

Política de composición del Consejo de Administración

ÍNDICE

1. Ámbito de aplicación	¡Error! Marcador no definido.
2. Proceso de Selección	3
3. Condiciones que deberán cumplir los candidatos	3
4. Impedimentos para ser candidato a consejero	4
5. Auxilio de consultores externos	4
6. Especial referencia a la diversidad de género	4
7. Verificación del cumplimiento de esta política	5

La presente Política persigue, entre otros fines, conseguir una composición apropiada para el Consejo de Administración. En la selección de sus integrantes, deberán tenerse en cuenta aspectos como la estructura del accionariado de la Sociedad, la diversidad de conocimientos, experiencias profesionales, orígenes, nacionalidades, edad y género de quienes lo integran, su capacidad para dedicar el tiempo necesario para el ejercicio de su cargo, su posible especialización en materias concretas de especial relevancia (financieras, no financieras, jurídicas, ámbito telecomunicaciones, etc.), la ausencia de conflictos de intereses (reales o potenciales), la neutralidad, la independencia en su actuación y el compromiso personal de defensa del interés social.

1.- Ámbito de aplicación.

Esta política es aplicable a la selección de candidatos a consejeros de la Sociedad.

2.- Proceso de Selección.

De conformidad con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, la propuesta de nombramiento o reelección de los miembros del Consejo de Administración corresponde a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, si se trata de consejeros independientes, y al propio Consejo de Administración, en los demás casos. Dicha propuesta de nombramiento o reelección deberá ir acompañada de un informe justificativo del Consejo que valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto. Asimismo, la propuesta de nombramiento o reelección de cualquier consejero no independiente deberá ir precedida, además, de informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

Para la composición apropiada del Consejo, se partirá de un análisis previo de las necesidades de la Sociedad que deberá llevar a cabo el Consejo de Administración con el asesoramiento e informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, teniendo como objetivo la integración de experiencias y competencias profesionales y de gestión diferentes, y la promoción de la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género, considerando el peso de las distintas actividades desarrolladas por Cellnex y teniendo en cuenta aquellas áreas o sectores que deban ser objeto de un impulso específico.

Cualquier consejero podrá solicitar que la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad tome en consideración, por si los encuentra idóneos a su juicio, potenciales candidatos para cubrir vacantes de consejero.

3.- Condiciones que deberán cumplir los candidatos.

Los candidatos a consejero de la Sociedad deberán ser personas honorables, idóneas y de reconocida solvencia, competencia, experiencia, cualificación, formación, disponibilidad y compromiso con su función.

Deberán ser profesionales íntegros, cuya conducta y trayectoria profesional esté alineada con los principios recogidos en el Código Ético de Cellnex y con la misión, visión y valores del Grupo Cellnex.

En el análisis de candidaturas, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, atendiendo a las necesidades del Consejo, valorará los siguientes elementos:

- a) Las competencias técnico-profesionales de los candidatos, favoreciendo la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género, teniendo también en cuenta el contexto en el que opera Cellnex.
- b) El compromiso necesario para desempeñar el cargo, evaluando también los cargos ya desempeñados por los candidatos en otras empresas.
- c) La existencia eventual de conflictos de interés.
- d) El garantizar los principios de neutralidad e independencia de actuación de los candidatos.
- e) La significación de eventuales relaciones comerciales, financieras o profesionales existentes o mantenidas recientemente, directa o indirectamente, por los candidatos con la Sociedad u otras sociedades del Grupo.
- f) Y los eventuales procedimientos que puedan menoscabar la responsabilidad o reputación de los candidatos.

4.- Impedimentos para ser candidato a consejero.

No podrán ser considerados como candidatos a consejero quienes se encuentren incurso en alguna de las causas de incompatibilidad, incapacidad o prohibición para el desempeño de su cargo previstas en el ordenamiento jurídico o en las normas internas de la Sociedad.

5.- Auxilio de consultores externos.

Para la selección de candidatos a consejero de la Sociedad, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad podrá contratar los servicios de consultores externos especializados en la búsqueda y selección de candidatos con el fin de fortalecer la eficiencia y la eficacia de los procedimientos para su identificación.

En el análisis de las candidaturas, el consultor deberá evaluar los requisitos recogidos en el apartado 3 de esta Política.

6.- Especial referencia a la diversidad de género.

En todo caso, en el proceso de selección de candidatos se evitará cualquier tipo de sesgo implícito que pueda implicar discriminación alguna.

La presente Política de composición del Consejo de Administración promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres. Asimismo, deberá procurar que en el más breve plazo posible y como máximo antes de que finalice el año 2022 el género menos representado sea al menos del cuarenta por ciento del total de miembros del Consejo de Administración.

7.- Verificación del cumplimiento de esta política.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad verificará anualmente el cumplimiento de esta Política de composición del Consejo de Administración e informará de sus conclusiones al Consejo de Administración.

Madrid, 19 de febrero de 2021.