

Política de Equidad, Diversidad e Inclusión

ÍNDICE

1. Antecedentes	3
2. Objeto y alcance	3
3. Principios básicos	3
4. Ejes, compromisos y líneas estratégicas	4
5. Aprobación, seguimiento y control.....	6
6. Contacto	6

1. Antecedentes

El Consejo de Administración de Cellnex Telecom, S.A. (en adelante, “Cellnex Telecom”, “la Compañía” o “la Organización”), tiene atribuida la función de aprobación de la Política de Equidad, Diversidad e Inclusión para el conjunto de sociedades que conforman el grupo.

En el ejercicio de estas funciones, el Consejo de Administración aprueba esta política, y recoge la estrategia en materia de Equidad, Diversidad e Inclusión y su compromiso con la aplicación de las mejores prácticas en los países en los que opera la Compañía y en base a los estándares de referencia a nivel internacional.

2. Objeto y alcance

Objeto: la presente política establece las directrices y líneas de actuación en materia de Equidad, Diversidad e Inclusión que permiten la formalización y concreción del concepto de *Diversidad* en el marco de **Cellnex Telecom**, así como su comunicación a los grupos de interés y la implementación en todas sus compañías.

Ámbito de aplicación: esta política es de aplicación para todas las sociedades que componen el grupo **Cellnex Telecom**, y es responsabilidad de todo su equipo humano. A las partes interesadas se les hace partícipes con el objetivo mutuo de crear un entorno de trabajo que fomente la Equidad, Diversidad e Inclusión.

Esta política está alineada y se complementa con las políticas corporativas y normativas internas de Cellnex Telecom.

3. Principios básicos

Las personas constituyen el activo más importante de Cellnex Telecom, por este motivo la diferencia y pluralidad de las personas, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la inclusión laboral son factores prioritarios y estratégicos en la Organización. **Cellnex Telecom** mantiene la firme voluntad de potenciar la equidad, la diversidad y la inclusión, a través del liderazgo inclusivo como palancas de cambio y sostenibilidad del negocio.

Cellnex Telecom entiende estos conceptos en el marco de su estrategia de negocio, de su cultura y de sus valores empresariales, definiéndolos en un sentido amplio:

- Conexión y compromiso entre seres humanos diferentes.
- Respeto, igualdad de derechos y oportunidades, y justicia.
- Accesibilidad, facilidad de uso y ausencia de barreras y prejuicios.

La concreción de esta política se centra en generar un clima que permita la diversidad en todos los siguientes ámbitos: *género, edad, orientación sexual, cultura, raza, religión, pensamiento, educación, talento, condición social, cualidad individual, estilo de trabajo, discapacidad, necesidades especiales o de cualquier otra circunstancia de su personal*; y a su vez, rechazar cualquier tipo de discriminación por dichas causas que impida el crecimiento de la Compañía o que afecte a la selección, retención, avance y bienestar de su personal.

La Compañía se compromete con la Equidad, Diversidad e Inclusión mediante la gestión socialmente responsable, integradora, inclusiva y transversal de su equipo humano, basada en:

- la variedad de culturas, procedencias, conocimientos, habilidades y experiencias diferentes para desarrollar todo el potencial de la Organización,
- la igualdad de oportunidades para promover la equidad en el lugar de trabajo,
- la no discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo, edad, raza, religión, orientación sexual, pensamiento, educación, condición social, cultura, estilo de trabajo, talento, cualidad individual o necesidades especiales como enfermedad, discapacidad, accidente o situación familiar, y
- la inclusión para brindar una justa oportunidad de trabajo a personas con discapacidad, mayores o que provengan de situaciones de vulnerabilidad.

4. Ejes, compromisos y líneas estratégicas

A partir de los principios básicos expuestos, **Cellnex Telecom** define los siguientes ejes de actuación, dentro de los cuales se enmarcan las líneas estratégicas que desarrolla la Compañía para conseguir sus objetivos en materia de Equidad, Diversidad e Inclusión:

1. Diversidad de género
2. Diversidad generacional
3. Diversidad afectivo-sexual
4. Diversidad cultural
5. Diversidad funcional

Asimismo, se define un eje transversal a los anteriores en materia de comunicación y sensibilización, con el objetivo de extender y dar a conocer la Política de Equidad, Diversidad e Inclusión de Cellnex Telecom dentro de la Compañía y a sus grupos de interés.

A partir de los ejes de actuación definidos, y mediante el desarrollo de las líneas estratégicas, Cellnex Telecom adquiere los siguientes compromisos que, a su vez, contribuyen a la consecución de diversas metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, 8 y 10¹ de Naciones Unidas:

1. Diversidad de género: Promover la paridad de oportunidades y fomentar la equidad de género en todos los niveles.
 - i. Fomentar la presencia de mujeres en todos los niveles, especialmente en las posiciones de liderazgo y alta dirección (ODS 5, meta 5.5²).

¹ ODS 5: Igualdad de género.
ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.
ODS 10: Reducción de las desigualdades.

² Meta 5.5: Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.

- ii. Promover un entorno respetuoso y no discriminatorio que favorezca la igualdad de oportunidades (ODS 5, meta 5.2 y ODS 10, meta 10.3³).
 - iii. Reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres en puestos de trabajo similares (ODS 5, meta 5.5 y ODS 8, meta 8.5⁴).
 - iv. Fomentar la conciliación entre la vida profesional y personal para todos los empleados (ODS 5, meta 5.5).
2. Diversidad generacional: Contribuir a la integración laboral y convivencia de las diferentes generaciones.
- i. Fomentar la integración laboral entre diferentes generaciones (ODS 8, metas 8.5 y 8.6⁵; y ODS 10, metas 10.2⁶ y 10.3).
 - ii. Asegurar la gestión y aprovechamiento del talento multigeneracional en la Organización (ODS 8, metas 8.5 y 8.6; y ODS 10, metas 10.2 y 10.3).
 - iii. Establecer medidas orientadas a evitar sesgos en los procesos de selección, contratación y promoción basados exclusivamente en la edad (ODS 8, metas 8.5 y 8.6; y ODS 10, metas 10.2 y 10.3).
 - iv. Trabajar activamente en la gestión de los retos asociados a una sociedad multigeneracional (ODS 8, metas 8.5 y 8.6; y ODS 10, metas 10.2 y 10.3).
3. Diversidad afectivo-sexual: Asegurar un entorno inclusivo para todos los empleados, con independencia de su orientación o identidad sexual.
- i. Visibilizar el compromiso con la no discriminación del colectivo LGTBIQ y la igualdad de oportunidades en este ámbito (ODS 10, metas 10.2 y 10.3).
 - ii. Fomentar un entorno inclusivo y la integración del colectivo LGTBIQ en la Organización (ODS 10, metas 10.2 y 10.3).
 - iii. Sensibilizar a los empleados en materia de diversidad afectivo-sexual (ODS 10, metas 10.2 y 10.3).
 - iv. Eliminar cualquier práctica de acoso y discriminación hacia los empleados del colectivo LGTBIQ (ODS 10, metas 10.2 y 10.3).

³ Meta 5.2: Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
Meta 10.3: Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de los resultados, en particular mediante la eliminación de las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y la promoción de leyes, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

⁴ Meta 8.5: Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

⁵ Meta 8.6: Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

⁶ Meta 10.2: De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión, situación económica u otra condición.

4. Diversidad cultural: Valorar, respetar y aprovechar las diferencias culturales como fuente de valor añadido.
 - i. Fomentar el respeto y el valor de la diversidad cultural en la Compañía (ODS 10, metas 10.2 y 10.3).
 - ii. Aprovechar la diversidad cultural como fuente de conocimiento y talento, creando valor añadido en la Compañía (ODS 10, metas 10.2 y 10.3).
 - iii. Fomentar la integración de los empleados mediante la sensibilización y entendimiento intercultural (ODS 10, metas 10.2 y 10.3).

5. Diversidad funcional: Valorar el potencial único de las personas con capacidades diferentes y aprovechar su talento.
 - i. Asegurar la inserción laboral de trabajadores con capacidades diferentes (ODS 8, meta 8.5; y ODS 10, metas 10.2 y 10.3).
 - ii. Mejorar la integración del colectivo de personas con capacidades diferentes en el momento de la incorporación al lugar de trabajo (ODS 8, meta 8.5; y ODS 10, metas 10.2 y 10.3).
 - iii. Apoyar la retención del talento de personas con capacidades diferentes en el mundo laboral (ODS 8, meta 8.5; y ODS 10, metas 10.2 y 10.3).

5. Aprobación, seguimiento y control

Una de las responsabilidades del Consejo de Administración de Cellnex Telecom es la aprobación de la Política de Equidad, Diversidad e Inclusión, así como de las modificaciones sustanciales que se realicen sobre la misma.

Con este fin, la Dirección de Cellnex Telecom se compromete a revisar la Política de Equidad, Diversidad e Inclusión periódicamente, adaptándola a nuevas exigencias organizativas, del entorno o del mercado que puedan surgir, así como a comunicarla a la Organización y a que esté a disposición de las partes interesadas en todo momento.

Asimismo, la Dirección de Cellnex Telecom se compromete a llevar a cabo un seguimiento periódico del grado de avance de todas las líneas estratégicas de actuación que se deriven de la implantación de esta Política.

Los objetivos en materia de Equidad, Diversidad e Inclusión definidos por la Compañía son coherentes con esta política, están alineados con el modelo de procesos de Cellnex Telecom y son revisados anualmente por la Dirección y actualizados en función de su evolución y entorno.

6. Contacto

Cualquier pregunta relativa a la presente Política de Equidad, Diversidad e Inclusión puede dirigirse al equipo de Recursos Humanos de cada centro de trabajo de Cellnex Telecom.

Además, Cellnex Telecom cuenta con un Comité de Ética y Compliance y un Canal Ético, a través de los cuales todos los empleados y grupos de interés pueden consultar o comunicar cuestiones asociadas al Código Ético y normativa aplicable de la Organización en general, y temas de Equidad, Diversidad e Inclusión en particular.

Madrid, 19 de febrero de 2021