países en los que desarrollamos nuestras actividades.

Prosegur participa en asociaciones y organizaciones sectoriales para promover el desarrollo del sector, la mejora de los estándares de calidad y el impulso de políticas públicas más avanzadas.

Entre las organizaciones profesionales destaca nuestra presencia, además de en la ya citada International Security Ligue, en: Confederation of European Security Services (CoESS), European Security Transport Association (ESTA), Asian Cash Management Association (ACMA), ATM Industry Association (ATMIA) y Aviation Security Services Association – International (ASSA-I).

Asimismo, Prosegur participa en las principales organizaciones del sector de los países en los que tenemos presencia.

## 7.2.2. Administraciones públicas y contribución fiscal

Prosegur ha accedido a la concesión de ayudas de carácter gubernamental para el mantenimiento del empleo en el sector de la seguridad, asociado a la aviación en Estados Unidos en el contexto de la pandemia de COVID-19, por importe de 26,6 millones de euros. Además de las mencionadas, no existen otras concesiones de subvenciones públicas que sean materiales para su desglose en el estado de información no financiera.

En Prosegur contribuimos a la dinamización de las economías donde tenemos operaciones, a través de nuestra aportación a las administraciones públicas. De esta forma,

nuestra estrategia fiscal se desarrolla siguiendo las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), cumpliendo así con las diferentes recomendaciones que sugiere el documento “Erosión de la Base Imponible y Traslado del Beneficio” BEPS (Base Erosion and Profit Shifting), sobre el combate de la elusión o reducción de impuestos y prácticas tendentes a deslocalización hacia territorios con baja o nula tributación.

El detalle por región de beneficio antes de impuestos es el siguiente:

	Europa	ROW	Iberoamérica	Total
Beneficio antes de impuestos	32.580	(23.488)	129.889	138.981

Los impuestos pagados en la región de Europa han sido 16 millones de euros, 9 en ROW y 33 millones de euros en Iberoamérica.

El detalle de la tasa efectiva por país es como sigue:

	Argentina	Perú	Portugal	Paraguay	Resto
TFE	76 %	46 %	31 %	14 %	94 %

El detalle de la tasa efectiva por región geográfica es como sigue:

	Europa	ROW	Iberoamérica
TFE	1 %	19 %	70 %

La tasa efectiva de cada país refleja la contribución fiscal en porcentaje sobre el beneficio antes de impuestos de cada sociedad. Por tanto, es el impuesto pagado o a pagar año a año por dichos beneficios.

El pago por impuesto sobre beneficios del ejercicio 2021 ha sido de 57 millones de euros (2020: 103 millones de euros).

Este Estado de Información no Financiera no desglosa el beneficio antes de impuestos por país por el riesgo que la difusión de esta información puede suponer en términos de competitividad, asumiendo la flexibilidad que permite la directiva 2013/34/UE para proteger la información comercial sensible y garantizar la competencia leal.

8

---

Anexos



## 8. ANEXOS

### 8.1. SOBRE ESTE INFORME

Con este informe se da respuesta a la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad.

El perímetro de este Estado de Información No Financiera es el mismo que el de consolidación de la información financiera y las consolidaciones por puesta en equivalencia (Cash India y Movistar Prosegur Alarmas). En las tablas donde se incluyen datos cuantitativos se incluyen notas que indican el alcance de los datos reportados frente a ventas o empleados.

Las ventas y empleados del perímetro de consolidación son de 3.498,1 millones de euros y 140.758 empleados.

La mayor parte de los datos comparativos de 2020 se muestran a efectos meramente informativos y pueden no incluir el mismo alcance que los datos de 2021, aunque hay excepciones como consecuencia de requisitos legales que exigen reportar la evolución.

Teniendo en cuenta los resultados de este ejercicio, Prosegur no considera temas materiales los siguientes:

- Biodiversidad: La compañía no tiene un impacto significativo sobre los seres vivos y la variedad de ecosistemas.
- Acciones para combatir el desperdicio de alimentos: La compañía no tiene ninguna actividad empresarial relacionada.

Para la elaboración de este informe se han seguido los contenidos de la Ley 11/2018 y con referencia a los Estándares de GRI, de acuerdo con la opción GRI seleccionados, tal y como se detalla en el anexo de este Estado de Información No Financiera.

De conformidad con la normativa mercantil vigente, este Estado de Información No Financiera ha sido objeto de verificación por parte de EY. El Informe de Verificación independiente se presenta adjunto a este Estado de Información No Financiera.

## 8.2. INDICADORES CLAVE

### 8.2.1. Asuntos medioambientales

KPI's	2020		2021	
<b>Emisiones</b>				
Emisiones de CO2 directas (t)	Security	26.808 t	Security	25.802 t
	Cash	112.628 t	Cash	125.462 t
	Alarms	10.252 t	Alarms	5.251 t
Emisiones de CO2 indirectas (t)	Security	4.464 t	Security	2.895 t
	Cash	12.785 t	Cash	11.553 t
	Alarms	1.481 t	Alarms	235 t
<b>Residuos</b>				
Residuos no peligrosos gestionados (t)	Security	108 t	Security	94 t
	Cash	1.655 t	Cash	1.605 t
	Alarms	68 t	Alarms	15 t
Residuos peligrosos gestionados (t)	Security	5 t	Security	11 t
	Cash	82 t	Cash	92 t
	Alarms	7 t	Alarms	14 t
<b>Consumos</b>				
Consumo eléctrico (MWh)	Security	14.196 MWh	Security	10.311 MWh
	Cash	53.471 MWh	Cash	49.865 MWh
	Alarms	5.388 MWh	Alarms	1.281 MWh
Combustible (millones de litros)	Security	10	Security	9
	Cash	41	Cash	46
	Alarms	4	Alarms	2
Gas natural (m3)	Security	44.827	Security	43.045
	Cash	150.956	Cash	140.211
	Alarms	11.703	Alarms	1.057
Consumo de papel (t)	Security	55 t	Security	47 t
	Cash	628 t	Cash	859 t
	Alarms	12 t	Alarms	12 t
Número de uniformes distribuidos	Security	681.189	Security	925.866
	Cash	147.755	Cash	286.107
	Alarms	17.330	Alarms	15.844
Consumo de agua (m3)	Security	45.851	Security	33.419
	Cash	485.920	Cash	398.815
	Alarms	16.694	Alarms	7.981
Consumo plásticos operativos (t)	Security	N.A.	Security	0,8 t
	Cash	1.577 t	Cash	1.362 t
	Alarms	N.A.	Alarms	0,6 t

- A. El alcance de estos KPIs representa al 92%. Excluye del alcance Australia, Estados Unidos y Filipinas, las nuevas adquisiciones de M&A del ejercicio, las desinversiones y los países que consolidan por puesta en equivalencia. Los descensos en los niveles de consumos, generación de emisiones y residuos en Alarms vienen dadas principalmente como consecuencia del cambio en el perímetro de consolidación tras la venta del 50% del negocio de alarmas de Prosegur en España.
- B. Las emisiones directas incluyen las derivadas del consumo directo de energía (gasolina, gasóleo o gas natural) y se corresponden con el alcance o scope 1. Para el cálculo de estas emisiones se han aplicado los factores de emisión disponibles en el UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting.
- C. Las emisiones indirectas incluyen las derivadas del consumo de electricidad y corresponden con el alcance o scope 2. Para el cálculo de estas emisiones se han aplicado los factores de emisión de la Agencia Internacional de la Energía (AIE).
- D. Se informa exclusivamente de la captación de agua de la red pública.

## 8.2.2. Asuntos sociales y laborales

### Empleados y desarrollo profesional

		Alcance	Total	España	Portugal	Alemania	Australia	Indonesia	Filipinas	China	Singapur	Sudáfrica	Brasil	Argentina	Chile	Uruguay	Paraguay	Perú	México	Colombia	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Ecuador	USA	
<b>Total de empleados</b>			140.758	29.930	4.905	4.030	893	547	955	590	1.959	581	38.977	17.173	4.939	1.942	1.847	10.002	3.195	10.255	624	247	483	93	1.349	5.242	
<b>Resumen total de empleados</b>																											
<b>Género</b>	Varón	100%	111.450	22.938	4.029	3.330	610	537	584	557	1.562	527	31.614	13.756	3.920	1.723	1.643	8.443	2.329	7.603	554	180	388	71	1.224	3.328	
	Mujer		29.308	6.992	876	700	283	10	371	33	397	54	7.363	3.417	1.019	219	204	1.559	866	2.652	70	67	95	22	125	1.914	
<b>Edad</b>	Menos de 30 años	100%	24.264	3.831	445	336	110	311	461	83	180	73	5.653	2.833	832	153	520	2.590	907	2.885	204	101	76	31	227	1.422	
	Entre 30 y 50 años		83.955	15.455	3.190	1.942	378	233	440	292	650	426	27.120	11.224	2.588	1.077	1.262	5.948	1.809	6.164	350	120	344	58	920	1.965	
	Más de 50 años		32.539	10.644	1.270	1.752	405	3	54	215	1.129	82	6.204	3.116	1.519	712	65	1.464	479	1.206	70	26	63	4	202	1.855	
<b>Categoría Profesional</b>	Directores y Gerentes	100%	1.019	293	27	25	6	3	8	5	10	5	240	146	29	14	22	33	16	50	8	0	4	0	8	67	
	Jefes, supervisores y coordinadores		3.081	452	46	96	27	19	22	14	23	5	820	596	267	58	61	149	27	215	5	2	26	1	29	121	
	Analistas y administrativos		9.869	2.111	396	129	42	11	57	13	23	47	2.480	1.719	438	303	199	868	183	453	76	39	57	18	92	115	
	Operativos		126.789	27.074	4.436	3.780	818	514	868	558	1.903	524	35.437	14.712	4.205	1.567	1.565	8.952	2.969	9.537	535	206	396	74	1.220	4.939	
<b>Promedio año de empleados</b>																											
<b>Tipo de empleado</b>	<b>Operativos</b>	100 %	131.623	27.471	4.602	3.721	861	492	941	547	1.902	529	39.051	15.104	4.277	1.568	1.711	9.350	3.168	9.523	535	191	434	83	1.291	4.270	
	Varón		106.583	21.515	3.834	3.109	598	491	577	529	1.537	501	32.494	12.340	3.496	1.481	1.538	8.053	2.384	7.163	477	143	359	67	1.208	2.689	
	Mujer		25.040	5.956	768	612	263	1	364	18	365	28	6.558	2.764	781	87	173	1.297	784	2.360	58	48	75	16	83	1.582	
	<b>Indirectos</b>		9.353	1.553	450	226	80	33	94	35	59	59	58	1.543	2.404	664	375	129	517	177	567	57	49	49	10	121	102
	Varón		5.857	954	290	154	37	25	50	19	29	43	790	1.747	468	240	90	298	116	257	47	32	29	4	67	72	
Mujer	3.495	599	161	72	43	8	44	16	30	16	753	657	196	135	39	219	61	310	10	17	20	6	54	30			
<b>Número de empleados por tipos de contrato</b>																											
<b>Género</b>	<b>Varón</b>	100 %	111.450	22.938	4.029	3.330	610	537	584	557	1.562	527	31.614	13.756	3.920	1.723	1.643	8.443	2.329	7.603	554	180	388	71	1.224	3.328	
	Indefinido		101.684	21.765	3.074	2.686	327	9	584	4	1.562	527	31.468	13.755	3.527	1.703	1.581	3.876	2.268	7.603	524	180	388	71	1.224	2.978	
	Temporal		9.766	1.173	955	644	283	528	0	553	0	0	146	1	393	20	62	4.567	61	0	30	0	0	0	0	350	
	<b>Mujer</b>		29.308	6.992	876	700	283	10	371	33	397	54	7.363	3.417	1.019	219	204	1.559	866	2.652	70	67	95	22	125	1.914	
	Indefinido		27.566	7.212	603	573	108	4	371	3	397	54	7.164	3.417	817	219	192	896	854	2.652	68	0	95	22	125	1.720	
	Temporal		2.371	409	273	127	175	6	0	30	0	0	199	0	202	0	12	663	12	0	2	67	0	0	0	194	
<b>Edad</b>	<b>Menos de 30 años</b>	100 %	24.186	3.831	445	336	110	311	461	83	180	73	5.653	2.833	832	153	520	2.590	907	2.885	204	101	76	31	227	1.344	
	Indefinido		19.878	3.431	112	120	32	0	461	0	180	73	5.308	2.833	561	145	498	545	898	2.885	184	101	76	31	227	1.177	
	Temporal		4.308	400	333	216	78	311	0	83	0	0	345	0	271	8	22	2.045	9	0	20	0	0	0	0	167	
	<b>Entre 30 y 50 años</b>		83.845	15.455	3.190	1.942	378	233	440	293	650	426	27.120	11.069	2.588	1.077	1.262	5.948	1.809	6.164	350	120	344	58	920	2.009	
	Indefinido		78.133	14.890	2.445	1.538	199	13	440	7	650	426	27.120	11.068	2.333	1.065	1.214	3.220	1.756	6.164	338	120	344	58	920	1.805	
	Temporal		5.712	565	745	404	179	220	0	286	0	0	0	1	255	12	48	2.728	53	0	12	0	0	0	0	204	
<b>Más de 50 años</b>	32.727	10.644	1.270	1.752	405	3	54	214	1.129	82	6.204	3.271	1.519	712	65	1.464	479	1.206	70	26	63	4	202	1.889			
Indefinido	30.691	10.046	1.120	1.601	204	0	54	0	1.129	82	6.204	3.271	1.450	712	61	1.007	463	1.206	70	26	63	4	202	1.716			
Temporal	2.036	598	150	151	201	3	0	214	0	0	0	69	0	0	4	457	16	0	0	0	0	0	0	0	173		
<b>Categoría Profesional</b>	<b>Directores y Gerentes</b>	100 %	1.026	293	27	25	6	3	8	5	10	5	240	146	29	14	22	33	16	50	8	0	4	0	8	74	
	Indefinido		1.015	291	25	23	6	3	8	5	10	5	240	145	29	14	22	31	15	50	8	0	4	0	8	73	
	Temporal		11	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	1	
	<b>Jefes, supervisores y coordinadores</b>		3.136	452	46	96	27	19	22	10	60	5	820	596	267	58	123	149	27	215	5	2	26	1	27	83	
	Indefinido		3.048	446	45	93	26	9	22	1	60	5	820	596	255	58	117	112	24	215	5	2	26	1	27	83	
	Temporal		88	6	1	3	1	10	0	9	0	0	0	0	12	0	6	37	3	0	0	0	0	0	0	0	
	<b>Analistas y administrativos</b>		9.893	2.111	396	129	42	11	57	10	57	47	2.480	1.719	438	303	163	868	183	453	76	39	57	18	109	127	
	Indefinido		9.055	2.040	368	121	36	1	57	2	57	47	2.135	1.719	415	303	150	555	174	453	76	39	57	18	109	123	
	Temporal		838	71	28	8	6	10	0	8	0	0	345	0	23	0	13	313	9	0	0	0	0	0	0	4	
	<b>Operativos</b>		126.703	27.074	4.436	3.780	818	514	868	565	1.832	524	35.437	14.712	4.205	1.567	1.539	8.952	2.969	9.537	535	206	396	74	1.205	4.958	
	Indefinido		115.581	25.590	3.239	3.022	367	0	868	0	1.832	524	35.437	14.712	3.645	1.547	1.484	4.074	2.904	9.537	503	206	396	74	1.205	4.415	
	Temporal		11.122	1.484	1.197	758	451	514	0	565	0	0	0	0	0	560	20	55	4.878	65	0	32	0	0	0	0	543

		Alcance	Total	España	Portugal	Alemania	Australia	Indonesia	Filipinas	China	Singapur	Sudáfrica	Brasil	Argentina	Chile	Uruguay	Paraguay	Perú	México	Colombia	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Ecuador	USA	
<b>Promedio anual de contratos</b>																											
<b>Género</b>	<b>Varón</b>		106.690	22.469	740	3.441	634	517	627	548	1.566	529	33.284	13.037	5.327	1.920	1.628	8.586	2.329	7.421	201	175	388	71	1.253		
	Indefinido completo		91.761	19.001	287	2.557	344	9	627	4	1.164	529	31.022	13.037	4.148	1.920	1.565	3.791	2.268	7.421	181	174	388	71	1.253		
	Indefinido parcial		4.980	2.185	3	267	0	0	0	0	402	0	2.117	0	2	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	0	
	Temporal completo		8.644	646	403	433	0	508	0	544	0	0	5	0	1.175	0	62	4.786	61	0	20	0	0	0	0	0	
	Temporal parcial		1.306	637	47	184	290	0	0	0	0	0	140	0	2	0	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	
	<b>Mujer</b>		25.540	6.555	230	738	307	8	408	34	395	59	7.311	1.921	1.501	300	211	1.584	866	2.670	37	65	95	22	133		
	Indefinido completo		20.927	4.787	64	410	122	4	408	3	328	59	6.637	1.921	957	300	200	868	854	2.670	25	61	95	22	133		
	Indefinido parcial		2.071	1.296	2	194	0	0	0	0	67	0	499	0	0	0	0	9	0	0	0	4	0	0	0	0	
	Temporal completo		1.831	271	153	89	0	4	0	31	0	0	9	0	544	0	11	695	12	0	12	0	0	0	0	0	
	Temporal parcial		620	201	11	45	185	0	0	0	0	0	166	0	0	0	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Edad</b>	<b>Menos de 30 años</b>		21.465	3.187	322	291	108	272	435	94	211	50	5.919	1.632	1.555	168	552	2.642	858	2.595	149	98	76	31	221		
	Indefinido completo		15.153	1.759	57	88	29	0	435	0	190	50	4.902	1.632	776	168	530	537	850	2.595	129	98	76	31	221		
	Indefinido parcial		1.755	997	0	28	0	0	0	0	21	0	698	0	3	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Temporal completo		3.933	259	257	129	0	272	0	94	0	0	14	0	774	0	21	2.084	8	0	20	0	0	0	0	0	
	Temporal parcial		625	171	8	46	79	0	0	0	0	0	305	0	2	0	1	13	0	0	0	0	0	0	0	0	
	<b>Entre 30 y 50 años</b>		81.341	15.366	544	1.987	401	249	538	273	723	445	28.311	10.104	3.381	2.028	1.226	6.103	1.893	6.224	86	117	344	58	942		
	Indefinido completo		71.566	12.908	237	1.404	212	13	538	7	598	445	26.527	10.104	2.602	2.028	1.179	3.171	1.840	6.224	74	112	344	58	942		
	Indefinido parcial		3.886	1.743	29	188	0	0	0	0	125	0	1.783	0	9	0	0	4	0	0	0	5	0	0	0	0	
	Temporal completo		5.386	527	237	323	0	236	0	266	0	0	0	0	762	0	47	2.923	53	0	12	0	0	0	0	0	
	Temporal parcial		503	189	41	72	189	0	0	0	0	0	1	0	8	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Más de 50 años</b>		29.333	10.471	104	1.901	432	4	62	215	1.027	93	6.366	3.223	1.892	24	61	1.425	444	1.272	3	25	63	4	223			
Indefinido completo		25.919	9.121	57	1.474	225	0	62	0	671	93	6.230	3.223	1.714	24	56	951	432	1.272	0	25	63	4	223			
Indefinido parcial		1.482	741	2	245	0	0	0	0	356	0	135	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Temporal completo		1.122	131	35	70	0	4	0	215	0	0	0	0	173	0	5	474	12	0	3	0	0	0	0	0		
Temporal parcial		809	478	10	112	207	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>Categoría Profesional</b>	<b>Directores y Gerentes</b>		818	293	5	39	7	4	8	5	10	5	250	11	33	0	22	37	23	54	1	0	4	0	8		
	Indefinido completo		796	286	2	32	7	3	8	5	10	5	250	11	33	0	22	34	22	54	1	0	4	0	8		
	Indefinido parcial		9	4	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Temporal completo		10	0	3	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	
	Temporal parcial		3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	<b>Jefes, supervisores y coordinadores</b>		2.462	442	2	101	33	20	22	14	23	5	857	67	325	0	60	163	70	202	0	2	26	1	27		
	Indefinido completo		2.307	420	2	88	32	9	22	0	23	5	856	67	290	0	58	110	66	202	0	2	26	1	27		
	Indefinido parcial		27	17	0	10	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Temporal completo		121	0	0	2	0	11	0	14	0	0	0	0	35	0	2	52	4	0	0	0	0	0	0	0	
	Temporal parcial		7	5	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	<b>Analistas y administrativos</b>		7.847	2.054	245	167	44	10	65	15	23	49	2.372	187	555	168	201	867	106	469	22	38	57	18	116		
	Indefinido completo		6.819	1.919	206	127	35	1	65	3	23	49	2.024	187	492	168	185	516	99	469	22	38	57	18	116		
	Indefinido parcial		123	63	0	27	0	0	0	0	0	0	30	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Temporal completo		563	53	39	5	0	9	0	12	0	0	12	0	59	0	16	351	7	0	0	0	0	0	0	0	
	Temporal parcial		842	18	0	8	9	0	0	0	0	0	306	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Operativos</b>		121.013	26.235	718	3.872	857	491	940	548	1.905	529	37.116	14.693	5.915	2.052	1.556	9.104	2.996	9.366	215	200	396	74	1.235			
Indefinido completo		102.721	21.163	140	2.721	392	0	940	0	1.404	529	34.528	14.693	4.276	2.052	1.500	3.999	2.935	9.366	183	195	396	74	1.235			
Indefinido parcial		6.936	3.396	4	419	0	0	0	0	501	0	2.586	0	13	0	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0		
Temporal completo		9.773	864	517	512	0	491	0	548	0	2	0	2	0	0	56	5.075	61	0	32	0	0	0	0	0		
Temporal parcial		1.583	812	58	220	465	0	0	0	0	0	0	0	11	0	0	17	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>Número de empleados por tipos de jornada</b>																											
<b>Género</b>	<b>Varón</b>		111.347	22.938	4.029	3.330	610	537	584	557	1.458	527	31.614	13.756	3.921	1.723	1.643	8.443	2.329	7.603	554	180	388	71	1.224	3.328	
	Jornada completa		103.963	19.468	3.697	2.969	327	537	584	557	1.134	527	29.428	13.690	3.918	1.723	1.642	8.436	2.329	7.603	554	178	388	71	1.224	2.979	
	Jornada parcial		7.384	3.470	332	361	283	0	0	0	324	0	2.186	66	3	0	1	7	0	0	2	0	0	0	0	349	
	<b>Mujer</b>		29.411	6.992	876	700	283	10	371	33	501	54	7.363	3.417	1.018	219	204	1.559	866	2.652	70	67	95	22	125	1.914	
Jornada completa		26.036	5.122	805	494	108	10	371	33	428	53	6.635	3.392	1.017	219	204	1.536	866	2.652	70	59	95	22	125	1.720		
Jornada parcial		3.375	1.870	71	206	175	0	0	0	73	1	728	25	1	0	0	23	0	0	0	8	0	0	0	194		
<b>Edad</b>	<b>Menos de 30 años</b>		24.264	3.831	445	336	110	311	461	83	180	73	5.653	2.833	832	153	520	2.590	907	2.885	204	101	76	31	227	1.422	
	Jornada completa		21.021	2.058	408	274	32	311	461	83	164	73	4.613	2.812	832	153	519	2.569	907	2.885	204	92	76	31	227	1.238	
	Jornada parcial		3.242	1.773	37</																						

		Alcance	Total	España	Portugal	Alemania	Australia	Indonesia	Filipinas	China	Singapur	Sudáfrica	Brasil	Argentina	Chile	Uruguay	Paraguay	Perú	México	Colombia	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Ecuador	USA	
<b>Número de despidos</b>																											
<b>Género</b>	Varón	95 %	12.819	1.175	462	250	18	42	13	4	7	68	8.601	91	398	80	342	459	303	352	62	10	6	1	75		
	Mujer		3.062	538	196	64	8	1	8	1	1	0	1.701	5	102	12	27	77	65	230	7	5	2	1	11		
<b>Edad</b>	Menos de 30 años	95 %	3.447	463	180	54	4	24	11	1	4	15	1.754	33	225	16	65	263	118	164	32	11	2	0	8		
	Entre 30 y 50 años		10.190	888	372	175	11	16	10	3	0	49	7.090	55	224	46	292	246	221	384	36	3	5	1	53		
	Más de 50 años		2.244	362	106	85	11	3	0	1	4	4	1.458	8	41	30	12	27	29	34	1	1	1	1	25		
<b>Categoría Profesional</b>	Directores y Gerentes	95 %	60	16	0	4	5	3	0	1	0	0	21	0	0	1	1	2	2	2	1	0	0	0	0	1	
	Jefes, supervisores y coordinadores		268	17	0	4	4	0	0	0	0	0	210	4	2	3	6	2	3	10	2	0	0	0	0	1	
	Analistas y administrativos		904	43	84	6	3	1	18	1	0	5	603	9	7	23	26	14	16	22	7	0	4	0	0	12	
	Operativos		14.649	1.637	574	300	14	39	3	3	8	63	9.468	83	491	65	336	518	347	548	59	15	4	4	2	72	

<b>Número de contrataciones</b>																											
<b>Género</b>	Varón	100 %	32.590	9.489	740	352	59	144	24	442	674	145	6.528	627	1.279	160	428	2.383	3.512	3.237	201	41	43	31	90	1.961	
	Mujer		13.906	4.445	232	79	106	5	12	26	454	14	2.465	182	518	26	28	907	1.514	1.376	37	32	28	17	18	1.385	
<b>Edad</b>	Menos de 30 años	100 %	46.496	13.934	972	431	165	149	36	468	1.128	159	8.993	809	1.797	186	456	3.290	5.026	4.613	238	73	71	48	108	3.346	
	Entre 30 y 50 años		19.523	5.734	317	136	49	124	18	121	105	33	3.138	327	790	70	206	1.908	5.062	2.264	149	67	43	22	58	1.981	
	Más de 50 años		22.956	6.659	544	219	79	25	18	265	513	115	5.530	451	849	93	246	1.243	2.807	2.226	86	5	27	25	49	882	
<b>Categoría Profesional</b>	Directores y Gerentes	100 %	4.017	1.541	111	76	37	0	0	82	510	11	325	31	158	23	4	139	356	123	3	1	1	1	1	483	
	Jefes, supervisores y coordinadores		128	30	5	2	10	1	0	0	4	15	9	1	0	1	0	7	7	3	1	0	0	0	3	28	
	Analistas y administrativos		2.422	361	238	14	25	10	32	2	4	16	946	150	79	26	41	120	141	133	3	4	13	5	12	47	
	Operativos		43.525	13.478	724	383	125	133	3	463	1.108	141	7.967	623	1.674	154	405	3.145	4.830	4.457	230	68	55	42	91	3.226	

**Detalle de empleados por categoría profesional**

<b>Categoría Profesional</b>	<b>Directores y Gerentes</b>	100 %	1.018	293	27	25	6	3	8	5	10	5	240	145	29	14	22	33	16	50	8	0	4	0	8	67	
	Varón		830	236	20	20	6	2	6	4	8	4	209	121	22	10	17	25	11	38	7	0	2	0	0	5	57
	Mujer		188	57	7	5	0	1	2	1	2	7	4	31	24	7	4	5	8	5	12	1	0	2	0	3	10
	<b>Jefes, supervisores y coordinadores</b>		3.118	452	46	96	27	19	22	13	60	5	820	596	267	58	61	149	27	215	5	2	26	4	27	121	
	Varón		2.367	319	35	82	21	14	17	10	53	4	661	468	205	43	45	107	17	141	5	1	3	2	23	91	
	Mujer		751	133	11	14	6	5	5	3	7	1	159	128	62	15	16	42	10	74	0	1	23	2	4	30	
<b>Analistas y administrativos</b>	Varón	9.919	2.111	396	129	42	11	57	14	57	47	2.480	1.720	438	303	199	868	183	453	76	39	57	15	109	115		
	Mujer	5.635	1.263	254	72	13	10	22	4	31	33	1.107	1.108	270	188	142	568	113	205	53	29	34	9	52	55		
	Operativos	126.703	27.074	4.436	3.780	818	514	868	558	1.832	524	35.437	14.712	4.205	1.567	1.565	8.952	2.969	9.537	535	206	396	74	1.205	4.939		
	Varón	102.600	21.120	3.723	3.156	573	511	539	539	1.470	486	29.637	12.060	3.423	1.482	1.439	7.743	2.188	7.219	489	145	329	60	1.144	3.125		
Mujer	24.098	5.954	713	624	245	3	329	19	362	38	5.800	2.652	782	85	126	1.209	781	2.318	46	56	67	14	61	1.814			
<b>Categoría Profesional</b>	<b>Directores y Gerentes</b>	100 %	1.019	293	27	25	6	3	8	5	10	5	240	146	29	14	22	33	16	50	8	0	4	0	8	67	
	Menos de 30 años		1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Entre 30 y 50 años		624	176	17	11	3	3	2	5	5	4	167	73	22	8	14	26	12	35	5	0	2	0	4	30	
	Más de 50 años		394	116	10	14	3	0	6	0	5	1	73	73	7	6	8	7	4	15	3	0	2	0	4	37	
	<b>Jefes, supervisores y coordinadores</b>		3.118	452	46	96	27	19	22	13	60	5	820	596	267	58	61	149	27	215	5	2	26	4	27	121	
	Menos de 30 años		132	19	0	2	0	2	0	2	2	0	53	10	6	0	6	5	2	14	1	0	1	0	0	7	
	Entre 30 y 50 años		2.230	304	36	46	18	17	12	10	43	3	644	429	167	38	51	123	23	158	1	2	19	4	19	63	
	Más de 50 años		756	129	10	48	9	0	10	1	15	2	123	157	94	20	4	21	2	43	3	0	6	0	8	51	
	<b>Analistas y administrativos</b>		9.918	2.111	396	129	42	11	57	14	57	47	2.480	1.719	438	303	199	868	183	453	76	39	57	15	109	115	
	Menos de 30 años		2.040	271	29	13	9	4	15	3	15	0	912	229	54	20	68	139	42	138	17	10	6	2	23	21	
	Entre 30 y 50 años		6.390	1.341	275	63	24	7	34	10	23	34	1.399	1.256	294	214	120	617	128	282	53	24	46	13	70	63	
	Más de 50 años		1.488	499	92	53	9	0	8	1	19	13	169	234	90	69	11	112	13	33	6	5	5	0	16	31	
<b>Operativos</b>	126.703	27.074	4.436	3.780	818	514	868	558	1.832	524	35.437	14.712	4.205	1.567	1.565	8.952	2.969	9.537	535	206	396	74	1.205	4.939			
Menos de 30 años	22.018	3.540	416	321	101	305	383	78	163	57	4.688	2.595	772	134	446	2.446	863	2.733	186	91	69	29	204	1.398			
Entre 30 y 50 años	74.616	13.634	2.863	1.822	333	206	455	267	579	385	24.910	9.311	2.105	816	1.077	5.182	1.646	5.689	291	94	277	41	827	1.806			
Más de 50 años	30.069	9.900	1.157	1.637	384	3	30	213	1.090	82	5.839	2.806	1.328	617	42	1.324	460	1.115	58	21	50	4	174	1.735			

**Número de empleados con discapacidad**

<b>Número de personas con discapacidad</b>	Varón	95 %	831	228	32	225	0	0	0	0	0	3	183	2	56	1	1	11	0	69	0	0	0	0	20	
	Mujer		634	164	18	194	0	0	0	0	0	0	3	140	1	49	1	1	9	0	36	0	0	0	18	
	Porcentaje de personas con discapacidad		— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	1 %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %

**Número de empleados inmigrantes**

<b>Número de personas inmigrantes en la plantilla</b>	Varón	100 %	2.923	1.189	108	563	4	2	1	0	500	1	22	210	78	174	31	14	3	17	4	0	0	0	2
	Mujer		634	164	18	194	0	0	0	0	0	3	140	1	49	1	1	9	0	36	0	0	0	0	18
<b>Porcentaje de inmigrantes en la plantilla</b>	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %
<b>Número de directivos procedentes de la comunidad local</b>	Varón	100 %	852	324	0	2	4	1	7	5	10	0	234	123	24	1	6	33	21	47	4				

		Alcance	Total	España	Portugal	Alemania	Australia	Indonesia	Filipinas	China	Singapur	Sudáfrica	Brasil	Argentina	Chile	Uruguay	Paraguay	Perú	México	Colombia	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Ecuador	USA	
<b>Retribución mediana en Euros</b>																											
<b>Género</b>	Varón	100 %	10.615	18.711	11.202	35.203	41.609	3.200	3.426	10.681	12.835	4.613	4.589	10.173	8.173	7.991	5.407	5.557	3.656	3.192	6.215	6.841	9.845	5.478	5.363	29.763	
	Mujer		10.660	16.304	11.202	26.288	39.152	9.654	3.426	10.681	12.274	7.076	4.376	8.846	5.608	14.973	5.645	5.566	3.715	3.192	6.087	4.243	8.145	3.958	5.376	29.763	
<b>Edad</b>	Menos de 30 años	100 %	8.069	13.521	11.202	19.304	37.769	3.048	3.426	10.681	11.769	4.106	3.878	8.353	2.754	6.679	4.763	4.913	3.715	3.192	5.196	5.303	7.778	4.703	5.246	29.763	
	Entre 30 y 50 años		9.775	18.144	11.202	33.932	41.565	4.062	3.426	10.681	13.358	4.749	4.635	9.972	8.221	9.357	5.529	5.734	3.692	3.192	6.522	6.926	9.794	5.452	5.387	29.763	
	Más de 50 años		14.951	20.835	11.202	34.286	41.319	4.358	9.711	10.681	12.642	5.212	4.769	11.141	9.376	7.991	6.550	5.663	3.650	3.192	6.781	7.081	10.046	6.406	5.438	29.763	
<b>Categoría Profesional</b>	Directores v Gerentes	100 %	69.205	85.920	68.568	84.900	179.141	61.042	27.473	80.242	118.447	58.915	39.039	69.646	76.908	59.404	55.853	64.637	72.947	43.468	52.772	0	43.897	0	27.356	117.842	
	Varón		71.707	90.155	79.755	92.800	179.141	60.796	27.418	74.789	136.553	45.289	37.683	69.953	77.796	64.334	55.785	59.876	93.843	43.588	60.206	0	112.720	0	36.596	126.259	
	Mujer		60.401	71.521	50.000	72.720	0	61.042	31.036	80.242	115.153	61.587	49.631	43.911	71.602	59.338	56.107	66.319	34.656	40.847	45.339	0	38.525	0	18.117	108.769	
	Jefes, supervisores v coordinadores		24.664	45.042	31.115	56.086	85.833	10.246	13.749	28.253	41.838	17.700	11.680	19.975	16.611	25.514	12.132	23.404	16.778	11.820	24.669	43.654	12.672	17.123	7.487	70.380	
	Varón		24.807	46.112	30.528	56.739	91.509	9.796	13.690	28.253	44.661	16.651	11.447	20.316	16.405	23.018	13.773	22.448	20.134	11.835	24.669	29.777	12.744	0	7.436	70.963	
	Mujer		24.724	42.253	32.220	51.100	68.038	12.444	16.469	26.248	37.761	19.502	14.330	19.217	18.428	28.014	9.964	25.228	13.506	11.262	0	57.532	11.378	17.123	9.468	69.442	
	Analistas v administrativos		13.678	24.044	13.452	34.245	44.444	3.933	4.295	15.039	28.129	7.557	6.557	13.889	11.859	15.701	6.731	8.415	9.045	6.303	8.381	7.057	8.994	6.603	5.719	47.305	
	Varón		14.725	25.227	13.839	39.963	45.080	3.863	4.401	11.107	35.167	6.883	7.110	14.418	12.404	15.776	7.271	8.709	8.725	6.890	8.652	7.123	9.651	7.361	5.813	49.784	
	Mujer		12.441	22.504	13.096	28.968	44.390	7.785	4.253	19.873	27.602	9.288	6.250	12.639	10.884	15.698	5.979	8.065	9.374	5.958	6.989	6.172	6.860	4.679	5.665	43.931	
	Operativos		10.538	18.041	11.202	33.342	40.519	3.200	3.426	10.681	12.642	4.344	4.428	9.575	7.395	7.991	5.186	5.472	3.656	3.192	6.033	6.153	9.545	4.937	5.329	29.763	
	Varón		10.479	18.574	11.202	34.863	41.450	3.200	3.426	10.681	12.818	4.155	4.492	9.786	7.803	7.933	5.168	5.493	3.656	3.192	6.040	6.773	9.804	5.449	5.337	29.763	
Mujer		10.326	14.595	11.202	25.709	37.730	196	3.426	10.681	12.045	6.985	4.102	8.436	3.856	8.703	5.268	5.357	3.715	3.192	5.381	3.814	8.145	1.773	5.246	29.763		
<b>Brecha salarial</b>																											
<b>Brecha salarial</b>	Brecha salarial	100 %	9.4 %	14.3 %	4.8 %	26.0 %	8.4 %	85.2 %	-0.4 %	-1.6 %	6.4 %	-64.7 %	4.2 %	10.2 %	38.5 %	-6.1 %	6.2 %	8.3 %	-0.8 %	8.8 %	13.6 %	37.8 %	18.4 %	60.7 %	1.4 %	0.5 %	
<b>Categoría Profesional</b>	Directores v Gerentes	100 %	14.0 %	21.0 %	50.0 %	32.0 %	100.0 %	0.0 %	-13.0 %	-7.0 %	16.0 %	-36.0 %	-6.0 %	12.0 %	35.0 %	37.0 %	18.0 %	29.0 %	59.0 %	-2.0 %	25.0 %	0.0 %	66.0 %	0.0 %	50.0 %	16.0 %	
	Jefes, supervisores v coordinadores		3.0 %	8.0 %	1.0 %	13.0 %	26.0 %	-27.0 %	-20.0 %	7.0 %	15.0 %	-17.0 %	-10.0 %	3.0 %	-6.0 %	-35.0 %	46.0 %	6.0 %	39.0 %	14.0 %	100.0 %	-93.0 %	11.0 %	0.0 %	-27.0 %	2.0 %	
	Analistas v administrativos		12.0 %	11.0 %	5.0 %	27.0 %	2.0 %	-102.0 %	3.0 %	-79.0 %	22.0 %	-35.0 %	17.0 %	8.0 %	15.0 %	4.0 %	25.0 %	14.0 %	0.0 %	20.0 %	13.0 %	29.0 %	36.0 %	3.0 %	11.0 %		
	Operativos		11.0 %	21.0 %	5.0 %	26.0 %	7.0 %	94.0 %	0.0 %	0.0 %	6.0 %	-68.0 %	4.0 %	11.0 %	44.0 %	-7.0 %	2.0 %	8.0 %	-1.0 %	8.0 %	12.0 %	44.0 %	17.0 %	67.0 %	2.0 %	0.0 %	
<b>Representación Sindical</b>																											
	Número de empleados afiliados a una organización sindical	95 %	35.094	5.713	723	1.142	0	0	0	0	505	0	6.031	12.974	3.172	744	0	1.053	2.924	113	0	0	0	0	0	0	
	Porcentaje de empleados afiliados a una organización sindical		25 %	19 %	15 %	28 %	— %	— %	— %	— %	26 %	— %	15 %	76 %	64 %	38 %	— %	11 %	92 %	1 %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	
<b>Convenios colectivos</b>																											
	Número de empleados cubiertos por un convenio colectivo	95 %	108.058	29.930	4.629	3.808	0	0	0	0	0	0	38.977	14.512	3.172	403	1.847	2.866	2.924	3.685	0	0	0	0	0	1.305	
	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo		77 %	100 %	94 %	94 %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	100 %	85 %	64 %	21 %	100 %	29 %	92 %	36 %	— %	— %	— %	— %	— %	97 %	
<b>Número de representantes de los trabajadores</b>																											
	empleados como representantes de los trabajadores (tanto sindicales)	95 %	3.655	884	14	0	0	0	0	0	3	0	2.282	231	64	21	0	47	1	97	0	0	0	0	0	11	
	los empleados como representantes de los trabajadores (tanto sindicales)		3,0 %	3,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	6,0 %	1,0 %	1,0 %	1,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,0 %	
<b>Número de personas con conciliación laboral</b>																											
	Número de empleados que tienen algún beneficio asociado a conciliación laboral	95 %	813	600	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	91	0	117	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Porcentaje de empleados con conciliación laboral		1,0 %	2,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	2,0 %	0,0 %	6,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	
<b>Número total de horas de formación impartidas</b>																											
<b>Género</b>	Varón	95 %	1.649.309	319.080	31.961	5.589	5.157	344	0	7.382	12.143	6.410	533.087	241.464	98.581	11.046	21.098	141.810	50.645	132.391	2.138	531	2.141	401	25.909		
	Mujer		406.120	72.132	8.441	1.502	608	0	0	289	3.286	546	131.368	78.029	27.696	3.175	2.801	7.638	21.502	41.013	918	270	638	255	4.013		
<b>Categoría Profesional</b>	Directores v Gerentes	95 %	23.643	4.663	138	149	288	80	0	85	1.012	100	5.999	3.111	551	641	1.117	1.246	2.036	1.518	451	0	50	0	409		
	Jefes, supervisores v coordinadores		89.030	9.426	186	1.250	23	0	0	168	1.085	970	22.497	21.237	5.326	2.353	4.687	1.526	3.022	11.999	600	42	961	438	1.235		
	Analistas v administrativos		181.194	51.645	1.761	958	285	0	0	175	272	1.001	63.501	30.970	7.189	4.862	2.518	2.993	3.990	3.558	940	305	364	71	3.836		
	Operativos		1.761.563	325.479	38.317	4.734	5.169	264	0	7.243	13.060	4.885	572.459	264.175	113.211	6.366	15.579	143.683	63.099	156.329	1.065	454	1.402	148	24.443		

		Alcance	Total	España	Portugal	Alemania	Australia	Indonesia	Filipinas	China	Singapur	Sudáfrica	Brasil	Argentina	Chile	Uruguay	Paraguay	Perú	México	Colombia	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Ecuador	USA	
<b>Número total de horas de formación impartidas en materia de derechos humanos</b>																											
<b>Género</b>	Varón	95 %	28.870	553	470	0	0	0	0	0	0	95	12.578	284	0	6	194	5.227	4.941	3.113	81	21	236	18	1.054		
	Mujer		9.181	116	72	0	0	0	0	0	0	40	2.878	127	0	3	13	165	4.441	1.080	38	14	66	10	117		
<b>Categoría Profesional</b>	Directores y Gerentes		417	1	0	0	0	0	0	0	0	8	116	3	0	3	0	6	184	70	9	0	4	0	13		
	Jefes, supervisores y coordinadores	95 %	2.131	0	0	0	0	0	0	0	0	24	340	106	0	6	6	8	1.050	447	25	2	74	16	27		
	Analistas y administrativos		2.887	10	0	0	0	0	0	0	0	87	1.345	47	0	0	13	57	975	148	33	24	28	3	118		
	Operativos		32.616	658	542	0	0	0	0	0	0	16	13.655	255	0	0	189	5.321	7.173	3.528	53	9	197	9	1.013		
<b>Número total de horas de formación impartidas en materia de Seguridad Laboral</b>																											
<b>Género</b>	Varón	95 %	415.919	221.782	937	216	3.936	0	0	7.145	2.324	240	30.654	24.643	8.658	299	320	84.006	4.940	17.258	200	21	228	26	8.087		
	Mujer		81.157	43.280	55	48	393	0	0	389	541	36	7.353	4.165	7.627	43	14	6.715	4.262	5.241	85	12	61	12	826		
<b>Categoría Profesional</b>	Directores y Gerentes		1.956	361	0	176	24	0	0	12	56	33	226	282	0	5	0	315	269	135	11	0	2	0	49		
	Jefes, supervisores y coordinadores	95 %	17.335	1.123	0	76	22	0	0	39	232	49	971	2.873	1.628	38	110	6.201	642	3.026	30	0	58	20	198		
	Analistas y administrativos		26.405	5.556	0	12	12	0	0	42	128	62	3.421	10.734	1.629	64	11	2.988	649	268	29	0	35	3	762		
	Operativos		451.379	258.022	992	0	4.271	0	0	7.441	2.449	132	33.388	14.919	13.028	235	212	81.216	7.642	19.070	216	33	194	15	7.904		
<b>Inversión en formación</b>																											
Inversión realizada en formación de los empleados (M€)		95 %	10,3	5,8	0,0	0,8	0,3	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	1,4	0,3	1,2	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
<b>Número de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y desarrollo profesional</b>																											
<b>Género</b>	Varón	95 %	13.846	1.521	4.029	131	610	24	16	68	97	43	1.649	2.448	383	175	1.224	635	120	400	62	17	51	11	132		
	Mujer		5.251	882	876	61	283	8	14	23	35	32	1.019	799	172	90	203	365	82	187	22	9	21	7	61		
<b>Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y desarrollo profesional</b>																											
<b>Género</b>	Varón	100 %	12,0 %	7,0 %	100,0 %	4,0 %	100,0 %	4,0 %	3,0 %	12,0 %	6,0 %	8,0 %	5,0 %	18,0 %	10,0 %	10,0 %	74,0 %	8,0 %	5,0 %	5,0 %	11,0 %	9,0 %	13,0 %	15,0 %	11,0 %	— %	
	Mujer		18,0 %	13,0 %	100,0 %	9,0 %	100,0 %	80,0 %	4,0 %	70,0 %	9,0 %	59,0 %	14,0 %	23,0 %	17,0 %	41,0 %	100,0 %	23,0 %	n	7,0 %	31,0 %	13,0 %	22,0 %	32,0 %	49,0 %	— %	
<b>Número de empleados que disfrutaron de una baja por maternidad o paternidad</b>																											
<b>Género</b>	Varón	95 %	2.068	678	139	51	3	8	11	0	2	0	429	173	0	27	59	220	72	141	0	0	0	0	55		
	Mujer		1.205	179	22	32	9	0	45	2	1	1	621	44	47	10	25	70	9	71	7	5	2	0	3		
<b>Número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su baja por maternidad o paternidad</b>																											
<b>Género</b>	Varón	95 %	1.948	614	124	37	0	0	11	0	0	0	429	161	0	27	59	220	70	141	0	0	0	0	55		
	Mujer		1.113	143	20	8	2	0	45	0	0	0	621	39	39	10	25	70	5	71	7	3	2	0	3		
<b>Número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su baja por maternidad o paternidad y que siguieron en su trabajo durante los 12 meses después de volver al trabajo</b>																											
<b>Género</b>	Varón	95 %	1.643	614	29	0	3	0	11	0	2	0	385	79	0	27	54	173	70	141	0	0	0	0	55		
	Mujer		737	143	0	5	0	0	45	0	1	1	317	36	7	10	24	58	5	71	7	2	2	0	3		
<b>Rotación</b>																											
<b>Género</b>	Varón	100 %	36.555	9.297	995	473	133	93	121	217	1.027	153	10.257	1.263	1.433	238	492	2.823	3.380	3.170	187	31	53	21	271		
	Mujer		12.312	3.979	315	130	85	5	103	15	303	7	2.309	187	496	29	47	817	1.249	1.539	24	28	20	13	41		
<b>Edad</b>	Menos de 30 años	100 %	15.555	4.401	318	147	54	64	147	73	137	27	2.566	281	651	45	154	1.583	1.764	1.877	121	48	20	15	64		
	Entre 30 y 50 años		26.792	6.696	781	262	100	31	71	136	493	122	8.446	880	986	148	372	1.776	2.548	2.586	88	9	49	18	194		
	Más de 50 años		6.520	2.179	211	194	64	3	6	23	700	11	1.554	289	292	74	13	281	317	246	2	2	4	1	54		
<b>Categoría Profesional</b>	Directores y Gerentes		145	27	2	8	33	3	2	0	5	2	32	8	3	0	1	6	3	5	1	0	0	0	2		
	Jefes, supervisores y coordinadores	100 %	599	57	7	13	7	21	1	12	1	1	240	22	59	5	9	59	16	41	4	0	4	1	5		
	Analistas y administrativos		2.335	155	210	20	23	8	196	3	4	15	914	127	120	17	43	174	65	164	11	7	19	5	32		
	Operativos		45.788	13.037	1.091	562	149	80	5	228	1.309	142	11.380	1.293	1.747	245	486	3.401	4.545	4.499	195	52	50	28	273		

		Alcance	Total	España	Portugal	Alemania	Australia	Indonesia	Filipinas	China	Singapur	Sudáfrica	Brasil	Argentina	Chile	Uruguay	Paraguay	Perú	México	Colombia	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Ecuador	USA	
<b>Rotación (bajas / total empleados)</b>																											
<b>Género</b>	Varón	100 %	32,8 %	40,5 %	24,7 %	14,2 %	21,8 %	17,3 %	20,7 %	39,0 %	65,7 %	29,0 %	32,4 %	9,2 %	36,6 %	13,8 %	29,9 %	33,4 %	145,1 %	41,7 %	33,8 %	17,2 %	13,7 %	29,6 %	22,1 %	12,8 %	
	Mujer		42,0 %	56,9 %	36,0 %	18,6 %	30,0 %	50,0 %	27,8 %	45,5 %	76,3 %	13,0 %	31,4 %	5,5 %	48,7 %	13,2 %	23,0 %	52,4 %	144,2 %	58,0 %	34,3 %	41,8 %	21,1 %	59,1 %	32,8 %	29,8 %	
<b>Edad</b>	Menos de 30 años	100 %	64,1 %	114,9 %	71,5 %	43,8 %	49,1 %	20,6 %	31,9 %	88,0 %	76,1 %	37,0 %	8,1 %	9,9 %	78,2 %	29,4 %	29,6 %	61,1 %	194,5 %	65,1 %	59,3 %	47,5 %	26,3 %	48,4 %	28,2 %	70,2 %	
	Entre 30 y 50 años		31,9 %	43,3 %	24,5 %	13,5 %	26,5 %	13,3 %	16,1 %	46,6 %	75,8 %	28,6 %	26,7 %	7,8 %	38,1 %	13,7 %	29,5 %	29,9 %	140,9 %	42,0 %	25,1 %	7,5 %	14,2 %	31,0 %	21,1 %	— %	
	Más de 50 años		20,0 %	20,5 %	16,6 %	11,1 %	15,8 %	100,0 %	11,1 %	10,7 %	62,0 %	13,4 %	4,9 %	9,3 %	19,2 %	10,4 %	20,0 %	19,2 %	66,2 %	20,4 %	2,9 %	7,7 %	6,3 %	25,0 %	26,7 %	— %	
<b>Categoría Profesional</b>	Directores y Gerentes	100 %	14,2 %	9,2 %	7,4 %	32,0 %	550,0 %	100,0 %	25,0 %	— %	50,0 %	40,0 %	0,1 %	5,5 %	10,3 %	— %	4,5 %	18,2 %	18,8 %	10,0 %	12,5 %	— %	— %	— %	25,0 %	3,0 %	
	Jefes, supervisores y coordinadores		19,4 %	12,6 %	15,2 %	13,5 %	48,1 %	36,8 %	95,5 %	7,1 %	52,2 %	20,0 %	0,8 %	3,7 %	22,1 %	8,6 %	14,8 %	39,6 %	59,3 %	19,1 %	80,0 %	— %	15,4 %	100,0 %	17,2 %	1,7 %	
	Analistas y administrativos		23,7 %	7,3 %	53,0 %	15,5 %	54,8 %	72,7 %	343,9 %	23,1 %	17,4 %	31,9 %	2,9 %	7,4 %	27,4 %	5,6 %	21,6 %	20,0 %	35,5 %	36,2 %	14,5 %	17,9 %	33,3 %	27,8 %	34,8 %	2,6 %	
	Operativos		36,1 %	48,2 %	24,6 %	14,9 %	18,2 %	15,6 %	0,6 %	40,9 %	68,8 %	27,1 %	36,0 %	8,8 %	41,5 %	15,6 %	31,1 %	38,0 %	153,1 %	47,2 %	36,4 %	25,2 %	12,6 %	37,8 %	22,4 %	20,1 %	
<b>Número de días trabajados por todos los empleados de Prosegur</b>																											
<b>Género</b>	Varón	95 %	254.879.547	43.200.590	8.447.506	4.642.155	1.064.476	1.084.608	1.457.664	1.426.585	4.347.935	1.482.318	83.163.746	31.253.670	8.329.449	3.432.000	4.127.216	22.257.605	7.247.684	21.896.640	1.978.080	504.233	968.448	161.987	2.404.954		
	Mujer		57.904.562	12.598.089	2.001.328	824.688	453.562	18.144	926.016	75.201	1.123.174	113.385	18.105.014	4.091.346	1.845.630	452.352	512.448	3.932.186	2.216.142	7.637.760	247.104	187.687	237.120	50.193	255.994		
<b>Número total de días días perdidos por ausencia</b>																											
<b>Género</b>	Varón	95 %	9.126.999	2.352.513	631.515	427.432	28.745	720	0	10.181	41.960	11.896	893.588	2.675.218	801.468	168.643	10.894	537.512	6.150	379.432	90.636	88	2.464	176	55.768		
	Mujer		2.612.094	867.293	189.528	74.979	9.880	184	0	628	14.184	572	294.961	337.335	411.184	20.294	2.136	126.896	2.859	245.000	8.964	40	80	48	5.048		
<b>Número total de horas perdidas a causa de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales</b>																											
<b>Género</b>	Varón	95 %	1.241.438	250.210	28.116	0	4.203	240	0	3.877	8.854	1.152	15.418	634.689	13.552	8.092	13.192	11.848	110.784	114.160	0	176	15.888	2.064	4.923		
	Mujer		178.497	54.580	3.548	0	2.663	0	0	0	2.232	0	6.661	49.623	4.272	1.200	1.464	472	42.672	1.640	0	208	6.176	992	93		
<b>Tasa de absentismo</b>																											
			3,8 %	5,8 %	7,9 %	9,2 %	2,5 %	0,1 %	0,0 %	0,7 %	1,0 %	0,8 %	1,2 %	8,5 %	11,9 %	4,9 %	0,3 %	2,5 %	0,1 %	2,1 %	4,5 %	0,0 %	0,2 %	0,1 %	2,3 %		

- A. El alcance de estos KPIs excluye las nuevas adquisiciones de M&A del ejercicio, las desinversiones y los países que consolidan por puesta en equivalencia.
- B. Con fecha 31 de marzo de 2021, Prosegur Compañía de Seguridad, S.A. ha suscrito con su filial Prosegur Cash, S.A. un contrato de compra-venta para la compra por parte de Prosegur de determinadas áreas del negocio de outsourcing de procesos y servicios de valor añadido (AVOS) para entidades financieras y aseguradoras, así como la tecnología asociada, de Prosegur Cash. Como consecuencia de esta compra-venta la línea de actividad de outsourcing de procesos y servicios de valor añadido (AVOS) con fecha 31 de marzo de 2021 deja de integrarse dentro del segmento de CASH y se constituye como un nuevo segmento del Grupo denominado AVOS (Outsourcing de procesos y servicios de valor añadido).
- C. Los datos se presentan al cierre del ejercicio (31.12.2021).
- D. Contratos indefinidos: Contrato laboral establecido por un periodo de tiempo indeterminado, es decir, sin fecha fin.  
 Contratos temporales: Contrato laboral que finaliza cuando expira un periodo de tiempo predeterminado o cuando se concluye una tarea específica para la que se ha calculado una duración).
- E. Número de empleados por jornada completa: Número de empleados a 31.12.2021 que según queda definido en la legislación y la práctica nacional sobre horas de trabajo, realicen una jornada completa.  
 Número de empleados por jornada parcial: Número de empleados a 31.12.2021 en cuya jornada se acuerda la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año que sea inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
- F. Número de despidos: Número acumulado desde 01.01.2021 a 31.12.2021 de empleados cuyo contrato haya sido anulado por decisión unilateral del empleador, incluyendo despidos disciplinarios precedentes y no superaciones del periodo de prueba.
- G. Número de contrataciones: Número acumulado de empleados dados de alta desde el 01.01.2021 hasta el 31.12.2021.
- H. Empleados con discapacidad: Empleados a 31.12.2021 con afecciones psíquicas o físicas permanentes que han sido declaradas como limitantes de sus capacidades.
- I. Empleados inmigrantes: Empleados a 31.12.2021 procedentes de un país origen distinto de aquel donde desempeñan su trabajo.
- J. Retribución mediana anual: La retribución total mediana anual puede incluir compensaciones como salario, bonificaciones, adjudicaciones de acciones, opciones sobre acciones, compensaciones del plan de incentivos no participativos, cambios en el valor de la pensión, ganancias de compensaciones diferidas no calificadas y cualquier otra compensación.
- K. Brecha salarial: Brecha salarial consolidada (mediana ponderada de las brechas salariales por categoría profesional para un mismo país). Brecha positiva indica el porcentaje en que la mediana salarial de las mujeres es inferior a la mediana salarial de los varones y; brecha negativa indica el porcentaje en que la mediana salarial de las mujeres es superior a la mediana salarial de los varones. Calculada sobre el conjunto de empleados cuyo rol esté asignado en cada una de las categorías profesionales descritas, teniendo en cuenta las distintas líneas de negocio a las que pertenece el colectivo y ponderado el número de trabajadores en cada caso.

- L. Personas con conciliación laboral: Número de empleados dados de alta a 31.12.2021 que cuentan con algún tipo de adaptaciones en su jornada o sistema de trabajo para el cuidado de hijos/mayores/familiares enfermos. Ejemplos: reducciones temporales de la jornada, adaptación de horarios, teletrabajo o excedencias.
- M. Horas de formación impartidas: Número acumulado de horas de formación que los empleados han recibido presencial u online desde 01.01.2021 hasta el 31.12.2021.
- N. Horas de formación impartidas en materia de derechos humanos: Número acumulado de horas de formación en materia de derechos humanos que los empleados han recibido presencial u online desde 01.01.2021 hasta el 31.12.2021.
- Ñ. Horas de formación impartidas en materia de seguridad laboral: Número acumulado de horas de formación en materia de seguridad laboral que los empleados han recibido presencial u online desde 01.01.2021 hasta el 31.12.2021.
- O. Inversión en formación: Total invertido en materia de formación (incluido costes de personal internos y proveedores) en millones de euros.
- P. Número de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y desarrollo profesional: Número total de empleados dados de alta a 31.12.2021, que reciben evaluaciones regulares de desempeño y desarrollo profesional.
- Q. Rotación: Número acumulado de empleados desde el 01.01.2021 al 31.12.2021 que dejan la organización voluntariamente o por despido, jubilación o fallecimiento en servicio entre el número total de empleados a 31.12.2021.
- R. Número acumulado de horas perdidas por ausencia: Se entiende por ausencia aquellos empleados que estuvieron ausentes del trabajo por cualquier tipo de incapacidad, no sólo por accidentes o enfermedades profesionales. No incluye ausencias permitidas (por ejemplo formación).
- S. Tasa de absentismo: Cálculo del número total de horas perdidas por ausencia entre el número de horas trabajadas por todos los empleados.

## Salud y seguridad laboral

		Alcance	Total	España	Portugal	Alemania	Australia	Indonesia	Filipinas	China	Singapur	Sudáfrica	Brasil	Argentina	Chile	Uruguay	Paraguay	Perú	México	Colombia	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Ecuador	USA	
<b>Número total de horas de formación impartidas en materia de seguridad laboral</b>																											
<b>Género</b>	Total	95 %	497.075	265.062	992	264	4.329	0	0	7.534	2.865	276	38.006	28.808	16.285	342	333	90.721	9.202	22.499	285	33	289	38	8.913		
	Varón		415.919	221.782	937	216	3.936	0	0	7.145	2.324	240	30.654	24.643	8.658	299	320	84.006	4.940	17.258	200	21	228	26	8.087		
	Mujer		81.157	43.280	55	48	393	0	0	389	541	36	7.353	4.165	7.627	43	14	6.715	4.262	5.241	85	12	61	12	826		
<b>Número total de accidentes laborales</b>																											
<b>Gravedad</b>	Total	95 %	2.831	754	150	142	23	11	3	0	16	4	322	568	168	29	31	115	58	399	0	4	3	8	23		
	Accidentados leves		2.716	748	150	142	22	10	3	0	14	2	283	558	168	29	16	108	49	379	0	3	3	8	21		
	Varón		2.358	626	126	128	19	10	3	0	11	2	234	525	128	27	16	103	31	340	0	1	3	7	18		
	Mujer		358	122	24	14	3	0	0	0	3	0	49	33	40	2	0	5	18	39	0	2	0	1	3		
	Accidentados graves		106	5	0	1	1	1	0	0	2	2	35	9	0	0	15	6	9	18	0	1	0	0	2		
	Varón		93	5	0	0	1	1	0	0	2	2	27	9	0	0	14	6	8	15	0	1	0	0	2		
	Mujer		13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	0	1	0	1	3	0	0	0	0	0		
	Accidentados mortales		9	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0		
	Varón		9	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0		
	Mujer		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>Número de días perdidos a causa de accidentes laborales</b>																											
<b>Género</b>	Total	95 %	129.880	58.161	4.290	1.944	109	157	117	0	362	162	26.530	15.079	1.433	374	1.798	1.952	1.604	14.471	0	660	102	193	382		
	Varón		116.019	47.791	3.659	1.775	101	157	117	0	298	162	25.886	14.345	1.211	344	1.621	1.881	1.335	14.273	0	610	102	182	369		
	Mujer		13.861	10.370	631	169	8	0	0	0	64	0	844	734	222	30	177	71	269	198	0	50	0	11	13		
<b>Número total de casos de enfermedades ocupacionales</b>																											
<b>Género</b>	Total	95 %	81	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	10	26	0	20	0	0	23	0	0	0	0	0		
	Varón		45	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	7	18	0	17	0	0	1	0	0	0	0	0		
	Mujer		36	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	8	0	3	0	0	22	0	0	0	0	0		
<b>KPIs</b>																											
Índice Frecuencia	95 %	9,05																									
Índice Incidencia		20,11																									
Índice de Gravedad		0,42																									
Índice de Mortalidad		0,06																									
Índice de Capacitación		3,53																									

- El alcance de estos KPIs excluye las nuevas adquisiciones de M&A del ejercicio, las desinversiones y los países que consolidan por puesta en equivalencia.
- Los datos se presentan al cierre del ejercicio (31.12.2021).
- Accidente leve: Número de personas que han sufrido un accidente que no es considerado grave ni mortal.  
 Accidente grave: Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva.  
 Accidente mortal: Número de personas que han fallecido debido a las dolencias derivadas de un accidente laboral en el plazo de un año de este.
- Días perdidos a causa de accidentes laborales: N.º de jornadas de trabajo perdidas por el trabajador accidentado como consecuencia de incapacidad temporal, independientemente de que el empleado trabaje a tiempo completo o tiempo parcial.
- Enfermedades laborales: Estado patológico contraído a causa del trabajo o la exposición al medio en el cual se encuentra mientras desarrolla sus funciones laborales.
- Índice de Frecuencia: Representa el número de accidentes de trabajo que se producen por cada millón de horas trabajadas.
- Índice de Incidencia: Representa el número de accidentes que se producen por cada mil trabajadores.
- Índice de Gravedad: Número de jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas.
- Índice de Mortalidad: Número de accidentes mortales ocurridos por cada mil trabajadores.
- Índice de Capacitación: Representa el número de horas de formación en materia de Seguridad y Salud por cada trabajador.

## Datos comparativos de 2020

		Alicance	Total	España		Alemania	Australia	Indonesia	Filipinas	China	Singapur	Sudáfrica	Brasil	Argentina	Chile	Uruguay	Paraguay	Perú	México	Colombia	Centro América	Ecuador	USA
<b>Total de empleados</b>			147,231	31,277	5,243	4,226	1,001	0,496	1,145	0,529	1,915	0,587	43,705	17,766	5,084	2,024	1,865	10,358	3,104	10,041	1,407	1,555	3,903
<b>Resumen total de empleados</b>																							
<b>Género</b>	Varón	100%	118.338	24.192	4.283	3.487	664	487	689	493	1.535	544	36.249	14.410	4.087	1.801	1.645	8.887	2.438	7.327	1.177	1.406	2.537
	Mujer		28.893	7.085	960	739	337	9	456	36	380	43	7.456	3.356	997	223	220	1.471	666	2.714	230	149	1.366
<b>Edad</b>	Menos de 30 años	100%	24.136	3.245	540	333	149	301	629	106	239	76	6.265	3.217	914	174	559	2.647	826	2.346	421	252	897
	Entre 30 y 50 años		90.710	17.289	3.500	2.086	460	190	466	223	723	429	30.596	11.849	2.574	1.103	1.247	6.476	1.857	6.184	850	1.060	1.548
	Más de 50 años		32.385	10.743	1.203	1.807	392	5	50	200	953	82	6.844	2.700	1.596	747	59	1.235	421	1.511	136	243	1.458
<b>Categoría Profesional</b>	Directores y Gerentes	100%	1.230	300	24	39	7	31	11	7	12	9	260	139	31	15	26	34	22	55	17	7	184
	Jefes, supervisores y coordinadores		3.326	518	53	68	43	25	17	11	81	3	953	607	43	69	113	133	102	219	67	35	166
	Analistas y administrativos		9.200	1.985	363	151	38	17	84	25	22	76	2.409	1.365	490	122	155	1.024	116	495	102	126	35
	Operativos		133.475	28.474	4.803	3.968	913	423	1.033	486	1.800	499	40.083	15.655	4.520	1.818	1.571	9.167	2.864	9.272	1.221	1.387	3.518
<b>Promedio año de empleados</b>																							
<b>Tipo de empleado</b>	<b>Operativos</b>	100,0 %	142.058	29.789	5.562	3.785	845	455	1.041	622	1.848	648	42.971	14.713	5.021	2.000	1.728	10.719	3.338	9.830	1.407	1.560	4.176
	Varón		118.053	23.340	4.643	3.161	591	453	793	605	1.504	625	36.409	13.418	4.133	1.816	1.541	9.454	2.608	7.793	1.200	1.471	2.495
	Mujer		24.005	6.449	919	624	254	2	248	17	344	23	6.562	1.295	887	184	187	1.265	730	2.037	207	89	1.681
	<b>Indirectos</b>		9.750	2.815	457	220	86	31	112	47	131	88	1.477	1.296	735	179	130	576	133	587	176	158	317
	Varón		6.043	1.876	297	149	39	24	60	26	90	57	791	840	516	116	92	333	79	264	105	84	205
	Mujer		3.707	939	159	71	47	7	52	21	41	31	685	456	219	63	38	243	54	323	71	74	112
<b>Número de empleados por tipos de contrato</b>																							
<b>Género</b>	<b>Varón</b>	100,0 %	118.338	24.192	4.283	3.487	664	487	689	493	1.535	544	36.249	14.410	4.087	1.801	1.645	8.887	2.438	7.327	1.177	1.406	2.537
	Indefinido		99.158	20.231	3.177	2.795	334	11	689	1	1.535	544	36.110	14.387	3.821	1.795	1.579	3.625	2.331	1.093	1.167	1.397	2.536
	Temporal		19.180	3.961	1.106	692	330	476	0	492	0	0	139	23	266	6	66	5.262	107	6.234	10	9	1
	<b>Mujer</b>		28.893	7.085	960	739	337	9	456	36	380	43	7.456	3.356	997	223	220	1.471	666	2.714	230	149	1.366
	Indefinido		23.648	5.530	610	583	121	4	456	1	380	43	7.326	3.354	855	221	209	823	641	751	228	147	1.365
	Temporal		5.245	1.555	350	156	216	5	0	35	0	0	130	2	142	2	11	648	25	1.963	2	2	1
<b>Edad</b>	<b>Menos de 30 años</b>	100,0 %	24.136	3.245	540	333	149	301	629	106	239	76	6.265	3.217	914	174	559	2.647	826	2.346	421	252	897
	Indefinido		16.884	1.837	102	124	34	1	629	0	239	76	5.996	3.214	767	170	535	515	800	292	411	246	896
	Temporal		7.252	1.408	438	209	115	300	0	106	0	0	269	3	147	4	24	2.132	26	2.054	10	6	1
	<b>Entre 30 y 50 años</b>		90.710	17.289	3.500	2.086	460	190	466	223	723	429	30.596	11.849	2.574	1.103	1.247	6.476	1.857	6.184	850	1.060	1.548
	Indefinido		77.139	14.388	2.602	1.625	229	13	466	2	723	429	30.596	11.827	2.353	1.101	1.199	3.132	1.769	1.235	848	1.055	1.547
	Temporal		13.571	2.901	898	461	231	177	0	221	0	0	0	22	221	2	48	3.344	88	4.949	2	5	1
<b>Más de 50 años</b>	32.385	10.743	1.203	1.807	392	5	50	200	953	82	6.844	2.700	1.596	747	59	1.235	421	1.511	136	243	1.458		
Indefinido	28.785	9.536	1.083	1.629	192	1	50	0	953	82	6.844	2.700	1.556	747	54	801	403	317	136	243	1.458		
Temporal	3.600	1.207	120	178	200	4	0	200	0	0	0	0	40	0	5	434	18	1.194	0	0	0		
<b>Categoría Profesional</b>	<b>Directores y Gerentes</b>	100,0 %	1.230	300	24	39	7	31	11	7	12	9	260	139	31	15	26	34	22	55	17	7	184
	Indefinido		1.194	297	24	37	7	14	11	1	12	9	260	139	31	15	26	29	22	54	16	7	183
	Temporal		36	3	0	2	0	17	0	6	0	0	0	0	0	0	0	5	0	1	0	0	1
	<b>Jefes, supervisores y coordinadores</b>		3.326	518	53	68	43	25	17	11	81	3	953	607	43	69	113	133	102	219	67	35	166
	Indefinido		3.143	510	53	65	41	0	17	0	81	3	953	607	43	69	108	69	93	163	67	35	166
	Temporal		183	8	0	3	2	25	0	11	0	0	0	0	0	0	5	64	9	56	0	0	0
	<b>Analistas y administrativos</b>		9.200	1.985	363	151	38	17	84	25	22	76	2.409	1.365	490	122	155	1.024	116	495	102	126	35
	Indefinido		8.078	1.944	275	140	30	1	84	1	22	76	2.143	1.363	459	122	143	551	105	357	102	126	34
	Temporal		1.122	41	88	11	8	16	0	24	0	0	266	2	31	0	12	473	11	138	0	0	1
	<b>Operativos</b>		133.475	28.474	4.803	3.968	913	423	1.033	486	1.800	499	40.083	15.655	4.520	1.818	1.571	9.167	2.864	9.272	1.221	1.387	3.518
	Indefinido		110.399	23.010	3.435	3.136	377	0	1.033	0	1.800	499	40.080	15.632	4.143	1.812	1.511	3.804	2.753	1.270	1.210	1.376	3.518
	Temporal		23.076	5.464	1.368	832	536	423	0	486	0	0	0	3	23	377	6	60	5.363	111	8.002	11	11

		Alcance	Total	España	Alemania	Australia	Indonesia	Filipinas	China	Singapur	Sudáfrica	Brasil	Argentina	Chile	Uruguay	Paraguay	Perú	México	Colombia	Centro América	Ecuador	USA	
<b>Promedio anual de contratos</b>																							
<b>Género</b>	<b>Varón</b>		97.812	21.339	577	3.513	632	477	703	507	1.594	682	37.200	732	4.651	173	344	9.787	2.886	8.056	1.254	22	2.684
	Indefinido completo		74.984	18.240	85	2.541	319	11	703	1	1.133	682	34.879	576	4.268	173	267	3.594	2.869	1.168	1.229	19	2.227
	Indefinido parcial		4.234	665	9	272	0	0	0	0	461	0	2.194	156	19	0	0	1	0	0	1	0	456
	Temporal completo		17.388	1.877	448	525	0	466	0	506	0	0	8	0	364	0	77	6.184	17	6.888	24	3	1
	Temporal parcial		1.206	556	35	175	313	0	0	0	0	119	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0
	<b>Mujer</b>		24.105	5.823	183	743	305	9	451	36	385	54	7.247	936	1.106	8	24	1.508	863	2.360	264	6	1.793
Indefinido completo		17.855	4.431	18	395	117	4	451	1	326	54	6.670	432	944	8	10	790	852	645	239	2	1.466	
Indefinido parcial		1.978	469	2	192	0	0	0	0	59	0	460	456	1	0	0	9	0	0	2	1	327	
Temporal completo		3.629	660	154	97	0	5	0	35	0	0	8	48	161	0	14	694	11	1.715	24	3	0	
Temporal parcial		643	262	9	59	188	0	0	0	0	109	0	0	0	0	15	0	0	0	0	0	0	
<b>Edad</b>	<b>Menos de 30 años</b>		21.236	2.268	259	320	127	293	635	108	269	97	5.887	888	1.079	81	178	2.909	1.419	2.290	453	19	1.659
	Indefinido completo		12.798	1.275	13	83	33	1	635	0	240	97	4.962	504	863	81	147	449	1.412	255	430	17	1.301
	Indefinido parcial		1.686	198	0	27	0	0	0	0	29	0	682	384	3	0	0	4	0	0	2	0	357
	Temporal completo		6.082	547	222	152	0	292	0	108	0	0	15	0	213	0	31	2.436	7	2.035	21	2	1
	Temporal parcial		671	247	24	58	94	0	0	0	0	228	0	0	0	0	0	20	0	0	0	0	0
	<b>Entre 30 y 50 años</b>		73.550	15.231	442	2.065	437	188	479	229	709	538	31.163	756	2.835	95	182	7.020	2.098	6.397	917	8	1.761
	Indefinido completo		57.379	12.645	71	1.411	213	13	479	2	579	538	29.357	504	2.564	95	127	3.087	2.079	1.206	904	3	1.502
	Indefinido parcial		3.324	651	8	196	0	0	0	0	130	0	1.805	252	15	0	0	6	0	0	1	1	259
	Temporal completo		12.124	1.532	344	385	0	175	0	227	0	0	0	0	256	0	55	3.923	19	5.191	13	4	0
	Temporal parcial		722	402	19	73	224	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0
	<b>Más de 50 años</b>		27.132	9.664	59	1.871	373	5	40	206	1.001	101	7.398	24	1.843	5	8	1.366	232	1.730	148	1	1.057
	Indefinido completo		22.697	8.752	19	1.442	189	1	40	0	640	101	7.230	19	1.790	5	3	847	230	351	147	1	890
Indefinido parcial		1.233	285	3	241	0	0	0	0	361	0	168	5	3	0	0	0	0	0	0	0	167	
Temporal completo		2.745	458	36	86	0	4	0	206	0	0	0	0	50	0	5	519	2	1.378	1	0	0	
Temporal parcial		456	169	1	102	184	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Categoría Profesional</b>	<b>Directores y Gerentes</b>		958	281	0	36	8	31	3	7	12	12	259	12	29	3	2	32	14	56	18	1	142
	Indefinido completo		917	278	0	30	8	14	3	1	12	12	259	12	29	3	2	26	13	56	17	1	141
	Indefinido parcial		7	2	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Temporal completo		34	1	0	2	0	17	0	6	0	0	0	0	0	0	0	6	1	0	1	0	0
	Temporal parcial		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>Jefes, supervisores y coordinadores</b>		2.456	471	3	68	42	25	5	11	91	4	965	60	45	1	9	123	76	254	70	0	133
	Indefinido completo		2.228	462	2	60	40	0	5	0	91	4	965	60	43	1	7	56	75	166	70	0	122
	Indefinido parcial		26	9	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11
	Temporal completo		198	0	0	2	0	25	0	11	0	0	0	0	2	0	2	67	1	88	0	0	0
	Temporal parcial		4	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>Analistas y administrativos</b>		6.925	1.780	151	147	34	17	83	25	28	90	2.365	60	523	17	32	898	57	467	113	4	33
	Indefinido completo		5.743	1.721	12	120	28	1	83	1	28	90	2.087	60	495	17	11	461	54	333	109	2	30
	Indefinido parcial		91	31	0	18	0	0	0	0	0	0	38	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	Temporal completo		848	26	139	2	0	16	0	24	0	0	12	0	28	0	21	437	3	134	4	2	0
	Temporal parcial		243	2	0	7	6	0	0	0	0	0	228	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>Operativos</b>		111.579	24.630	606	4.005	853	413	1.063	500	1.848	630	40.858	1.536	5.160	160	325	10.242	3.602	9.640	1.317	23	4.169
	Indefinido completo		83.992	20.211	89	2.726	348	0	1.063	0	1.328	630	38.239	924	4.644	160	258	3.845	3.579	1.259	1.270	18	3.401
	Indefinido parcial		6.087	1.092	10	436	0	0	0	520	0	0	2.616	612	20	0	0	10	0	0	0	0	768
Temporal completo		19.888	2.510	464	617	0	413	0	500	0	0	3	0	496	0	67	6.364	23	8.382	44	5	0	
Temporal parcial		1.613	816	43	226	505	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23	0	0	0	0	0	
<b>Número de empleados por tipos de jornada</b>																							
<b>Género</b>	<b>Varón</b>		118.338	24.192	4.283	3.487	664	487	689	493	1.535	544	36.249	14.410	4.087	1.801	1.645	8.887	2.438	7.327	1.177	1.406	2.537
	Jornada completa		111.327	21.442	3.875	3.069	334	487	689	493	1.092	544	33.971	14.329	4.084	1.801	1.645	8.879	2.438	7.327	1.177	1.406	2.245
	Jornada parcial		7.011	2.750	408	418	330	0	0	0	443	0	2.278	81	3	0	0	8	0	0	0	0	292
	<b>Mujer</b>		28.893	7.085	960	739	337	9	456	36	380	43	7.456	3.356	997	223	220	1.471	666	2.714	230	149	1.366
Jornada completa		26.024	5.669	866	498	121	9	456	36	321	43	6.851	3.329	979	223	220	1.451	666	2.714	227	148	1.197	
Jornada parcial		2.869	1.416	94	241	216	0	0	0	59	0	605	27	18	0	0	20	0	0	3	1	169	
<b>Edad</b>	<b>Menos de 30 años</b>		24.135	3.245	540	333	149	301	629	106	238	76	6.265	3.217	914	174	559	2.647	826	2.346	421	252	897
	Jornada completa		21.705	2.253	485	253	34	301	629	106	213	76	5.322	3.184	911	174	559	2.627	826	2.346	418	251	737
	Jornada parcial		2.430	992	55	80	115	0	0	0	25	0	943	33	3	0	0	20	0	0	3	1	160
	<b>Entre 30 y 50 años</b>		90.711	17.289	3.500	2.086	460	190	466	223	724	429	30.596	11.849	2.574	1.103	1.247	6.476	1.857	6.184	850	1.060	1.548
	Jornada completa		85.618	15.313	3.038	1.834	229	190	466	223	588	429	28.804	11.782	2.561	1.103	1.247	6.468	1.857	6.184	850	1.060	1.392
	Jornada parcial		5.093	1.976	462	252	231	0	0	0	136	0	1.792	67	13	0	0	8	0	0	0	0	156
<b>Más de 50 años</b>		32.385	10.743	1.203	1.807	392	5	50	200	953	82	6.844	2.700	1.596	747	59	1.235	421	1.511	136	243	1.458	
Jornada completa		29.897	9.545	1.085	1.480	192	5	50	200	612	82	6.696	2.692	1.593	747	59	1.235	421	1.511	136	243	1.313	

		Alcance	Total	España	Portugal	Alemania	Australia	Indonesia	Filipinas	China	Singapur	Sudáfrica	Brasil	Argentina	Chile	Uruguay	Paraguay	Perú	México	Colombia	Centro América	Ecuador	USA
<b>Número de despidos</b>			11,8 %	4,6 %	10,9 %	1,0 %	2,4 %	19,8 %	6,1 %	2,1 %	0,5 %	12,1 %	19,1 %	0,8 %	55,6 %	11,0 %	22,1 %	7,2 %	14,9 %	5,8 %	12,8 %	1,1 %	26,9 %
<b>Género</b>	Varón	100,0 %	13.981	981	441	37	19	95	46	9	9	64	7.056	115	2.306	187	380	650	362	473	145	14	592
	Mujer		3.359	462	132	7	5	3	24	2	0	7	1.298	29	520	35	33	95	101	112	35	3	456
<b>Edad</b>	Menos de 30 años		17.340	1.443	573	44	24	98	70	11	9	71	8.354	144	2.826	222	413	745	463	585	80	17	1.048
	Entre 30 y 50 años	100,0 %	4.328	400	134	26	9	33	39	0	4	6	1.417	44	1.023	18	103	338	126	164	80	1	363
	Más de 50 años		9.841	789	383	5	10	61	28	7	3	54	5.332	83	1.200	118	302	358	282	350	84	13	379
<b>Categoría Profesional</b>	Directores y Gerentes		3.171	254	56	13	5	4	3	4	2	11	1.605	17	603	86	8	49	55	71	16	3	306
	Jefes, supervisores y coordinadores		17.340	1.443	573	44	24	98	70	11	9	71	8.354	144	2.826	222	413	745	463	585	80	17	1.048
	Analistas y administrativos	100,0 %	105	30	0	0	0	6	0	5	0	1	25	0	1	2	0	2	7	2	2	0	22
	Operativos		276	182	74	0	3	2	15	6	0	2	147	1	6	3	13	6	29	12	13	2	22
			970	182	74	0	3	2	15	6	0	4	362	6	142	24	56	26	24	34	3	2	5
			15.989	1.214	499	44	21	87	55	0	9	64	7.820	137	2.677	193	344	711	403	537	162	13	999
			17.340																				

		Alcance	Total	España	Portugal	Alemania	Australia	Indonesia	Filipinas	China	Singapur	Sudáfrica	Brasil	Argentina	Chile	Uruguay	Paraguay	Perú	México	Colombia	Centro América	Ecuador	USA
<b>Número de contrataciones</b>			27.114	7.946	577	303	135	168	66	344	860	179	6.344	434	1.217	173	344	1.898	2.891	2.167	172	251	645
<b>Género</b>	Varón	100,0 %	9.333	3.156	191	80	81	4	64	36	218	5	1.926	231	362	8	24	357	966	1.176	42	52	454
	Mujer		36.447	11.102	768	383	216	172	130	380	1.078	184	8.270	665	1.579	181	368	2.255	3.757	3.343	114	303	1.099
<b>Edad</b>	Menos de 30 años		13.193	3.678	246	107	68	129	89	142	157	44	2.679	361	686	81	178	999	1.419	1.313	114	221	482
	Entre 30 y 50 años	100,0 %	19.770	6.004	458	211	101	43	41	183	393	128	5.123	282	777	95	182	1.143	2.106	1.898	95	72	435
	Más de 50 años		3.484	1.420	64	65	47	0	0	55	528	12	468	22	116	5	8	113	232	132	5	10	182
<b>Categoría Profesional</b>	Directores y Gerentes		36.447	11.102	768	383	216	172	130	380	1.078	184	8.270	665	1.579	181	368	2.255	3.757	3.343	114	303	1.099
	Jefes, supervisores y coordinadores		143	34	0	4	2	5	0	4	1	2	13	4	2	3	2	2	14	7	5	10	29
	Analistas y administrativos	100,0 %	304	48	2	3	7	0	0	17	4	65	12	5	1	9	11	72	19	11	0	18	
	Operativos		1.651	431	144	14	13	2	13	5	5	12	483	58	83	17	32	101	61	112	15	39	11
			34.349	10.589	622	362	194	165	117	371	1.055	166	7.709	591	1.489	160	325	2.141	3.610	3.205	183	254	1.041
			36.447																				

		Alcance	Total	España	Portugal	Alemania	Australia	Indonesia	Filipinas	China	Singapur	Sudáfrica	Brasil	Argentina	Chile	Uruguay	Paraguay	Perú	México	Colombia	Centro América	Ecuador	USA	
<b>Detalle de empleados por categoría profesional</b>			1.230	300	24	39	7	31	11	7	12	9	260	139	31	15	26	34	22	55	17	7	184	
<b>Categoría Profesional</b>	<b>Directores y Gerentes</b>		994	245	20	29	1	29	8	6	9	8	225	116	24	11	21	27	17	41	11	5	136	
	Varón		236	55	4	10	1	2	3	1	3	1	35	23	7	4	5	7	5	14	6	2	48	
	Mujer		3.326	518	53	68	43	25	17	11	81	3	953	607	43	69	113	133	102	219	67	35	166	
	<b>Jefes, supervisores y coordinadores</b>		2.579	385	38	56	23	25	12	7	68	3	791	486	34	51	90	99	85	135	55	29	107	
	Varón		747	133	15	12	20	0	5	4	13	0	162	121	9	18	23	34	17	84	12	6	59	
	Mujer		9.200	1.985	363	151	38	17	84	25	22	76	2.409	1.365	490	122	155	1.024	116	495	102	126	35	
	<b>Analistas y administrativos</b>	100,0 %	5.234	1.232	224	93	10	15	40	9	3	48	1.108	849	315	76	98	669	74	239	59	63	10	
	Varón		3.966	753	139	58	28	2	44	16	19	28	1.301	516	175	46	57	355	42	256	43	63	25	
	Mujer		133.475	28.474	4.803	3.968	913	423	1.033	486	1.800	499	40.083	15.655	4.520	1.818	1.571	9.167	2.864	9.272	1.221	1.387	3.518	
	<b>Operativos</b>		109.543	22.330	4.001	3.309	625	423	629	471	1.455	485	34.125	12.959	3.712	1.663	1.436	8.092	2.262	6.912	1.057	1.309	2.288	
Varón		23.932	6.144	802	659	288	0	404	15	345	14	5.958	2.696	808	155	135	1.075	602	2.360	164	78	1.230		
Mujer																								
<b>Categoría Profesional</b>	<b>Directores y Gerentes</b>		1.230	300	24	39	7	31	11	7	12	9	260	139	31	15	26	34	22	55	17	7	184	
	Menos de 30 años		19	2	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	11
	Entre 30 y 50 años		800	207	15	16	3	28	3	7	6	6	183	84	21	9	17	27	18	35	13	2	100	
	Más de 50 años		411	91	9	23	4	1	8	0	6	3	76	55	10	6	6	7	4	20	4	5	73	
	<b>Jefes, supervisores y coordinadores</b>		3.325	518	53	68	43	25	17	11	81	3	953	607	43	69	113	133	101	219	67	35	166	
	Menos de 30 años		189	23	0	3	2	4	0	4	0	6	53	12	0	2	14	5	9	12	15	0	28	
	Entre 30 y 50 años		2.425	337	42	34	31	21	7	9	51	2	751	467	30	46	92	117	82	163	45	23	75	
	Más de 50 años		711	158	11	31	10	0	10	1	24	1	149	128	13	21	10	44	7	10	4	7	12	
	<b>Analistas y administrativos</b>	100,0 %	9.201	1.985	363	151	38	17	84	25	22	76	2.409	1.365	490	122	155	1.024	117	495	102	126	35	
	Menos de 30 años		1.909	219	37	16	7	8	35	7	9	6	853	179	57	19	61	188	36	129	22	17	4	
	Entre 30 y 50 años		6.006	1.322	255	77	20	9	39	17	11	58	1.383	1.049	312	82	87	717	74	312	71	88	23	
	Más de 50 años		1.286	444	71	58	11	0	10	1	2	12	173	137	121	21	7	119	7	54	9	21	8	
	<b>Operativos</b>		133.475	28.474	4.803	3.968	913	423	1.033	486	1.800	499	40.083	15.655	4.520	1.818	1.571	9.167	2.864	9.272	1.221	1.387	3.518	
	Menos de 30 años		22.019	3.001	503	314	140	287	594	98	224	71	5.358	3.024	857	153	483	2.454	781	2.205	384	235	853	
Entre 30 y 50 años		81.505	15.423	3.188	1.959	406	132	417	190	655	382	28.279	10.256	2.211	966	1.051	5.615	1.683	5.674	721	947	1.350		
Más de 50 años		29.951	10.050	1.112	1.695	367	4	22	198	921	46	6.446	2.375	1.452	699	37	1.098	400	1.393	116	205	1.315		

		Alcance	Total	España	Portugal	Alemania	Australia	Indonesia	Filipinas	China	Singapur	Sudáfrica	Brasil	Argentina	Chile	Uruguay	Paraguay	Perú	México	Colombia	Centro América	Ecuador	USA
<b>Número de empleados con discapacidad</b>			819	249	24	242	0	0	0	0	0	3	177	2	28	0	0	8	0	55	2	27	2
Porcentaje de personas con discapacidad		100,0 %</																					

		Alcance	Total	España	Portugal	Alemania	Australia	Indonesia	Filipinas	China	Singapur	Sudáfrica	Brasil	Argentina	Chile	Uruguay	Paraguay	Perú	México	Colombia	Centro América	Ecuador	USA
<b>Retribución mediana en Euros</b>																							
<b>Género</b>	Varón	100,0 %	11.591	21.434	11.147	34.955	40.338	3.189	3.224	9.914	12.333	4.124	5.404	6.699	8.929	13.409	5.842	5.953	2.108	4.471	6.344	3.279	8.016
	Mujer		10.979	17.677	11.147	26.329	36.231	10.923	3.224	9.914	12.154	8.302	5.256	6.428	8.357	15.002	5.947	6.156	2.076	3.687	6.344	3.206	6.502
<b>Edad</b>	Menos de 30 años	100,0 %	7.717	17.248	11.147	26.931	37.091	3.050	3.224	9.914	12.101	3.662	4.521	5.672	7.129	11.321	5.361	5.702	1.326	3.962	5.878	3.206	7.148
	Entre 30 y 50 años		10.219	20.561	11.147	33.920	38.893	4.309	3.224	9.914	12.920	4.299	5.519	7.104	9.060	13.841	5.968	6.104	2.174	4.476	6.655	3.287	7.862
	Más de 50 años		14.961	22.374	11.147	33.702	38.407	4.309	9.552	9.914	12.154	5.470	5.689	6.594	9.561	13.604	6.190	6.018	2.447	4.446	6.487	3.341	8.190
<b>Categoría Profesional</b>	<b>Directores y Gerentes</b>	100,0 %	64.778	87.239	73.465	72.784	165.258	35.589	31.276	63.281	113.263	34.190	55.693	60.326	62.991	61.413	52.678	66.208	21.006	39.638	41.335	30.471	44.019
	Varón		66.115	90.344	78.370	74.533	152.712	35.536	32.901	72.509	114.263	32.541	56.099	62.071	63.132	61.413	46.112	66.171	21.006	39.638	42.705	15.358	69.390
	Mujer		59.490	75.138	51.060	51.042	422.473	74.191	24.899	63.281	91.597	53.982	54.771	53.240	61.818	58.964	63.230	70.717	23.368	37.958	37.138	45.584	44.019
	<b>Jefes, supervisores v coordinadores</b>		23.900	46.509	31.890	55.109	73.631	10.475	16.368	28.879	37.638	21.240	13.407	19.958	35.380	27.667	9.346	25.230	3.157	12.156	14.764	4.263	10.852
	Varón		23.752	48.170	33.448	57.525	86.967	10.028	15.652	27.554	38.522	21.240	12.953	20.061	36.518	26.949	9.286	23.304	2.630	12.730	11.716	4.674	10.982
	Mujer		25.075	43.422	25.211	49.767	61.237	10.923	16.368	35.175	30.387	0	15.647	19.634	34.054	31.771	10.129	26.661	7.509	11.224	24.317	3.689	10.541
	<b>Analistas y administrativos</b>		13.410	24.616	14.231	35.500	40.259	5.226	4.006	16.562	27.013	8.472	7.206	12.862	13.511	13.891	7.543	9.529	3.522	5.820	8.306	5.056	5.818
	Varón		14.765	26.943	16.030	38.212	56.393	5.555	4.143	15.616	27.812	7.208	7.549	13.453	14.198	13.488	7.691	9.679	4.228	6.217	8.306	5.056	5.987
	Mujer		11.896	21.677	13.332	29.091	39.001	4.602	3.918	18.712	26.811	9.580	6.982	12.009	12.070	14.393	7.342	9.369	3.334	5.627	8.431	4.814	5.721
	<b>Operativos</b>		10.612	20.430	11.147	33.232	37.303	3.058	3.224	9.914	12.327	4.022	5.218	6.304	8.330	13.370	5.512	5.881	2.063	4.397	6.243	3.227	7.788
	Varón		10.657	21.130	11.147	34.590	39.652	3.058	3.224	9.914	12.333	4.922	5.277	6.413	8.450	13.321	5.551	5.888	2.063	4.450	6.232	3.248	7.997
	Mujer		9.914	16.361	11.147	25.864	36.138	0	3.224	9.914	12.101	6.154	4.873	5.849	7.705	14.156	5.256	5.795	2.031	3.495	6.517	3.206	6.517
<b>Brecha salarial</b>																							
<b>Brecha salarial</b>	Brecha salarial	100,0 %	11,8 %	14,8 %	4,4 %	25,1 %	9,2 %	93,0 %	0,2 %	-1,3 %	2,2 %	-52,7 %	9,2 %	16,2 %	15,5 %	-1,2 %	1,7 %	6,0 %	-1,0 %	16,9 %	11,2 %	3,8 %	24,4 %
<b>Categoría Profesional</b>	Directores v Gerentes	100,0 %	9,0 %	17,9 %	49,6 %	46,9 %	-176,6 %	-108,8 %	24,3 %	12,7 %	19,8 %	-65,9 %	1,0 %	6,3 %	43,1 %	22,4 %	9,1 %	37,0 %	53,9 %	-13,3 %	6,5 %	-0,8 %	14,3 %
	Jefes, supervisores v coordinadores		-4,5 %	12,3 %	15,5 %	19,1 %	29,6 %	-8,9 %	-30,8 %	-27,7 %	21,1 %	100,0 %	-11,3 %	4,0 %	29,4 %	-27,6 %	11,0 %	-21,3 %	-156,8 %	-3,6 %	12,5 %	-11,2 %	17,6 %
	Analistas y administrativos		10,9 %	15,5 %	16,5 %	18,6 %	30,8 %	17,2 %	6,1 %	-19,8 %	3,6 %	-32,9 %	10,3 %	8,3 %	13,4 %	2,3 %	0,6 %	8,7 %	12,0 %	14,6 %	4,6 %	14,1 %	-37,0 %
	Operativos		12,2 %	14,7 %	3,1 %	25,2 %	8,8 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	1,9 %	-56,7 %	9,7 %	17,5 %	15,4 %	-0,6 %	1,1 %	6,0 %	1,8 %	17,7 %	13,8 %	3,2 %	25,8 %
<b>Representación Sindical</b>																							
	Número de empleados afiliados a una organización sindical	100,0 %	26.563	5.869	783	1.200	0	0	0	0	578	0	6.891	2.460	2.798	737	0	793	2.719	165	0	0	1.570
	Porcentaje de empleados afiliados a una organización sindical		18 %	19 %	15 %	28 %	— %	— %	— %	— %	30 %	— %	16 %	14 %	55 %	36 %	— %	8 %	88 %	2 %	— %	— %	40 %
<b>Convenios colectivos</b>																							
	Número de empleados cubiertos por un convenio colectivo	100,0 %	116.362	31.277	5.171	3.998	0	0	0	0	0	0	43.705	15.449	2.770	1.968	1.865	2.951	2.944	2.456	0	238	1.570
	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo		79 %	100 %	99 %	95 %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	100 %	87 %	54 %	97 %	100 %	28 %	95 %	24 %	— %	15 %	40 %
<b>Número de representantes de los trabajadores</b>																							
	Número empleados elegidos por los empleados como representantes de los trabajadores (tanto sindicales como unitarios)	100,0 %	3.675	941	5	0	0	0	0	0	3	0	2.218	246	80	34	0	49	2	81	0	11	5
	Porcentaje empleados elegidos por los empleados como representantes de los trabajadores (tanto sindicales como unitarios)		2,5 %	3,0 %	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %	5,1 %	1,4 %	1,6 %	1,7 %	0,0 %	0,5 %	0,1 %	0,8 %	0,0 %	0,7 %
<b>Número de personas con conciliación laboral</b>																							
	Número de empleados que tienen algún beneficio asociado a conciliación laboral	100,0 %	1.714	710	10	0	0	0	0	0	0	0	974	16	0	0	3	0	0	1	0	0	
	Porcentaje de empleados con conciliación laboral		1,2 %	2,3 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	5,5 %	0,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %	0,0 %	0,0 %
<b>Número total de horas de formación impartidas</b>																							
<b>Género</b>	Varón	100,0 %	1.621.098	328.666	62.875	2.051	3.717	360	39	6.960	12.865	14.182	145.395	272.200	85.465	2.816	18.006	368.127	100.444	186.215	4.819	5.897	0
	Mujer		362.040	69.276	12.887	528	2.107	30	11	276	2.171	2.377	46.031	53.434	31.304	382	2.638	25.339	61.559	50.078	1.516	97	0
<b>Categoría Profesional</b>	Directores y Gerentes	100,0 %	23.488	3.755	63	213	80	70	8	114	396	500	7.494	2.346	688	44	1.030	4.169	157	1.898	386	77	0
	Jefes, supervisores y coordinadores		77.859	8.362	1.470	375	600	50	24	0	496	1.150	26.578	11.838	1.191	404	2.172	16.673	1.753	3.325	1.130	270	0
	Analistas y administrativos		176.020	60.662	9.542	555	360	50	18	150	80	1.700	21.142	27.149	15.517	355	2.294	27.508	1.234	5.493	1.388	823	0
	Operativos		1.705.771	325.163	64.687	1.436	4.784	220	0	6.972	14.064	13.209	136.212	284.301	99.373	2.395	15.148	345.117	158.859	225.576	3.431	4.824	0

		Alcance	Total	España	Portugal	Alemania	Australia	Indonesia	Filipinas	China	Singapur	Sudáfrica	Brasil	Argentina	Chile	Uruguay	Paraguay	Perú	México	Colombia	Centro América	Ecuador	USA	
<b>Número total de horas de formación impartidas en materia de derechos humanos</b>																								
<b>Género</b>	Varón	100,0 %	247.007	1.453	1.499	0	0	40	0	24	0	160	5.567	1.851	1	0	91	138.522	93.993	3.773	32	0	0	
	Mujer		76.925	251	225	0	0	8	0	19	0	48	1.411	466	13	0	9	16.117	57.606	734	19	0	0	
<b>Categoría Profesional</b>	Directores y Gerentes	100,0 %	2.708	0	0	0	0	24	0	25	0	80	105	0	0	0	0	2.323	147	0	4	0	0	
	Jefes, supervisores y coordinadores		7.326	0	0	0	0	8	0	0	48	328	8	2	0	5	5.273	1.640	0	14	0	0	0	
	Analistas y administrativos		23.879	12	0	0	0	8	0	18	0	48	442	27	12	0	4	22.131	1.155	0	22	0	0	0
	Operativos		290.021	1.692	1.724	0	0	8	0	0	0	32	6.104	2.282	0	0	91	124.913	148.657	4.507	11	0	0	0
<b>Número total de horas de formación impartidas en materia de Seguridad Laboral</b>																								
<b>Género</b>	Varón	100,0 %	660.193	295.456	331	0	424	24	16	6.936	1.727	80	17.161	13.573	48.437	462	1.063	229.605	6.451	37.463	71.650,0 %	268	0	
	Mujer		111.811	54.676	19	0	231	0	8	257	732	0	5.143	1.633	21.203	88	234	9.222	3.953	14.256	12.950,0 %	27	0	
<b>Categoría Profesional</b>	Directores y Gerentes	100,0 %	4.964	1.761	0	0	10	16	8	89	24	80	291	152	0	7	164	1.846	10	485	2100,0 %	0	0	
	Jefes, supervisores y coordinadores		20.340	3.584	0	0	308	0	16	0	136	0	1.206	1.487	2	55	188	11.400	113	1.745	8800,0 %	13	0	
	Analistas y administrativos		43.706	23.533	9	0	80	8	0	132	64	0	1.850	3.739	4.620	100	342	5.377	79	3.684	7600,0 %	13	0	
	Operativos		702.994	321.254	341	0	257	0	0	6.972	2.235	0	18.958	9.828	65.018	388	603	220.204	10.202	45.805	66100,0 %	269	0	
<b>Inversión en formación</b>																								
Inversión realizada en formación de los empleados (M€)		100,0 %	8,1	5,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	1,2	0,2	0,5	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	3,3 %	0,0	0,1	
<b>Número de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y desarrollo profesional</b>																								
<b>Género</b>	Varón	100,0 %	12.724	1.723	4.283	125	664	24	1	63	61	40	1.280	2.194	338	176	184	738	96	410	136	71	117	
	Mujer		6.726	909	960	69	337	2	1	22	34	27	819	2.233	203	94	94	417	53	255	61	77	59	
<b>Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y desarrollo profesional</b>																								
<b>Género</b>	Varón	100,0 %	10,8 %	7,1 %	100,0 %	3,6 %	100,0 %	4,9 %	0,1 %	12,8 %	4,0 %	7,4 %	3,5 %	15,2 %	8,3 %	9,8 %	11,2 %	8,3 %	3,9 %	5,6 %	12,0 %	5,0 %	4,6 %	
	Mujer		23,3 %	12,8 %	100,0 %	9,3 %	100,0 %	22,2 %	0,2 %	61,1 %	8,9 %	62,8 %	11,0 %	66,5 %	20,4 %	42,2 %	42,7 %	28,3 %	8,0 %	9,4 %	27,9 %	51,7 %	4,3 %	
<b>Número de empleados que disfrutaron de una baja por maternidad o paternidad</b>																								
<b>Género</b>	Varón	100,0 %	2.196	1.002	145	45	0	0	11	0	11	0	466	192	0	41	62	0	73	125	100,0 %	19	3	
	Mujer		1.062	270	30	39	3	0	36	3	2	3	271	110	65	11	24	79	6	62	16	5	27	
<b>Número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su baja por maternidad o paternidad</b>																								
<b>Género</b>	Varón	100,0 %	2.059	910	136	39	0	0	8	0	0	0	466	179	0	41	62	0	73	125	100,0 %	19	0	
	Mujer		897	220	24	12	3	0	9	0	0	0	271	88	65	11	26	79	6	62	16	5	0	
<b>Número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su baja por maternidad o paternidad y que siguieron en su trabajo durante los 12 meses después de volver al trabajo</b>																								
<b>Género</b>	Varón	100,0 %	1.952	910	10	122	0	0	11	0	10	0	435	175	0	41	62	0	46	125	300,0 %	0	2	
	Mujer		828	220	0	75	3	0	17	0	1	1	194	84	32	11	22	79	4	62	12	0	11	
<b>Rotación</b>																								
			26,9 %	12,3 %	10,6 %	15,8 %	18,0 %	30,6 %	26,2 %	91,5 %	52,9 %	25,4 %	23,3 %	11,8 %	56,1 %	21,8 %	28,8 %	35,0 %	140,5 %	54,3 %	29,1 %	29,3 %	47,3 %	
<b>Género</b>	Varón	100,0 %	31.463	2.909	453	542	97	147	150	827	138	8.495	1.691	2.326	397	477	3.115	3.259	4.108	313	409	1.157		
	Mujer		8.173	949	102	127	83	5	150	31	186	11	1.705	405	526	44	61	511	1.102	1.342	97	47	689	
<b>Edad</b>	Menos de 30 años	100,0 %	11.240	950	134	161	44	83	178	190	143	21	2.061	523	912	80	168	1.395	1.437	1.732	190	121	717	
	Entre 30 y 50 años		21.755	1.867	329	267	97	65	116	223	355	109	6.414	1.070	1.454	208	359	1.917	2.498	3.174	198	281	754	
	Más de 50 años		6.641	1.041	92	241	39	4	6	71	515	19	1.725	503	486	153	11	314	426	544	22	54	375	
<b>Categoría Profesional</b>	Directores y Gerentes	100,0 %	183	35	0	0	4	10	0	3	1	2	37	13	1	3	1	3	19	14	3	2	32	
	Jefes, supervisores y coordinadores		681	36	1	2	6	6	0	0	6	4	176	38	5	7	15	27	164	91	27	7	63	
	Analistas y administrativos		1.889	288	45	2	12	7	6	12	7	12	536	103	146	40	74	186	162	194	23	27	7	
	Operativos		36.883	3.499	509	665	158	129	294	469	999	131	9.451	1.942	2.700	391	448	3.410	4.016	5.151	357	420	1.744	

	Alcance	Total	España	Portugal	Alemania	Australia	Indonesia	Filipinas	China	Singapur	Sudáfrica	Brasil	Argentina	Chile	Uruguay	Paraguay	Perú	México	Colombia	Centro América	Ecuador	USA
--	---------	-------	--------	----------	----------	-----------	-----------	-----------	-------	----------	-----------	--------	-----------	-------	---------	----------	------	--------	----------	----------------	---------	-----

**Rotación (bajas / total empleados)**

<b>Género</b>	Varón	100,0 %	26,6 %	12,0 %	10,6 %	15,5 %	14,6 %	30,2 %	21,8 %	91,9 %	53,9 %	25,4 %	23,4 %	11,7 %	56,9 %	22,0 %	29,0 %	35,1 %	133,7 %	56,1 %	31,7 %	29,1 %	45,6 %
	Mujer		28,3 %	13,4 %	10,6 %	17,2 %	24,6 %	55,6 %	32,9 %	86,1 %	48,9 %	25,6 %	22,9 %	12,1 %	52,8 %	19,7 %	27,7 %	34,7 %	165,5 %	49,4 %	48,1 %	31,5 %	50,4 %
<b>Edad</b>	Menos de 30 años	100,0 %	46,6 %	29,3 %	24,8 %	48,3 %	29,5 %	27,6 %	28,3 %	179,2 %	59,8 %	27,6 %	32,9 %	16,3 %	99,8 %	46,0 %	30,1 %	52,7 %	174,0 %	73,8 %	45,4 %	48,0 %	79,9 %
	Entre 30 y 50 años		24,0 %	10,8 %	9,4 %	12,8 %	21,1 %	34,2 %	24,9 %	100,0 %	49,1 %	25,4 %	21,0 %	9,0 %	56,5 %	18,9 %	28,8 %	29,6 %	134,5 %	51,3 %	32,0 %	26,5 %	48,7 %
	Más de 50 años		20,5 %	9,7 %	7,6 %	13,3 %	9,9 %	80,0 %	12,0 %	35,5 %	54,0 %	23,2 %	25,2 %	18,6 %	30,5 %	20,5 %	18,6 %	25,4 %	101,2 %	36,0 %	17,8 %	22,2 %	25,7 %
<b>Categoría Profesional</b>	Directores y Gerentes	100,0 %	14,9 %	11,7 %	— %	— %	57,1 %	32,3 %	— %	42,9 %	8,3 %	22,2 %	14,2 %	9,4 %	3,2 %	20,0 %	3,8 %	8,8 %	86,4 %	25,5 %	8,3 %	28,6 %	17,4 %
	Jefes, supervisores y coordinadores		20,5 %	6,9 %	1,9 %	2,9 %	14,0 %	24,0 %	— %	— %	7,4 %	133,3 %	18,5 %	6,3 %	11,6 %	10,1 %	13,3 %	20,3 %	160,8 %	41,6 %	59,5 %	20,0 %	38,0 %
	Analistas y administrativos		20,5 %	14,5 %	12,4 %	1,3 %	31,6 %	41,2 %	7,1 %	48,0 %	31,8 %	15,8 %	22,2 %	7,5 %	29,8 %	32,8 %	47,7 %	18,2 %	139,7 %	39,2 %	22,5 %	21,4 %	20,0 %
	Operativos		27,6 %	12,3 %	10,6 %	16,8 %	17,3 %	30,5 %	28,5 %	96,5 %	55,5 %	26,3 %	23,6 %	12,4 %	59,7 %	21,5 %	28,5 %	37,2 %	140,2 %	55,6 %	35,8 %	30,3 %	49,6 %

**Número de días trabajados por todos los empleados de Prosegur**

<b>Género</b>	Varón	100,0 %	30.729	5.406	898	533	136	138	192	152	535	163	9.564	3.560	1.059	459	440	2.731	676	2.578	379	585	546
	Mujer		6.905	1.585	197	88	61	2	127	8	122	15	1.857	685	231	55	59	394	187	755	65	50	362

**Número total de días días perdidos por ausencia**

<b>Género</b>	Varón	100,0 %	1.428	256	76	47	1	1	0	1	14	3	114	578	65	37	9	124	5	68	10	18	0
	Mujer		325	97	30	8	0	0	0	0	3	1	43	75	22	4	4	16	2	17	3	1	0

**Número total de horas perdidas a causa de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**

<b>Género</b>	Varón	100,0 %	1.482	53	33	0	2	21	0	4	32	15	16	508	456	2	9	2	9	255	58	8	0
	Mujer		682	227	6	0	0	0	0	0	5	6	4	86	246	0	0	0	8	83	9	0	0

**Tasa de absentismo** 4,7 % 5,1 % 9,7 % 8,9 % 0,4 % 0,9 % 0,0 % 0,7 % 2,6 % 2,2 % 1,4 % 15,4 % 6,7 % 8,1 % 2,4 % 4,5 % 0,9 % 2,6 % 2,8 % 3,0 % 0,0 %

**Formación en seguridad y salud a empleados (horas) (en valor absoluto)**

<b>Género</b>	Security	100,00 %	601.141
	Varón		537.142
	Mujer		64.000
	Cash		151.399
	Varón		109.982
	Mujer		41.418
	Alarms		14.161
	Varón		10.017
	Mujer		4.144
	Otros		4.648
	Varón		2.629
	Mujer		2.020

**Nº de accidentes mortales (en valor absoluto)**

<b>Género</b>	Security	100,00 %	3
	Varón		3
	Mujer		0
	Cash		1
	Varón		1
	Mujer		0
	Alarms		0
	Varón		0
	Mujer		0
	Otros		0
	Varón		0
	Mujer		0

Alcance	Total
---------	-------

**Tasa de accidentes (IR) = Índice de Frecuencia IR=n°accidentes/N°horas\*10^6**

Género	Alcance	Total
	Security	8,78
	Varón	8,06
	Mujer	13,03
	Cash	12,74
	Varón	14,98
	Mujer	6,32
	Alarms	8,60
	Varón	11,08
	Mujer	1,60
	Otros	2,99
	Varón	4,15
	Mujer	1,68

**Índice de gravedad (IDR) IDR=n°jornadas perdidas debido a accidentes laborales/N° horas\*10^3**

Género	Alcance	Total
	Security	0,67
	Varón	0,49
	Mujer	1,75
	Cash	1,12
	Varón	0,97
	Mujer	1,54
	Alarms	0,94
	Varón	0,67
	Mujer	1,67
	Otros	0,34
	Varón	0,13
	Mujer	0,59

**Enfermedades profesionales (en valor absoluto)**

Género	Alcance	Total
	Security	175
	Varón	108
	Mujer	67
	Cash	94
	Varón	62
	Mujer	32
	Alarms	3
	Varón	1
	Mujer	2
	Otros	2
	Varón	0
	Mujer	2

**Número de accidentes laborales (en valor absoluto)**

Género	Alcance	Total
	Security	2,239
	Varón	1,758
	Mujer	0,418
	Cash	1,300
	Varón	1,133
	Mujer	0,167
	Alarms	0,144
	Varón	0,137
	Mujer	0,007
	Otros	0,019
	Varón	0,014
	Mujer	0,005

## 8.2.3. Otros indicadores relevantes

### Asuntos anti-corrupción y soborno

KPI's	2020	2021
Nº denuncias por incumplimiento del Código Ético	18	16
Nº denuncias por fraude	9	8

A.. El alcance de estos KPIs representa al 100%. Excluye del alcance las nuevas adquisiciones de M&A del ejercicio, las desinversiones y los países que consolidan por puesta en equivalencia.

### Consumidores

KPI's	2020	2021
Número de reclamaciones recibidas de clientes/Número de reclamaciones solventadas	Security: 2.722/2.305 Cash: 27.588/23.208 Alarms: 70.199/58.031	Security: 2.643/2.485 Cash: 39.865/38.436 Alarms: 96.468/91.477

A. El alcance de estos KPIs representa al 95%. Excluye del alcance Ecuador, Centroamérica y Asia-Pacífico, a excepción de Australia, las nuevas adquisiciones de M&A del ejercicio, las desinversiones y los países que consolidan por puesta en equivalencia.

## 8.3. REQUERIMIENTOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, y del Reglamento de la Taxonomía.

Contenido	Vinculación orientativa con indicadores GRI (marco de reporte)	Páginas
<b>Información general</b>		
- Breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura.	GRI 102-2 GRI 102-7	179 / 291
- Mercados en los que opera.	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6	179
- Objetivos y estrategias de la organización.	GRI 102-14	184
- Principales factores y tendencias que afectan a su futura evolución.	GRI 102-14 GRI 102-15	197
- Marco de Reporting utilizado.	GRI 102-54	302
- Principio de materialidad.	GRI 102-46 GRI 102-47	242
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
- Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo.	GRI 102-15 GRI 103-2	262
<b>Empleo</b>		
- Número y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 102-8 GRI 405-1	304
- Número y distribución de modalidades de contrato de trabajo, y promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial, por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 102-8	304
- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 103-2	304
- Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	GRI 405-2	304
- Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 405-2	304
- Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	GRI 405-2	267
- Implantación de políticas de desconexión laboral.	GRI 103-2	272
- Número de empleados con discapacidad.	GRI 405-1	304
<b>Organización del trabajo</b>		
- Organización del tiempo de trabajo.	GRI 103-2	262
- Número de horas de absentismo.	GRI 403-9	304

- Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores. GRI 401-3 268

### Salud y seguridad

- Condiciones de salud y seguridad en el trabajo. GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-7 272
- Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo. GRI 403-9 GRI 403-10 304

### Relaciones sociales

- Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos. GRI 103-2 268
- Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país. GRI 102-41 304
- Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo. GRI 403-4 268

### Formación

- Políticas implementadas en el campo de la formación. GRI 103-2 GRI 404-2 265
- Cantidad total de horas de formación por categoría profesional. GRI 404-1 304

### Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

- Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y varones. GRI 103-2 274
- Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo. GRI 103-2 274
- Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad. GRI 103-2 274

### Cuestiones medioambientales

- Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo. GRI 102-15 GRI 103-2 246

### Información general detallada

- Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad. GRI 102-15 246
- Procedimientos de evaluación o certificación ambiental. GRI 103-2 246
- Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales. GRI 103-2 246
- Aplicación del principio de precaución. GRI 102-11 246
- Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. GRI 103-2 246

### Contaminación

- Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica. GRI 103-2 GRI 305-7 246

### Economía circular y prevención y gestión de residuos

-	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 103-2 GRI 306-1 GRI 306-2	246
-	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	GRI 103-2	302

### Uso sostenible de los recursos

-	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	GRI 303-5	303
-	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de uso.	GRI 301-1	303
-	Consumo, directo e indirecto, de energía.	GRI 302-1	303
-	Medidas para mejorar la eficiencia energética.	GRI 302-4	246
-	Uso de energías renovables.	GRI 302-1	246

### Cambio climático

-	Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	GRI 305-1 GRI 305-2	303
-	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	GRI 201-2	246
-	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	GRI 305-5	246

### Protección de la biodiversidad

-	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	GRI 103-2	246
-	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	GRI 103-2	246

### Respeto a los derechos humanos

-	Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo.	GRI 102-15 GRI 103-2	271
-	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 410-1 GRI 412-1 GRI 412-2	271
-	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	GRI 103-2 GRI 406-1	271
-	Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 103-2 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1	271

### Lucha contra la corrupción y el soborno

-	Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo.	GRI 102-15 GRI 103-2	293
---	--	----------------------	-----

-	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2 GRI 205-3	293
-	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2 GRI 205-3	293
-	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 102-13 GRI 201-1	279

### Información sobre la sociedad

-	Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo.	GRI 102-15 GRI 103-2	227
---	--	----------------------	-----

### Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

-	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 103-2 GRI 204-1	235
-	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	GRI 413-1 GRI 413-2	235
-	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunicaciones locales y las modalidades del diálogo con estos.	GRI 102-43 GRI 413-1	235
-	Las acciones de asociación o patrocinio.	GRI 103-2	235

### Subcontratación y proveedores

-	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	GRI 103-2	277
-	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 102-9	277
-	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 102-9 GRI 308-2 GRI 414-2	277

### Consumidores

-	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	GRI 103-2	278
-	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 103-2 GRI 418-1	278

### Información fiscal

-	Los beneficios obtenidos país por país.	GRI 207-4	300
-	Los impuestos sobre beneficios pagados.	GRI 207-4	300
-	Las subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4	300

### Reglamento de la Taxonomía

-	Proporción de la facturación (Importe Neto de la Cifra de Negocios – INCN) que procede de productos o servicios relacionados con actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles con arreglo al reglamento de Taxonomía.	Acto Delegado de la Comisión Europea de desarrollo artículo 8 del Reglamento de Taxonomía, sobre la Transparencia de las empresas en los estados no financieros	255
---	---	---	-----

-	Proporción del total del activo fijo (CAPEX) relacionado con activos asociados a actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles con arreglo al reglamento de Taxonomía.	Acto Delegado de la Comisión Europea de desarrollo artículo 8 del Reglamento de Taxonomía, sobre la Transparencia de las empresas en los estados no financieros	255
-	Proporción de los gastos de explotación (OPEX) relacionados con activos o procesos asociados a actividades económicas que se consideren medioambiental-mente sostenibles con arreglo al reglamento de Taxonomía.	Acto Delegado de la Comisión Europea de desarrollo artículo 8 del Reglamento de Taxonomía, sobre la Transparencia de las empresas en los estados no financieros	255

La numeración de las páginas hace referencia a la primera página del epígrafe en cuestión.

## 8.4. CUMPLIMIENTO DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS

El Pacto Mundial de Naciones Unidas es un llamamiento a las empresas y organizaciones a que alineen sus estrategias y operaciones con Diez Principios universales sobre derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción.

Cuenta con el mandato de la ONU para promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el sector privado.

Prosegur está adherida al Pacto Mundial de Naciones Unidas desde 2002.

Principio del Pacto Mundial	Capítulo
<b>Derechos Humanos</b>	
Principio 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia	6.2. Respeto por los Derechos Humanos
Principio 2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.	6.2. Respeto por los Derechos Humanos
<b>Normas laborales</b>	
Principio 3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	6.1.3. Relaciones con los empleados
Principio 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	6.2. Respeto por los Derechos Humanos 6.3. Compras y cadena de suministro
Principio 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	6.2. Respeto por los Derechos Humanos 6.3. Compras y cadena de suministro
Principio 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	6.2.2. No discriminación y diversidad
<b>Medio ambiente</b>	
Principio 7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	5.1. Aspectos medioambientales
Principio 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	5.1. Aspectos medioambientales
Principio 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	5.1. Aspectos medioambientales
<b>Anticorrupción</b>	
Principio 10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	7.2.1. Anticorrupción y soborno

## 8.5. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI STANDARDS

El Informe de Gestión ha sido elaborado de conformidad con los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI), cubriendo de esta manera todos los indicadores relacionados con

los aspectos materiales de la compañía que fueron definidos en el análisis de materialidad.

### CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

	Indicadores	Capítulo / Información	Principio del Pacto Mundial
<b>PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN</b>			
102-1	Nombre de la organización	Prosegur Compañía de Seguridad S.A.	-
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	1. Quiénes somos, qué hacemos	-
102-3	Ubicación de la sede principal de la organización	Calle Pajaritos 24, Madrid, España	-
102-4	Ubicación de las operaciones	1. Quiénes somos, qué hacemos	-
102-5	Propiedad y forma jurídica	7.1.1. Estructura de la propiedad	-
102-6	Mercados de servicios	1. Quiénes somos, qué hacemos	-
102-7	Tamaño de la organización	2. Desempeño financiero y bursátil	-
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	6.1. Empleados y desarrollo profesional	-
102-9	Describe la cadena de suministro de la organización	6.3. Compras y cadena de suministro	-
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	6.3. Compras y cadena de suministro	-
102-11	Principio o enfoque de precaución	3. Gestión de riesgos	-
102-12	Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado	7.2. Conducta empresarial 8.4. Cumplimiento del Pacto Mundial de Naciones Unidas	-
102-13	Afiliación a asociaciones	7.2. Conducta empresarial	-
<b>ESTRATEGIA Y ANÁLISIS</b>			
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Carta de la Presidente Mensaje del Consejero Delegado	-
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	1.2. Entorno de Negocio 1.4. Actuación estratégica 1.5. Innovación y transformación digital 3. Gestión de riesgos 5.1. Aspectos medioambientales	-
<b>ÉTICA E INTEGRIDAD</b>			
<b>GRI 103: Enfoque de gestión - Tema material: Ética y anticorrupción</b>			
103-1	Explicación del tema material y su cobertura	1.1. Valores 7.2. Conducta empresarial	-
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	1.1. Valores 7.2. Conducta empresarial	-
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	1.1. Valores 7.2. Conducta empresarial	-
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	1.1. Valores 7.2. Conducta empresarial	10
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	1.1. Valores 7.2. Conducta empresarial	10
<b>GOBIERNO</b>			
103-1	Explicación del tema material y su cobertura	7.1. Gobierno corporativo	-
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	7.1. Gobierno corporativo	-
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	7.1. Gobierno corporativo	-
102-18	Describe la estructura de gobernanza	7.1. Gobierno corporativo	-

102-19	<p>Describa el proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad en la alta dirección y en determinados empleados para cuestiones de índole económica, ambiental y social</p>	7.1.5. Informe Anual de Gobierno Corporativo	-
102-20	<p>Indique si existen en la organización cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales, y si sus titulares rinden cuentas directamente ante el órgano superior de gobierno</p>	7.1.5. Informe Anual de Gobierno Corporativo	-
102-21	<p>Describa los procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno con respecto a cuestiones económicas, ambientales y sociales.</p>	7.1. Gobierno corporativo	-
102-22	<p>Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités</p>	7.1. Gobierno corporativo	-
102-23	<p>Indique si la persona que preside el órgano superior de gobierno ocupa también un puesto ejecutivo. De ser así, describa sus funciones ejecutivas y las razones de esta disposición</p>	7.1. Gobierno corporativo	-
102-24	<p>Describa los procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités, así como los criterios en los que se basa el nombramiento y la selección de los miembros del primero</p>	7.1.5. Informe Anual de Gobierno Corporativo	-
102-25	<p>Describa los procesos mediante los cuales el órgano superior de gobierno previene y gestiona posibles conflictos de intereses.</p>	7.1.5. Informe Anual de Gobierno Corporativo	-
102-26	<p>Describa las funciones del órgano superior de gobierno y de la alta dirección en el desarrollo, la aprobación y la actualización del propósito, los valores o las declaraciones de misión, las estrategias, las políticas y los objetivos relativos a los impactos económico, ambiental y social de la organización</p>	7.1.5. Informe Anual de Gobierno Corporativo	-
102-27	<p>Señale qué medidas se han adoptado para desarrollar y mejorar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales</p>	7.1.5. Informe Anual de Gobierno Corporativo	-
102-28	<p>Describa los procesos de evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con el gobierno de los asuntos económicos, ambientales y sociales. Indique si la evaluación es independiente y con qué frecuencia se lleva a cabo. Indique si se trata de una autoevaluación</p>	7.1.5. Informe Anual de Gobierno Corporativo	-
102-29	<p>Describa la función del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social. Señale también cuál es el papel del órgano superior de gobierno en la aplicación de los procesos de diligencia debida</p>	3. Gestión de riesgos 7.1.5. Informe Anual de Gobierno Corporativo	-
102-30	<p>Describa la función del órgano superior de gobierno en el análisis de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo de la organización en lo referente a los asuntos económicos, ambientales y sociales.</p>	3. Gestión de riesgos 7.1.5. Informe Anual de Gobierno Corporativo	-
102-31	<p>Indique con qué frecuencia analiza y evalúa el órgano superior de gobierno los impactos, los riesgos y las oportunidades de índole económica, ambiental y social.</p>	3. Gestión de riesgos 7.1.5. Informe Anual de Gobierno Corporativo	-
102-32	<p>Indique cuál es el comité o el cargo de mayor importancia que revisa y aprueba la memoria de sostenibilidad de la organización y se asegura de que todos los Aspectos materiales queden reflejados.</p>	El Informe Anual es revisado y aprobado por el Consejo de Administración	-
102-33	<p>Describa el proceso para transmitir las preocupaciones importantes al órgano superior de gobierno.</p>	7.1. Gobierno corporativo	-

102-34	Señale la naturaleza y el número de preocupaciones importantes que se transmitieron al órgano superior de gobierno; describa asimismo los mecanismos que se emplearon para abordarlas y evaluarlas.	7.1.5. Informe Anual de Gobierno Corporativo	-
102-35	Describa las políticas de remuneración para el órgano superior de gobierno y la alta dirección	7.1.5. Informe Anual de Gobierno Corporativo	-
102-36	Describa los procesos mediante los cuales se determina la remuneración. Indique si se recurre a consultores para determinar la remuneración y si estos son independientes de la dirección.	7.1.5. Informe Anual de Gobierno Corporativo	-
102-37	Explique cómo se solicita y se tiene en cuenta la opinión de los grupos de interés en lo que respecta a la retribución, incluyendo, si procede, los resultados de las votaciones sobre políticas y propuestas relacionadas con esta cuestión	En 2021 no se ha recibido ninguna consulta relativa a esta cuestión en ninguno de los canales de comunicación con los que cuenta la compañía	-
102-38	Ratio de compensación total anual	7.1.5. Informe Anual de Gobierno Corporativo 7.1.6. Informe Anual sobre Retribuciones de Consejeros	-
102-39	Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	7.1.5. Informe Anual de Gobierno Corporativo 7.1.6. Informe Anual sobre Retribuciones de Consejeros	-

#### **PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS**

102-40	Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización	4. Gestión responsable	-
102-41	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	8.2. Indicadores clave	1, 3
102-42	Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja	4. Gestión responsable	-
102-43	Describa el enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria	4. Gestión responsable	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,10
102-44	Señale qué cuestiones y problemas clave se han identificado a raíz de la participación de los grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria. Especifique qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas clave	4. Gestión responsable	-

#### **PRÁCTICA DE PRESENTACIÓN DE INFORMES**

102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Informe de Cuentas Anuales Consolidadas 2021 Disponible en <a href="http://www.prosegur.com">www.prosegur.com</a>	-
102-46	Definición de los contenidos del informe y la cobertura de cada aspecto	4. Gestión responsable	-
102-47	Listado de temas materiales	4. Gestión responsable	-
102-48	Reexpresión de la información	No se ha reexpresado la información publicada en ninguno de los informes anteriores	-
102-49	Cambios significativos en el alcance y cobertura de los aspectos reportados	8.1. Sobre este informe	-
102-50	Período objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal o año calendario)	2021	-
102-51	Fecha de la última memoria (si procede)	2020	-
102-52	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.)	Anual	-
102-53	Facilite un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir sobre el contenido de la memoria	<a href="mailto:accionistas@prosegur.com">accionistas@prosegur.com</a>	-
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	8.5. Índice de contenidos GRI Standards	-
102-55	índice de contenidos GRI	8.5. Índice de contenidos GRI Standards	-

102-56 Verificación externa El Estado de Información no Financiera (EINF), contenido en el Informe de Gestión Consolidado 2021, ha sido verificado por EY. -

### CONTENIDOS ESPECÍFICOS

#### ECONOMÍA

##### DESEMPEÑO ECONÓMICO

201-1	Valor económico directo generado y distribuido	2. Desempeño financiero y bursátil	-
201-2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático	5.1. Aspectos medioambientales	7, 8, 9
201-3	Límite de las obligaciones de la organización debidas a programas de prestaciones sociales	N/A. No existe un plan de prestaciones para empleados	-

##### PRESENCIA EN EL MERCADO

202-2	Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	8.2. Indicadores clave	-
204-1	Porcentaje del gasto en lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales	6.3. Compras y cadena de suministro	-

#### SOCIEDAD

##### LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

##### GRI 103: Enfoque de gestión - Tema material: Ética y anticorrupción

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	7.2. Conducta empresarial	-
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	7.2. Conducta empresarial	-
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	7.2. Conducta empresarial	-
205-1	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados	7.2. Conducta empresarial	10
205-2	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción	7.2. Conducta empresarial	10
205-3	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	7.2. Conducta empresarial	10

##### PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL

206-1	Número de procedimientos legales por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados	7.2. Conducta empresarial	10
-------	---	---------------------------	----

##### CUMPLIMIENTO REGULATORIO

419-1	Incumplimiento de leyes y normativas en los ámbitos social y económico	7.2. Conducta empresarial	10
-------	--	---------------------------	----

#### MEDIOAMBIENTE

##### MATERIALES

301-1	Materiales por peso o volumen	5.1. Aspectos medioambientales	-
301-2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados	5.1. Aspectos medioambientales	9

##### ENERGÍA

302-1	Consumo energético interno	5.1. Aspectos medioambientales	-
302-4	Reducción del consumo energético	5.1. Aspectos medioambientales	9

##### AGUA

303-1	Extracción del agua por la fuente	5.1. Aspectos medioambientales	-
303-3	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	5.1. Aspectos medioambientales	9

##### EMISIONES

305-1	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1)	5.1. Aspectos medioambientales	-
305-2	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (Alcance 2)	5.1. Aspectos medioambientales	-
305-5	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero	5.1. Aspectos medioambientales	9

**EFLUENTES Y RESIDUOS**

306-2	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento	5.1. Aspectos medioambientales	-
-------	--	--------------------------------	---

**DESEMPEÑO SOCIAL**
**PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO**
**EMPLEO**

401-1	Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo étnico, por sexo y por región	8.2. Indicadores clave	6
401-2	Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosadas por ubicaciones significativas de actividad	La compañía no ofrece prestaciones sociales distintas entre empleados temporales o a media jornada y empleados a jornada completa	-
401-3	Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras el permiso por maternidad o paternidad, desglosados por sexo	8.2. Indicadores clave	6

**RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN**

402-1	Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos	6.1. Empleados y desarrollo profesional	-
-------	---	---	---

**SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**
**GRI 103: Enfoque de gestión - Tema material: Salud y seguridad en el trabajo**

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	6.2.1. Salud y seguridad laboral	-
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	6.2.1. Salud y seguridad laboral	-
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	6.2.1. Salud y seguridad laboral	-
403-1	Representación de trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	6.2.1. Salud y seguridad laboral	1
403-2	Tipo de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	6.2.1. Salud y seguridad laboral	-
403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	6.2.1. Salud y seguridad laboral	-
403-4	Temas de seguridad y salud tratados en acuerdos formales con sindicatos	La información está recogida en los convenios colectivos de los distintos países de operación.	-

**CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN**

404-1	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	8.2. Indicadores clave	-
404-2	Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	6.1. Empleados y desarrollo profesional	6
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional	8.2. Indicadores clave	-

**DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	7.1. Gobierno corporativo	1, 6
-------	---	---------------------------	------

**IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	8.2. Indicadores clave	1, 6
-------	---	------------------------	------

**DERECHOS HUMANOS**
**GRI 103: Enfoque de gestión - Tema material: Derechos humanos**

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	6.2. Respeto por los Derechos Humanos	-
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	6.2. Respeto por los Derechos Humanos	-

103-3	Evaluación del enfoque de gestión	6.2. Respeto por los Derechos Humanos	-
<b>NO DISCRIMINACIÓN</b>			
406-1	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	6.2. Respeto por los Derechos Humanos	-
<b>LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>			
407-1	Identificación de centros y proveedores en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos	6.2. Respeto por los Derechos Humanos	3
<b>MEDIDAS DE SEGURIDAD</b>			
410-1	Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o los procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones	6.2. Respeto por los Derechos Humanos	1
<b>INVERSIÓN</b>			
412-3	Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos	6.2. Respeto por los Derechos Humanos	2
412-2	Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados	8.2. Indicadores clave	1, 2
<b>SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES</b>			
416-1	Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras	6.4. Consumidores	9
416-2	Número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes	No se han registrado incidentes en este aspecto	-

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información  
No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual finalizado  
el 31 de diciembre de 2021

PROSEGUR COMPAÑÍA DE SEGURIDAD, S.A. y SOCIEDADES  
DEPENDIENTES

## **INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO**

A los accionistas de PROSEGUR COMPAÑÍA DE SEGURIDAD, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de PROSEGUR COMPAÑÍA DE SEGURIDAD, S.A. y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado 2021 adjunto del Grupo.

El contenido del Informe de Gestión consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el anexo 8.3 "Requerimientos del Estado de Información No Financiera", incluido en el Informe de Gestión Consolidado adjunto.

---

### **Responsabilidad de los Administradores**

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de PROSEGUR COMPAÑÍA DE SEGURIDAD, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el anexo 8.3 "Requerimientos del Estado de Información No Financiera", del el citado Informe de Gestión Consolidado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores de PROSEGUR COMPAÑÍA DE SEGURIDAD, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

---

### **Nuestra independencia y control de calidad**

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

---

### Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- ▶ Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 4.4 "Análisis de Materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

---

### Párrafo de énfasis

El Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles establece la obligación de divulgar información sobre la manera y la medida en que las actividades de la empresa se asocian a actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles en relación con los objetivos de mitigación del cambio climático y adaptación al cambio climático por primera vez para el ejercicio 2021 siempre que el estado de información no financiera se publique a partir del 1 de enero de 2022. En consecuencia, en el EINF adjunto no se ha incluido información comparativa respecto a años anteriores sobre esta cuestión. Adicionalmente, se ha incorporado información para la que los administradores de PROSEGUR COMPAÑÍA DE SEGURIDAD, S.A. han optado por aplicar los criterios que, en su opinión, mejor permiten dar cumplimiento a la nueva obligación y que están definidos en el apartado 5.2 "Taxonomía Europea sobre Sostenibilidad" del Informe de Gestión Consolidado adjunto. Nuestra conclusión no ha sido modificada en relación con esta cuestión.

---

### Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el anexo 8.3 "Requerimientos del Estado de Información No Financiera", del citado Informe de Gestión Consolidado.

---

### Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

INSTITUTO DE CENSORES  
JURADOS DE CUENTAS  
DE ESPAÑA

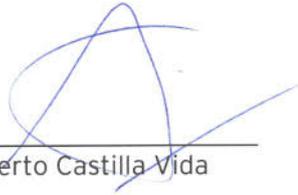
ERNST & YOUNG, S.L.

ERNST & YOUNG, S.L.

2022 Núm. 01/22/03438  
30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:  
.....

Sello distintivo de otras actuaciones  
.....



Alberto Castilla Vida

25 de febrero de 2022

# 9

---

## Sistema de Control Interno de la Información Financiera (SCIIF)



# 9. SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA (SCIIF)

## 9.1. ENTORNO DE CONTROL

### Gobierno y Órganos responsables

Los dos principales órganos responsables de la existencia de un adecuado y efectivo SCIIF, así como de su implantación y de su supervisión, son el Consejo de Administración y la Comisión de Auditoría.

Así pues, en primer lugar, el Reglamento del Consejo de Administración de Prosegur, actualizado en octubre de 2021, establece en el artículo 5 que dicho órgano tiene una función general de supervisión. Más en concreto, establece que “salvo en las materias reservadas a la competencia de la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión de la Sociedad”.

A estos efectos, el Reglamento del Consejo de Administración, en su artículo 5, establece que el Consejo de Administración se obliga, en particular, a ejercer directamente las siguientes facultades: “la determinación de las políticas y estrategias generales de la Sociedad y, en particular: (i) el plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales; (ii) la política de inversiones y financiación; (iii) la definición de la estructura del grupo de sociedades; (iv) la política de gobierno corporativo de la Sociedad y del grupo del que sea entidad dominante; (v) la política de responsabilidad social corporativa; (vi) la política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos; (vii) la política en materia de autocartera y, en especial, sus límites; (viii) la política de dividendos; (ix) la política de control y gestión de riesgos, incluidos los fiscales, así como la supervisión de los sistemas internos de información y control.”.

Adicionalmente, en el artículo 16 del Reglamento del Consejo de Administración y en los artículos 8 y 11 del Reglamento de la Comisión de Auditoría se establece que este último órgano tendrá, entre otras, la responsabilidad de

- “Velar por que las cuentas anuales que el Consejo de Administración presente a la Junta General se elaboren conforme a la normativa contable (...)”
- “Supervisar y evaluar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera preceptiva y presentar recomendaciones o propuestas al órgano de administración dirigidas a salvaguardar su integridad. En relación con ello, le compete supervisar y evaluar el proceso de elaboración e integridad de la información financiera y no financiera, así como los sistemas de control y gestión de riesgos financieros y no financieros relativos a la Sociedad y al grupo, incluyendo los operativos, tecnológicos, legales, sociales, medioambientales, políticos y reputacionales o relacionados con la corrupción revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación, y la correcta aplicación de los criterios contables, dando cuenta de ello al Consejo de Administración.”.
- “Supervisar la eficacia del control interno de la Sociedad y los sistemas de gestión de riesgos, incluidos los fiscales, así como discutir con el auditor de cuentas las debilidades significativas del sistema de

control interno detectadas en el desarrollo de la auditoría, todo ello sin quebrantar su independencia. A tales efectos, y en su caso, podrá presentar recomendaciones o propuestas al Consejo de Administración y el correspondiente plazo para su seguimiento.”

En relación con ello, le corresponde “proponer al Consejo de Administración la política de control y gestión de riesgos, la cual identificará o determinará, al menos: (i) los tipos de riesgos financieros o no financieros (operativo, tecnológico, legal, social, medioambiental, político y reputacional, incluidos los relacionados con la corrupción) a los que se enfrenta la Sociedad, incluyendo entre los financieros o económicos, los pasivos contingentes y otros riesgos fuera de balance; (ii) un modelo de control y gestión de riesgos basado en diferentes niveles, del que formará parte una comisión especializada en riesgos cuando las normas sectoriales lo prevean o la Sociedad lo estime apropiado; (iii) el nivel de riesgo que la Sociedad considere aceptable; (iv) las medidas para mitigar el impacto de los riesgos identificados en caso de que lleguen a materializarse; y (v) los sistemas de control e información que se emplearán para controlar y gestionar los citados riesgos.”.

- “Supervisar el funcionamiento de la unidad de control y gestión de riesgos de la Sociedad responsable de: (i) asegurar el buen funcionamiento de los sistemas de control y gestión de riesgos y, en particular, de que se identifican, gestionan, y cuantifican adecuadamente todos los riesgos importantes que afectan a la Sociedad; (ii) participar activamente en la elaboración de la estrategia de riesgos y en las decisiones importantes sobre su gestión; y (iii) velar por que los sistemas de control y gestión de riesgos mitiguen los riesgos adecuadamente de acuerdo con la política definida por el Consejo de Administración.”.

Adicionalmente, el Reglamento de la Comisión de Auditoría, determina en su artículo 1 que “La Comisión de Auditoría, como órgano colegiado, tiene responsabilidades específicas de asesoramiento al Consejo de Administración y de supervisión y control de los procesos de elaboración y presentación de la información financiera, de la independencia del auditor de cuentas y de la eficacia de los sistemas internos de control y gestión de riesgos, sin perjuicio de la responsabilidad del Consejo de Administración.”.

## **Responsabilidades, Código General de Conducta, canal de denuncias y formación**

### Funciones de responsabilidad

El Consejo de Administración de Prosegur según su reglamento se obliga, en particular, a ejercer directamente el nombramiento y destitución de los Consejeros Delegados de la Sociedad, así como el establecimiento de las condiciones de su contrato y el nombramiento y destitución de los directivos que tuvieran dependencia directa del Consejo de Administración o de alguno de sus miembros, así como el establecimiento de las condiciones básicas de sus contratos, incluyendo su retribución.

El diseño y revisión de la estructura organizativa y la definición de las líneas de responsabilidad y autoridad es propuesto por el Consejero Delegado y validado por la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones. La Dirección de Recursos Humanos se encarga de actualizar la información en el organigrama, una vez validada la modificación, y publicarlo en la intranet.

Las responsabilidades - funciones, además del perfil del puesto y las competencias necesarias de cada uno de los puestos de trabajo, son definidas por cada superior directo y son

validadas por los Directores de las áreas correspondientes en base a la política de valoración de puestos para el grupo Prosegur. Para ello, cuentan con la ayuda de los expertos del departamento de Recursos Humanos.

Esta estructura organizativa se materializa en un organigrama que representa gráficamente las relaciones entre los distintos departamentos de negocio y de soporte que integran Prosegur. El organigrama de la Compañía se encuentra ubicado en la intranet corporativa y es accesible para todo el personal.

#### Código Ético y de Conducta

La Sociedad cuenta con un Código Ético y de Conducta, aprobado por el Consejo de Administración el día 28 de octubre de 2013, que es aplicable a todas las sociedades que integran el Grupo Prosegur y en todos los negocios y actividades que realiza Prosegur en todos los países donde opera. Es vinculante para todos los miembros de los órganos de gobierno, directivos y personal de Prosegur. El Código Ético y de Conducta ofrece una guía sobre cómo se comportan todos los profesionales de Prosegur, y refleja su compromiso de actuación para cada día, conforme a unos principios y estándares comunes, en el desarrollo de sus relaciones con el conjunto de grupos de interés afectados por su actividad: empleados; accionistas; clientes y usuarios; proveedores y asociados; autoridades, administraciones públicas y organismos reguladores; competidores y la sociedad civil en la que se encuentra presente.

Todos los profesionales de Prosegur tienen la obligación de conocer y cumplir el Código Ético y de Conducta y de colaborar para facilitar su implantación, así como de comunicar los posibles incumplimientos de los que tengan conocimiento.

El Código establece que quienes, por acción u omisión, violen el Código Ético y de Conducta estarán sujetos a las medidas disciplinarias que, de conformidad a las normas laborales vigentes y las políticas y procedimientos internos, sean aplicables en cada caso. Todos los incumplimientos que resulten denunciados

serán analizados a través de la apertura de un proceso de investigación que se realizará por un equipo de expertos imparciales dirigido por el oficial de cumplimiento, que expondrá sus conclusiones y propondrá, en su caso, las medidas correctivas que se deban aplicar, informando a las personas que hayan identificado o denunciado el incumplimiento.

Dentro del apartado de cumplimiento de legalidad del Código Ético y de Conducta se hace mención expresa a la elaboración de la información financiera de forma íntegra, clara y exacta, mediante la utilización de los registros contables apropiados y de su difusión a través de canales de comunicación transparentes que permitan al mercado, y en especial a los accionistas e inversores de Prosegur, su acceso permanentemente.

Igualmente, se incluye dentro del apartado de uso y protección de los recursos la necesidad de velar para que todas las operaciones con trascendencia económica que se realicen en nombre de Prosegur figuren con claridad y exactitud en registros contables apropiados que representen la imagen fiel de las transacciones realizadas y estén a disposición de los auditores internos y externos.

El Código Ético y de Conducta se encuentra disponible en la página web corporativa de Prosegur.

Asimismo, el Código Ético y de Conducta describe en su apartado tercero que los profesionales de Prosegur aceptan las normas resumidas en dicho Código, quedando vinculados al cumplimiento del mismo a través de su suscripción. Las nuevas incorporaciones de empleados reciben con la documentación de bienvenida el Código Ético y de Conducta físicamente.

Los empleados de Prosegur cuentan con cursos de formación relacionados con el Código Ético y de Conducta en la plataforma de la Universidad Corporativa Prosegur.

### Canal Ético

Prosegur dispone de un Canal Ético, que permite a cualquier interesado comunicar cualquier incidencia o irregularidad de potencial trascendencia que pudiera resultar contraria a lo establecido en el Código Ético y de Conducta de Prosegur y garantizar que ésta será tratada de forma objetiva, independiente, anónima y confidencial, adoptando las medidas oportunas para asegurar el cumplimiento efectivo del Código Ético. Entre las cuestiones susceptibles de ser comunicadas a través del Canal Ético se encuentran las Irregularidades financieras y contables.

El Canal Ético consiste en una herramienta de comunicación disponible tanto en el sitio web como en la Intranet de la Compañía, que se mantiene permanentemente abierto, el cual permite conservar el anonimato necesario para garantizar la integridad de las personas que lo utilizan.

La Dirección de Auditoría Interna gestiona de forma confidencial las comunicaciones recibidas y transmite información sobre sus resultados a la Comisión de Auditoría.

La política del Canal Ético fue aprobada por la Comisión de Auditoría el 28 de julio de 2021 y se encuentra disponible en la web corporativa.

### Formación

Prosegur presta especial atención a la actualización formativa y el desarrollo de sus profesionales para un adecuado desempeño de sus funciones.

El personal que integra la Dirección Financiera (principalmente el área Fiscal y de Información Financiera) y la Dirección de Auditoría Interna, atiende de forma continua a sesiones formativas para actualizarse en cambios normativos y legislativos.

La Compañía recibe formación periódica de determinadas organizaciones que permiten mantener actualizados los conocimientos del personal implicado en la elaboración de los Estados Financieros del Grupo y la revisión de la información financiera.

Por otro lado, Prosegur cuenta para la gestión de los procesos formativos con una plataforma online - Universidad Corporativa Prosegur -, desde donde el personal de la Compañía puede obtener formación que precise y que se pone a su disposición.

## 9.2. EVALUACIÓN DE RIESGOS DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA

La Dirección Financiera Corporativa identifica anualmente, mediante la matriz de alcance del SCIIF, los riesgos que afectan a la información financiera desde el punto de vista de los registros contables y de un posible incumplimiento de los principios contables. Tras el análisis de los riesgos, se documenta el diseño de los controles que mitigan los mismos.

La matriz de alcance del SCIIF tiene por objeto identificar las cuentas y los desgloses que tienen un riesgo significativo asociado, cuyo impacto potencial en la información financiera es material y requiere, por tanto, especial atención. En este sentido, en el proceso de identificación de las cuentas y desgloses significativos se han considerado una serie de variables cuantitativas (saldo de la cuenta en relación a la materialidad fijada a estos efectos) y cualitativas (composición de la cuenta, automatización de los procesos/ integración de los sistemas, estandarización de operaciones, susceptibilidad al fraude o error, complejidad de las transacciones, grado de estimación/juicio y valoraciones, cambios respecto al ejercicio anterior; cambios y complejidad en la normativa; aplicación de juicio e importancia cualitativa de la información, entre otras).

Esta matriz de alcance del SCIIF se elabora en base al estado de situación financiera y al estado de resultado global consolidado incluidos en las últimas Cuentas Anuales Consolidadas auditadas que se dispongan. Dicha matriz se actualiza anualmente, tanto para todo el grupo como para las distintas líneas de negocio, con posterioridad a la formulación de las Cuentas Anuales Consolidadas. En el ejercicio 2021 se llevó a cabo la actualización de la matriz de alcance en base a las cifras contenidas en los Estados Financieros Anuales a 31 de diciembre de 2020.

Para cada una de las cuentas y desgloses significativos recogidos en la matriz de alcance se han definido los procesos y subprocesos

críticos asociados a los mismos, y se han implementados controles que pudieran evitar errores y/o fraude en la información financiera, cubriendo la totalidad de los objetivos de la información financiera (existencia y ocurrencia; integridad; valoración; presentación, desglose y comparabilidad; y derechos y obligaciones).

La identificación del perímetro de consolidación se realiza con periodicidad mensual. Los cambios en el perímetro de consolidación son registrados en el sistema informático de consolidación del Grupo, en el que se mantiene actualizado permanentemente el mapa de la estructura de la propiedad de las sociedades que se encuentran dentro del perímetro.

La Dirección de Desarrollo de Negocio junto con la Dirección de Legal son los encargados de realizar la comunicación a la Dirección Financiera Corporativa de operaciones que proyecten realizar en su ámbito y que afecten a la estructura del grupo y al perímetro de consolidación.

La Dirección Financiera Corporativa a través de su Departamento Fiscal mantiene un registro con todas las entidades incluidas en el perímetro de consolidación, la forma de control o influencia, la forma jurídica y el tipo de participación directa o indirecta de todas las sociedades. Se actualiza de forma continua y permite una trazabilidad de los cambios históricos en el perímetro.

Por último, cabe señalar que, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración (artículo 16.3 k), la Comisión de Auditoría tiene la responsabilidad de “analizar e informar las condiciones económicas, el impacto contable y, en su caso, la ecuación de canje propuesta de las operaciones de modificaciones estructurales y corporativas que proyecte realizar la Sociedad, antes de ser sometidas al Consejo de Administración”.

La Dirección de Auditoría Interna realiza anualmente una identificación de los riesgos críticos de cualquier tipo (operativos y de negocio, tecnológicos, financieros, de tipos de interés, de tipos de cambio, legales, fiscales, sociales, regulatorios, reputacionales, medioambientales, políticos, corrupción y fraude) que, en caso de materializarse, podrían afectar de forma adversa a la consecución de objetivos relevantes para la Compañía.

La supervisión de la eficacia del SCIIF es responsabilidad de la Comisión de Auditoría. La Dirección de Auditoría Interna aplica programas de verificación específicos sobre el sistema de control interno de la información financiera bajo la supervisión de la Comisión de Auditoría.

### **9.3. ACTIVIDADES DE CONTROL**

#### **Procedimientos de revisión y autorización de la información financiera**

Las cuentas anuales de la entidad dominante, las cuentas anuales consolidadas y los informes financieros trimestrales y semestrales consolidados de Prosegur son revisados por la Comisión de Auditoría previamente a la formulación por parte del Consejo de Administración, de acuerdo con el artículo 16 de su Reglamento. Adicionalmente, la Comisión de Auditoría revisa cualquier otra información relevante con anterioridad a la publicación a través de los órganos reguladores.

El Consejo de Administración aprueba y, en su caso, formula la información financiera presentada que con posterioridad es publicada a través de la Comisión Nacional del Mercado de Valores y presentada ante terceros.

Prosegur realiza revisiones periódicas de la información financiera elaborada, así como de la descripción del SCIIF que tienen como objetivo asegurar la calidad de la información. La Dirección Financiera es la encargada de elaborar la descripción del SCIIF en coordinación con las direcciones involucradas. Este proceso culmina con la revisión por parte de la Comisión de Auditoría y consecuentemente también es aprobado mediante el Informe Anual de Gobierno Corporativo validado por el Consejo de Administración en su conjunto.

La Dirección Financiera ha documentado de forma descriptiva, flujos de actividades y controles sobre transacciones significativas que afectan a los estados financieros. La documentación de estos flujos define las normas de actuación aplicables y los sistemas de información empleados para el proceso de cierres contables. Se actualiza y transmite al personal involucrado en el proceso de elaboración de la información financiera, los procedimientos de elaboración del cierre contable de los Estados Financieros y Cuentas Anuales Consolidadas e Individuales. Los documentos detallan las tareas básicas de elaboración, revisión y aprobación de los cierres contables consolidados y de las sociedades individuales que constituyen el Grupo.

Prosegur publica información financiera a los mercados de valores con carácter trimestral. El responsable final del proceso de emisión de la información financiera es la Dirección Financiera. En la descripción del flujo de actividades del proceso de cierre contable se identifican las actividades de control que aseguran la fiabilidad de la información. Los departamentos corporativos que integran la Dirección Financiera analizan y supervisan la información elaborada.

La Dirección Financiera ha documentado los riesgos de error o fraude en la información financiera y los controles que afectan a todos los procesos/subprocesos críticos. Estos procesos cubren los distintos tipos de transacciones que pueden afectar de forma material a los estados financieros (compras, ventas, gastos de personal, etcétera), así como el proceso específico de consolidación y reporting.

En este sentido, Prosegur ha identificado todos los procesos necesarios para la elaboración de la información financiera, en los que se han utilizado juicios, estimaciones, valoraciones y proyecciones relevantes, considerando todos ellos como críticos.

La documentación de cada uno de los procesos críticos se compone de:

- Flujogramas de cada uno de los subprocesos.
- Matrices de riesgos y controles que incluyen:
  - Detalle de los procedimientos y normas internas aprobadas por la Dirección, y que regulan dichos subprocesos.
  - Descripción de los controles claves y no claves que mitigan cada uno de los riesgos identificados.

Para cada uno de los controles se han identificado:

- Estructuras organizativas y/o funciones de puestos responsables de cada uno de los controles claves y no claves identificados.
- Frecuencia de los controles.
- Nivel de automatización de los controles.
- Tipo de control: preventivo o detectivo.
- Existencia del riesgo de fraude.
- Negocio al que aplica.
- Detalle de los sistemas de información que afectan a los controles.

La revisión específica de los juicios, estimaciones y valoraciones relevantes para la cuantificación de bienes, derechos y obligaciones, ingresos y gastos y cualquier otro compromiso detallado en las Cuentas Anuales Individuales y Consolidadas se llevan a cabo por la Dirección Financiera con la colaboración del resto de las Direcciones de Soporte de Prosegur. Las hipótesis basadas en la evolución de los negocios se analizan conjuntamente con las Direcciones de Negocio.

La Directora Financiera y el Consejero Delegado analizan los informes emitidos y aprueban la información financiera antes de su presentación en la Comisión de Auditoría y al Consejo de Administración.

## **Políticas y procedimientos de control interno sobre los sistemas de información**

La Dirección de Seguridad de la Información, liderada por el CISO Global, depende directamente del Director General Global de Grupo Prosegur y da soporte a todos los países en los que Prosegur se encuentra presente. El área de Seguridad de la Información tiene las siguientes responsabilidades:

- Alinear los objetivos de seguridad de la información con las principales líneas estratégicas de negocio.
- Empezar la seguridad de la información de Prosegur como una actividad global e integrada en el negocio.
- Coordinar y aprobar las propuestas recibidas de proyectos vinculados con la seguridad de la información.
- Proveer los recursos necesarios para el desarrollo de las iniciativas de seguridad de la información.

- Identificar y evaluar los riesgos de seguridad respecto a las necesidades de negocio.
- Concienciar y formar a los empleados de la compañía en materia de seguridad de la información.

Actualmente el departamento de Seguridad de la Información se encuentra ejecutando el Plan Estratégico 2021 – 2023, en el cual se incluyen las mejoras necesarias en relación a estas materias y que funciona como guía del proceso continuo y cultural con relación a la seguridad de la información.

El Grupo posee actualizado y en vigor un Marco Normativo de Seguridad de la Información que, entre otros, establece las directrices aplicables en:

- Uso de recursos informáticos y sistemas.
- Gestión y uso de contraseñas.
- Gestión de identidades y control de accesos.
- Clasificación de la información.
- Protección de soportes de almacenamiento.
- Gestión de Incidentes de Seguridad.
- Gestión de vulnerabilidades.
- Gestión de riesgos de seguridad de la información.
- Gestión de activos.
- Formación y concienciación en Seguridad de la Información.
- Gestión de claves criptográficas.
- Cifrado de equipos y acceso a dispositivos extraíbles.
- Requerimientos de seguridad en los sistemas.
- Gestión de la configuración, mantenimiento y cambios.

- Controles de red.
- Supervisión de Sistemas y Redes.
- Gestión de proveedores.
- Organización de la seguridad de la información.
- Seguridad en entornos Cloud.
- Seguridad en Proyectos.
- Auditabilidad de los sistemas.

El Marco Normativo tiene alcance global, está en constante desarrollo y está compuesto por la Política de Seguridad de la Información, por las Normas que emanan de esta, y por todos los procedimientos e instrucciones técnicas que dan cumplimiento a las normas en los procesos y activos (físicos y/o digitales) del grupo, incluyendo los sistemas con impacto financiero.

Con esta estrategia y directrices, el departamento busca asegurar las siguientes dimensiones:

- Confidencialidad, garantizando que la información no es puesta a disposición o revelada a individuos, entidades o procesos no autorizados.
- Integridad, protegiendo la exactitud y totalidad de la información y los métodos de procesamiento.
- Disponibilidad, asegurando que la información es accesible y utilizable cuando lo requiere un individuo, entidad o proceso autorizado.
- Autenticidad, asegurando que una entidad es lo que dice ser, siendo entidad un dato, usuario o activos.
- No repudio, garantizando la capacidad de probar la ocurrencia de un evento o transacción y la participación de entidades en ella (siendo entidades datos, usuarios o activos).

- Trazabilidad, garantizando que se puedan rastrear todas las acciones realizadas sobre la información o sobre un activo y que estas acciones puedan ser asociadas de modo inequívoco a un individuo o entidad.

### **Políticas y procedimientos de control interno para actividades subcontratadas a terceros y servicios de valoración encomendados a expertos independientes**

Las actividades recurrentes en el proceso de preparación de la información financiera no son subcontratadas por parte de Prosegur.

Puntualmente Prosegur solicita asesoramiento por parte de expertos independientes para situaciones de las siguientes tipologías:

- Valoración del impacto fiscal de transacciones de reestructuración societaria.
- Asesoramiento fiscal en las entidades dependientes para la elaboración de las declaraciones impositivas sujetas a normativa específica.
- Valoraciones del valor razonable de determinados activos, de ramas de actividad o negocios.
- Verificaciones de la efectividad del sistema de prevención de blanqueo de capitales.
- Valoración de la asignación del precio de compra de las nuevas sociedades.
- Asesoramiento contable relativo al reporte de los informes financieros anuales en formato ESEF.
- Asesoramiento contable acerca del tratamiento contable de determinadas operaciones concretas.

Para la contratación de asesores externos, se realizan procesos de decisión en los que se valoran, dependiendo del importe, al menos tres propuestas desde el punto de vista económico y de capacitación. Prosegur utiliza los servicios de expertos en trabajos que sirven de soporte para valoraciones, juicios o cálculos contables, únicamente cuando éstos están inscritos en los correspondientes Colegios Profesionales, o acreditación equivalente, y son empresas de prestigio reconocido en el mercado. Los resultados de las evaluaciones, cálculos o valoraciones encomendados a terceros en materia contable, legal o fiscal son supervisados por los departamentos corporativos de la Dirección Financiera o de la Dirección de Legal. Adicionalmente, los departamentos correspondientes de Prosegur cuentan con personal adecuado para validar las conclusiones de los informes emitidos.

## 9.4. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

### **Función encargada de las políticas contables**

El Departamento Corporativo de Consolidación que forma parte integrante de la Dirección Financiera Corporativa tiene responsabilidad sobre la elaboración, emisión, publicación y posterior aplicación de las Normas Contables aplicables a Prosegur bajo la certificación interna del sistema de gestión de procesos 3P (Políticas, Procesos Prosegur). Asimismo, analiza y resuelve las consultas, dudas o conflictos sobre la interpretación y adecuada aplicación de cada una de las políticas.

Dentro de las funciones del Departamento Corporativo de Consolidación se encuentra el análisis de las Normas Internacionales de Información Financiera para poder cumplir con:

- El establecimiento de Normas de Soporte o procedimientos de ayuda al personal relacionado con el proceso de elaboración de información financiera.
- El análisis de transacciones que requieren un tratamiento contable específico.
- La resolución de consultas sobre aplicación de Normas contables específicas.
- La evaluación de posibles impactos futuros en los estados financieros, como consecuencia de novedades o modificaciones de la normativa contable internacional.
- La relación con los auditores externos en relación con los criterios aplicados, las estimaciones y juicios contables.
- La resolución de cualquier duda originada por las distintas interpretaciones de la propia normativa.

El proceso de actualización de los procedimientos contables (normas 3P de carácter contable) de Prosegur se realiza de forma anual. Se mantiene una comunicación fluida con todos los responsables implicados en la elaboración de la información financiera y además se distribuye y se pone a disposición de los empleados con funciones contables las actualizaciones realizadas tras los últimos cambios de la Normativa.

El proceso de consolidación y elaboración de la información financiera consolidada se realiza de forma centralizada. Dicho proceso se inicia en una primera fase en las filiales que forman el Grupo Prosegur, a través de plataformas informáticas comunes (ERP) y con la supervisión de la Dirección Financiera, lo que garantiza que la información financiera de las sociedades es confiable, íntegra y consistente. Partiendo de los estados financieros de las filiales, y a través de sistemas informáticos programados para la extracción y agregación de datos, se lleva a cabo el proceso de consolidación y análisis de los estados financieros individuales y consolidados.

Existe un proceso de reporte semestral para la obtención de la información necesaria para los desgloses de las cuentas anuales consolidadas y de los estados financieros intermedios consolidados. El Plan de Cuentas de Prosegur se aplica en todas las filiales de Prosegur a efectos del reporte para la consolidación de estados financieros.

## 9.5. SUPERVISIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA

### Actividades de supervisión y resultados del SCIIF

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16.3 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Auditoría tiene entre sus responsabilidades básicas las siguientes:

- Informar a la Junta General de Accionistas sobre las cuestiones que se planteen en relación con aquellas materias que sean competencia de la Comisión y, en particular, sobre el resultado de la auditoría, explicando cómo esta ha contribuido a la integridad de la información financiera y la función que la Comisión ha desempeñado en ese proceso.
- Velar por que las cuentas anuales que el Consejo de Administración presente a la Junta General se elaboren conforme a la normativa contable y, en aquellos supuestos en los que el auditor de cuentas haya incluido en su informe de auditoría alguna salvedad, explicar con claridad en la Junta General, a través del Presidente de la Comisión de Auditoría, el parecer de la Comisión sobre su contenido y alcance, poniéndose a disposición de los accionistas en el momento de la publicación de la convocatoria de la Junta General, junto con el resto de propuestas e informes, un resumen de dicho parecer.
- Elevar al Consejo de Administración las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, responsabilizándose del proceso de selección de conformidad con lo previsto en la ley, así como las condiciones de su contratación y recabar regularmente del auditor información sobre el plan de auditoría y su ejecución, además de preservar su independencia en el ejercicio de sus funciones.
- En relación con el auditor externo: (i) examinar, en caso de renuncia del auditor externo, las circunstancias que la hubieran motivado; (ii) velar por que la retribución del auditor externo por su trabajo no comprometa su calidad ni su independencia; (iii) supervisar que la Sociedad comunique como hecho relevante a la Comisión Nacional del Mercado de Valores el cambio de auditor y lo acompañe de una declaración sobre la eventual existencia de desacuerdos con el auditor saliente y, si hubieran existido, de su contenido; (iv) asegurar que el auditor externo mantenga anualmente una reunión con el pleno del Consejo de Administración para informarle sobre el trabajo realizado y sobre la evolución de la situación contable y de riesgos de la Sociedad; (v) supervisar el cumplimiento del contrato de auditoría, procurando que la opinión sobre las cuentas anuales y los contenidos principales del informe de auditoría sean redactados de forma clara y precisa; y (vi) asegurar que la Sociedad y el auditor externo respetan las normas vigentes sobre prestación de servicios distintos a los de auditoría, los límites a la concentración del negocio del auditor y, en general, las demás normas sobre independencia de los auditores.
- Establecer y mantener las oportunas relaciones con el auditor externo para recibir información sobre aquellas cuestiones que puedan suponer una amenaza para su independencia, para su examen por la Comisión, y cualesquiera otras relacionadas con el proceso de desarrollo de la auditoría de cuentas, y, cuando proceda, la autorización de los servicios distintos de los prohibidos, en los términos contemplados en la ley, así como aquellas otras comunicaciones previstas en la legislación de auditoría de cuentas y en las normas de auditoría. En todo caso, la Comisión de Auditoría deberá recibir anualmente del auditor de cuentas la declaración de su independencia en relación con la entidad o

entidades vinculadas a esta directa o indirectamente, así como la información detallada e individualizada de los servicios adicionales de cualquier clase prestados y los correspondientes honorarios percibidos de estas entidades por el citado auditor, o por las personas o entidades vinculados a este de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente.

- Emitir anualmente, con carácter previo a la emisión del informe de auditoría de cuentas, un informe en el que se expresará una opinión sobre si la independencia del auditor de cuentas resulta comprometida. Este informe deberá pronunciarse, en todo caso, sobre la valoración motivada de la prestación de todos y cada uno de los servicios adicionales a que hace referencia el punto anterior, individualmente considerados y en su conjunto, distintos de la auditoría legal y en relación con el régimen de independencia o con la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas.
- Supervisar la auditoría interna y, en particular, (i) velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; (ii) proponer la selección, nombramiento y cese del responsable del servicio de auditoría interna; (iii) proponer el presupuesto de ese servicio; (iv) aprobar o proponer la aprobación al Consejo de Administración de la orientación y del plan anual de trabajo de la auditoría interna y el informe anual de actividades, asegurándose de que su actividad esté enfocada principalmente en los riesgos relevantes (incluidos los reputacionales); (v) recibir información periódica de sus actividades; y (vi) verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes.
- Supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera preceptiva y presentar recomendaciones o propuestas al órgano de administración dirigidas a salvaguardar su integridad. En

relación con ello, le compete supervisar el proceso de elaboración e integridad de la información financiera y no financiera, así como los sistemas de control y gestión de riesgos financieros y no financieros relativos a la Sociedad y al grupo, incluyendo los operativos, tecnológicos, legales, sociales, medioambientales, políticos y reputacionales o relacionados con la corrupción revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación, y la correcta aplicación de los criterios contables, dando cuenta de ello al Consejo de Administración.

- Supervisar la eficacia del control interno de la Sociedad y los sistemas de gestión de riesgos, incluidos los fiscales, así como discutir con el auditor de cuentas las debilidades significativas del sistema de control interno detectadas en el desarrollo de la auditoría, todo ello sin quebrantar su independencia. A tales efectos, y en su caso, podrá presentar recomendaciones o propuestas al Consejo de Administración y el correspondiente plazo para su seguimiento. En relación con ello, le corresponde proponer al Consejo de Administración la política de control y gestión de riesgos, la cual identificará, al menos: (i) los tipos de riesgos financieros o no financieros (operativo, tecnológico, legal, social, medioambiental, político y reputacional, incluidos los relacionados con la corrupción) a los que se enfrenta la Sociedad, incluyendo entre los financieros o económicos, los pasivos contingentes y otros riesgos fuera de balance; (ii) un modelo de control y gestión de riesgos basado en diferentes niveles, del que formará parte una comisión especializada en riesgos cuando las normas sectoriales lo prevean o la Sociedad lo estime apropiado; (iii) el nivel de riesgo que la Sociedad considere aceptable; (iv) las medidas para mitigar el impacto de los riesgos identificados en caso de que lleguen a materializarse; y (v) los sistemas de control e información que se emplearán para controlar y gestionar los citados riesgos.

- Supervisar el funcionamiento de la unidad de control y gestión de riesgos de la Sociedad responsable de: (i) asegurar el buen funcionamiento de los sistemas de control y gestión de riesgos y, en particular, de que se identifican, gestionan, y cuantifican adecuadamente todos los riesgos importantes que afectan a la Sociedad; (ii) participar activamente en la elaboración de la estrategia de riesgos y en las decisiones importantes sobre su gestión; y (iii) velar por que los sistemas de control y gestión de riesgos mitiguen los riesgos adecuadamente de acuerdo con la política definida por el Consejo de Administración.
  - Analizar e informar las condiciones económicas, el impacto contable y, en su caso, la ecuación de canje propuesta de las operaciones de modificaciones estructurales y corporativas que proyecte realizar la Sociedad, antes de ser sometidas al Consejo de Administración.
  - Informar, con carácter previo, al Consejo de Administración, sobre todas las materias previstas en la ley y los Estatutos Sociales, y, en particular, sobre: (i) la información financiera que la Sociedad deba hacer pública periódicamente; y (ii) la creación o adquisición de participaciones en entidades de propósito especial o domiciliadas en países o territorios que tengan la consideración de paraísos fiscales.
  - Revisar los folletos de emisión y cualquier otra información relevante que deba suministrar el Consejo de Administración a los mercados y sus órganos de supervisión.
  - Establecer y supervisar un sistema que permita a los empleados y a otras personas relacionadas con la Sociedad, tales como consejeros, accionistas, proveedores, contratistas o subcontratistas, comunicar, las irregularidades de potencial trascendencia, incluyendo las financieras y contables, o de cualquier otra índole, relacionadas con la Sociedad que se adviertan en el seno de la Sociedad o su grupo. Dicho mecanismo deberá garantizar la confidencialidad y, en todo caso, prever supuestos en los que las comunicaciones puedan realizarse de forma anónima, respetando los derechos del denunciante y denunciado.
  - Recibir información y, en su caso, emitir informe sobre todas las actuaciones y decisiones adoptadas por la Dirección de Cumplimiento Normativo en el ejercicio de sus competencias y, en particular, en relación con lo previsto en el Reglamento Interno de Conducta en materias relativas a los Mercados de Valores de la Sociedad;
  - Supervisar la aplicación de la política general relativa a la comunicación de información económica-financiera, no financiera y corporativa, así como a la comunicación con accionistas e inversores, asesores de voto y otros grupos de interés. Asimismo se hará seguimiento del modo en que la Sociedad se comunica y relaciona con los pequeños y medianos accionistas.
  - Informar sobre las operaciones vinculadas o sobre las transacciones que impliquen o puedan implicar conflictos de interés, en los términos establecidos en la ley y en este Reglamento.
  - Velar en general por que las políticas y sistemas establecidos en materia de control interno se apliquen de modo efectivo en la práctica.
  - Informar, previamente a su aprobación por parte del Consejo de Administración, el informe anual de gobierno corporativo en lo relativo a las operaciones vinculadas y a los sistemas de control y gestión de riesgos
- Prosegur cuenta con un Departamento de Auditoría Interna que depende funcionalmente de la Comisión de Auditoría. Entre sus objetivos y funciones está (i) asistir a la Comisión de Auditoría en el cumplimiento objetivo de sus responsabilidades, (ii) verificar la adecuada gestión de riesgos y (iii) velar por la integridad y fiabilidad de la información contable.

El Departamento de Auditoría Interna ha preparado un programa de revisión del SCIIF que se ejecuta regularmente en periodos de dos años y que se integra en los programas anuales de trabajo que se someten a la aprobación de la Comisión de Auditoría.

El Departamento de Auditoría Interna actualiza de forma continua sus programas de verificación para adecuarlos a los cambios que, eventualmente, introduzca el Departamento de Información Financiera en el SCIIF.

En 2021 se han revisado procesos significativos en relación con la información financiera en España y otras filiales europeas y latinoamericanas.

El Departamento de Auditoría Interna realiza verificaciones del estado de ejecución de las recomendaciones incluidas en sus informes de auditoría entre los que se incluyen los relativos a las verificaciones del SCIIF. En 2021 se han emitido dos informes semestrales sobre el estado de ejecución de las recomendaciones que se han remitido a los miembros de la Comisión de Auditoría.

### **Detección y gestión de debilidades**

Durante 2021, los auditores externos han asistido a dos reuniones de la Comisión de Auditoría para revisar tanto las conclusiones de su auditoría de las cuentas anuales como los procedimientos realizados en el contexto de la auditoría anual de planificación y avance del trabajo de auditoría realizado sobre las cifras semestrales. Igualmente, los auditores externos informan sobre las eventuales debilidades de control interno y oportunidades de mejora que hubiesen identificado durante la realización de su trabajo.

Asimismo, el Director Económico Financiero, responsable de la preparación de las cuentas anuales y de la información financiera intermedia que Prosegur proporciona a los

El Comité de Riesgos como unidad de control y gestión de riesgos de Prosegur, asegura el buen funcionamiento de los sistemas de control y gestión de riesgos y, en particular, de que se identifican, gestionan, y cuantifican adecuadamente todos los riesgos importantes que afectan a Prosegur; participa activamente en la elaboración de la estrategia de riesgos y en las decisiones importantes sobre su gestión; y vela por que los sistemas de control y gestión de riesgos mitiguen los riesgos adecuadamente.

De manera coordinada por el Departamento de Auditoría Interna, se realizan trimestralmente evaluaciones de la gestión de riesgos críticos que, eventualmente, pueden incluir riesgos relacionados con la información financiera, mediante indicadores clave de riesgo, su comparación con los límites establecidos y su evolución en el tiempo. Sus resultados se presentan en el Comité de Riesgos Corporativo para su análisis y a la Comisión de Auditoría para la supervisión de su gestión.

mercados y a sus órganos de supervisión, asiste a las reuniones de la Comisión de Auditoría, a fin de revisar y discutir cualquier asunto relevante en el proceso de elaboración y presentación de la información financiera regulada.

El Director de Auditoría Interna presenta regularmente en cada reunión de la Comisión de Auditoría, las conclusiones de sus trabajos de verificación del funcionamiento y de la eficacia de los procedimientos que componen el SCIIF, las debilidades de control identificadas, las recomendaciones efectuadas y el estado de la ejecución de los planes de acción acordados para su mitigación.

## **9.6. INFORME DEL AUDITOR EXTERNO**

Prosegur ha sometido a revisión por parte del auditor externo la información del SCIIF remitida a los mercados para el ejercicio 2021, cuyo informe se incorpora en las siguientes páginas.

El alcance de los procedimientos de revisión del auditor se ha realizado de acuerdo con la Guía de Actuación y modelo de informe de auditor referidos a la información relativa al sistema de control interno sobre la información financiera de las entidades cotizadas de julio de 2013 (actualizada en 2015) emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

**Informe de auditor referido a la "Información relativa al Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF)" de PROSEGUR COMPAÑÍA DE SEGURIDAD, S.A. correspondiente al ejercicio 2021**

## INFORME DE AUDITOR REFERIDO A LA "INFORMACIÓN RELATIVA AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO SOBRE LA INFORMACIÓN FINANCIERA (SCIIF)"

A los Administradores de PROSEGUR COMPAÑÍA DE SEGURIDAD, S.A.

De acuerdo con la solicitud del Consejo de Administración de PROSEGUR COMPAÑÍA DE SEGURIDAD, S.A. (en adelante, la Entidad) y con nuestra carta propuesta de fecha 15 de diciembre de 2021, hemos aplicado determinados procedimientos sobre la "Información relativa al SCIIF" adjunta en el apartado F del Informe Anual de Gobierno Corporativo de PROSEGUR COMPAÑÍA DE SEGURIDAD, S.A. correspondiente al ejercicio 2021, en el que se resumen los procedimientos de control interno de la Entidad en relación a la información financiera anual.

Los Administradores son responsables de adoptar las medidas oportunas para garantizar razonablemente la implantación, mantenimiento y supervisión de un adecuado sistema de control interno, así como del desarrollo de mejoras de dicho sistema y de la preparación y establecimiento del contenido de la Información relativa al SCIIF adjunta.

En este sentido, hay que tener en cuenta que, con independencia de la calidad del diseño y operatividad del sistema de control interno adoptado por la Entidad en relación con la información financiera anual, éste sólo puede permitir una seguridad razonable, pero no absoluta, en relación con los objetivos que persigue, debido a las limitaciones inherentes a todo sistema de control interno.

En el curso de nuestro trabajo de auditoría de las cuentas anuales y conforme a las Normas Técnicas de Auditoría, nuestra evaluación del control interno de la Entidad ha tenido como único propósito el permitirnos establecer el alcance, la naturaleza y el momento de realización de los procedimientos de auditoría de las cuentas anuales de la Entidad. Por consiguiente, nuestra evaluación del control interno, realizada a efectos de dicha auditoría de cuentas, no ha tenido la extensión suficiente para permitirnos emitir una opinión específica sobre la eficacia de dicho control interno sobre la información financiera anual regulada.

A los efectos de la emisión de este informe, hemos aplicado exclusivamente los procedimientos específicos descritos a continuación e indicados en la Guía de Actuación sobre el Informe del auditor referido a la Información relativa al Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera de las entidades cotizadas, publicada por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en su página web, que establece el trabajo a realizar, el alcance mínimo del mismo, así como el contenido de este informe. Como el trabajo resultante de dichos procedimientos tiene, en cualquier caso, un alcance reducido y sustancialmente menor que el de una auditoría o una revisión sobre el sistema de control interno, no expresamos una opinión sobre la efectividad del mismo, ni sobre su diseño y su eficacia operativa, en relación a la información financiera anual de la Entidad correspondiente al ejercicio 2021 que se describe en la Información relativa al SCIIF adjunta. En consecuencia, si hubiéramos aplicado procedimientos adicionales a los determinados por la citada Guía o realizado una auditoría o una revisión sobre el sistema de control interno en relación con la información financiera anual regulada, se podrían haber puesto de manifiesto otros hechos o aspectos sobre los que les habríamos informado.

Asimismo, dado que este trabajo especial no constituye una auditoría de cuentas ni se encuentra sometido a la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas vigente en España, no expresamos una opinión de auditoría en los términos previstos en la citada normativa.

Se relacionan a continuación los procedimientos aplicados:

1. Lectura y entendimiento de la información preparada por la entidad en relación con el SCIIF - información de desglose incluida en el Informe de Gestión - y evaluación de si dicha información aborda la totalidad de la información requerida que seguirá el contenido mínimo descrito en el apartado F, relativo a la descripción del SCIIF, del modelo de IAGC según se establece en la Circular nº 5/2013 de 12 de junio de 2013 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), y modificaciones posteriores, siendo la más reciente la Circular 3/2021, de 28 de septiembre de la CNMV (en adelante, las Circulares de la CNMV).
2. Preguntas al personal encargado de la elaboración de la información detallada en el punto 1 anterior con el fin de: (i) obtener un entendimiento del proceso seguido en su elaboración; (ii) obtener información que permita evaluar si la terminología utilizada se ajusta a las definiciones del marco de referencia; (iii) obtener información sobre si los procedimientos de control descritos están implantados y en funcionamiento en la entidad.
3. Revisión de la documentación explicativa soporte de la información detallada en el punto 1 anterior, y que comprenderá, principalmente, aquella directamente puesta a disposición de los responsables de formular la información descriptiva del SCIIF. En este sentido, dicha documentación incluye informes preparados por la función de auditoría interna, alta dirección y otros especialistas internos o externos en sus funciones de soporte a la comisión de auditoría.
4. Comparación de la información detallada en el punto 1 anterior con el conocimiento del SCIIF de la entidad obtenido como resultado de la aplicación de los procedimientos realizados en el marco de los trabajos de la auditoría de cuentas anuales.
5. Lectura de actas de reuniones del consejo de administración, comisión de auditoría y otras comisiones de la entidad a los efectos de evaluar la consistencia entre los asuntos en ellas abordados en relación con el SCIIF y la información detallada en el punto 1 anterior.
6. Obtención de la carta de manifestaciones relativa al trabajo realizado adecuadamente firmada por los responsables de la preparación y formulación de la información detallada en el punto 1 anterior.

Como resultado de los procedimientos aplicados sobre la Información relativa al SCIIF no se han puesto de manifiesto inconsistencias o incidencias que puedan afectar a la misma.

Este informe ha sido preparado exclusivamente en el marco de los requerimientos establecidos por el artículo 540 del texto refundido la Ley de Sociedades de Capital y por las Circulares de la CNMV a los efectos de la descripción del SCIIF en los Informes Anuales de Gobierno Corporativo.

INSTITUTO DE CENSORES  
JURADOS DE CUENTAS  
DE ESPAÑA

ERNST & YOUNG, S.L.

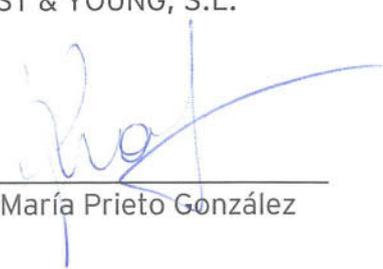
2022 Núm. 01/22/04792  
30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

Sello distintivo de otras actuaciones

25 de febrero de 2022

ERNST & YOUNG, S.L.



---

Ana María Prieto González

# DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD DEL INFORME FINANCIERO ANUAL DEL EJERCICIO 2021

Los miembros del Consejo de Administración de Prosegur Compañía de Seguridad, S.A. declaran que, hasta donde alcanza su conocimiento, las cuentas anuales consolidadas correspondientes al ejercicio 2021, formuladas en la reunión del día 24 de febrero de 2022, elaboradas con arreglo a los principios de contabilidad aplicables y al Formato Electrónico Único Europeo, ofrecen la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de Prosegur Compañía de Seguridad, S.A. y de su grupo consolidado en su conjunto, y que el informe de gestión consolidados incluye un análisis fiel de la evolución y los resultados empresariales y de la posición de Prosegur Compañía de Seguridad, S.A. y de su grupo consolidado en su conjunto, junto con la descripción de los principales riesgos e incertidumbres a que se enfrentan.

En Madrid, a 24 de febrero de 2022.

Dña. Helena Irene Revoredo  
Delvecchio  
Presidente

D. Isidro Fernández Barreiro  
Vicepresidente

D. Christian Gut Revoredo  
Consejero Delegado

D. Fernando D'Ornellas Silva  
Consejero

Dña. Chantal Gut Revoredo  
Consejera

D. Ángel Durández Adeva  
Consejero

D. Fernando Vives Ruiz  
Consejero

D. Eugenio Ruiz-Gálvez Priego  
Consejero

D. Rodrigo Zulueta Galilea  
Consejero

# RESPONSABILIDAD DE LOS ADMINISTRADORES SOBRE LAS CUENTAS ANUALES CONSOLIDADAS

Las cuentas anuales consolidadas de Prosegur Compañía de Seguridad, S.A. y sociedades dependientes son responsabilidad de los Administradores de la entidad dominante y han sido preparadas de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera adoptadas por la Unión Europea.

Los Administradores son responsables por la integridad y la objetividad de las cuentas anuales, incluyendo las estimaciones y juicios reflejados en ella y satisfacen esta responsabilidad principalmente con el establecimiento y mantenimiento de sistemas contables y otra normativa, adecuadamente soportada por controles internos contables. Estos controles han sido diseñados para suministrar una razonable seguridad de que los activos de la entidad están protegidos, que las transacciones son ejecutadas de acuerdo con las autorizaciones y normas previstas por la Dirección y que los registros contables son fiables a los efectos de la preparación de las cuentas anuales. Los mecanismos automáticos de corrección y control son también parte relevante del entorno de control, en la medida que adoptan acciones correctivas cuando se identifican deficiencias. No obstante, un sistema efectivo de control interno, con independencia de la perfección con la que esté diseñado, tiene limitaciones inherentes, incluyendo la posibilidad de eludir o cancelar los controles y, en consecuencia, puede solamente suministrar una seguridad razonable en relación con la preparación de las cuentas anuales y la protección de los activos. En cualquier caso, debido al cambio en las condiciones, la efectividad de los sistemas de control interno puede variar a lo largo del tiempo.

La entidad ha evaluado su sistema de control interno a 31 de diciembre de 2021. De acuerdo con dicha evaluación, los Administradores entienden que los controles internos contables en uso suministran una razonable seguridad de que los activos de la entidad están protegidos, que las transacciones son ejecutadas de acuerdo con las autorizaciones de la Dirección, y que los registros financieros son fiables para el propósito de la preparación de las cuentas anuales.

Los auditores independientes son nombrados anualmente por la Junta General de Accionistas para auditar las cuentas anuales, de acuerdo con normas técnicas de auditoría de cuentas y su informe, sin salvedades, se incluye separadamente. Sus trabajos de auditoría, así como los trabajos llevados a cabo por los servicios internos de la entidad, incluyen una revisión de los controles internos contables y pruebas selectivas de las transacciones. Los equipos directivos de la entidad se reúnen regularmente con los auditores independientes y con los servicios internos para revisar las materias relacionadas con la preparación de información financiera, los controles internos contables y otros aspectos relevantes de la auditoría.

Dña. Maite Rodríguez Sedano

Directora Global de Finanzas

