

Informe Consejo Política de
Remuneraciones 2020

PROPUESTA MOTIVADA QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE CELLNEX TELECOM, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA A QUE SE REFIERE EL PUNTO QUINTO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS DE LA SOCIEDAD CONVOCADA PARA EL 26 DE MARZO DE 2021, EN PRIMERA CONVOCATORIA, Y PARA EL 29 DE MARZO DE 2021 EN SEGUNDA CONVOCATORIA

Se somete a la Junta General Ordinaria de Accionistas bajo el apartado segundo del punto quinto del orden del día la aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Cellnex Telecom, S.A. (la “**Sociedad**”), formulada en los términos exigidos por el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital (la “**Política de Remuneraciones**”).

El Consejo de Administración acordó someter a la Junta General Ordinaria de Accionistas la aprobación de la Política de Remuneraciones, cuyo texto se incorpora al informe recibido de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (actualmente, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad), que el Consejo de Administración hizo propio en todos sus términos, y que se adjunta como Anexo I a esta propuesta motivada, a la que también se adjunta, como Anexo II, una presentación de la Sociedad en la que, entre otras cuestiones, se incluye el análisis de mercado elaborado en 2020 por una consultora independiente sobre la compensación del Consejero Delegado.

Esta Política de Remuneraciones se ajusta a las mejores prácticas de gobierno corporativo y a las tendencias del mercado, siendo continuista con la política de remuneraciones de la Sociedad vigente en los ejercicios anteriores, y utiliza un formato más transparente que permite apreciar de forma clara los principios sobre los que se asienta. Desde el punto de vista cuantitativo, la Política de Remuneraciones incluye (i) la modificación de la retribución anual total máxima a satisfacer al conjunto de consejeros en su condición de tales y (ii) la modificación de la retribución fija anual y variable plurianual del Consejero Delegado.

El Consejo de Administración considera que la Política de Remuneraciones, cuya aprobación se propone, es coherente con la estrategia de la Sociedad, los intereses de sus accionistas, la obtención de resultados a largo plazo y la mayor relevancia de los criterios de sostenibilidad. Por otro lado, los factores que condicionan los distintos componentes de la remuneración del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas resultan competitivos respecto de los aplicados por entidades comparables a nivel nacional e internacional, tal y como se desprende del estudio comparativo que a tal efecto se ha realizado por una empresa externa e independiente.

Madrid, a 25 de febrero de 2021.

ANEXO I

INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE CELLNEX TELECOM, S.A. SOBRE LA APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

El presente informe se formula en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital y tiene por objeto proponer la aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que tendrá vigencia durante los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

La Política de Remuneraciones cuya aprobación se propone, toda vez que mantiene una esencia continuista con la política vigente, introduce una serie de modificaciones que permiten reforzar el alineamiento con las prioridades estratégicas de la Compañía, con las recomendaciones de gobierno corporativo y con las prácticas de sectores y compañías comparables. A estos efectos, se ha considerado la opinión de los principales accionistas de Cellnex y analizado la información recibida por parte de inversores institucionales y proxy advisors, así como las disposiciones del Código de Buen Gobierno Corporativo en materia de remuneración de los consejeros.

Asimismo, se ha tenido en cuenta la Directiva (UE) 2017/828 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2017, por la que se modifica la Directiva 2007/36/CE en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas, así como el Proyecto de Ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y de otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas.

Desde el punto de vista cualitativo, la Política que se somete a aprobación pretende:

- Establecer de forma lo más clara posible los principios sobre los que se asiente, exponiendo de forma transparente aquellas actividades que son una sólida práctica en materia de remuneración:
 - Equilibrio de los diferentes componentes retributivos.
 - Consideración de múltiples métricas.
 - Incentivos variables con períodos plurianuales.
 - Obligación de tenencia permanente de acciones de la Compañía.
 - Medidas orientadas a la mitigación de riesgos.
 - Apoyo de asesores externos.
- Exponer de forma igualmente clara las prácticas a evitar:
 - Incrementos salariales o retribuciones variables garantizados a priori.
 - Utilización de elementos financieros que permitieran especular sobre el valor de las acciones recibidas.
 - Remuneración de los consejeros no ejecutivos vinculadas a los resultados de la Compañía, ni a desempeño individual.

- Recoger en su definición factores tanto internos como externos:
 - Internos: resultados de los últimos ejercicios, creación de valor para los accionistas, prioridades estratégicas en el corto y largo plazo, creciente importancia de criterios ESG, mayores exigencias en materia de transparencia, equidad interna con las condiciones retributivas del conjunto de los empleados.
 - Externos: cambios en el entorno macroeconómico, los últimos desarrollos normativos aplicables a sociedades cotizadas, prácticas de compañías comparables y tendencias del mercado en general, recomendaciones en materia de buen gobierno corporativo a nivel nacional e internacional, así como recomendaciones recibidas en el proceso de involucración con los accionistas institucionales.

En resumen, el diseño de la Política de Remuneraciones es coherente con la estrategia de la Sociedad, los intereses de sus accionistas, la obtención de resultados a largo plazo y la mayor relevancia de los criterios de sostenibilidad.

Desde el punto de vista cuantitativo, la Política incluye las siguientes propuestas:

- Modificación de la remuneración anual total máxima a satisfacer al conjunto de consejeros en su condición de tales.
- Modificación de la remuneración fija anual y variable plurianual del Consejero Delegado.

Modificación de la remuneración anual total máxima a satisfacer al conjunto de consejeros en su condición de tales

En relación con la remuneración de los consejeros en su condición de tales que se describe en la Política de Remuneraciones, el sistema de remuneración previsto es coherente con el establecido en los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo.

El importe máximo anual de dicha retribución para el conjunto de consejeros aumenta respecto de la anterior Política (aumenta de 2 millones € a 2,2 millones €), por dos razones fundamentales:

- El incremento significativo de la dedicación de los Consejeros, dado el aumento en el número de sesiones ordinarias y extraordinarias (en el ejercicio 2020, se han celebrado 12 sesiones del Consejo, 8 sesiones de la Comisión de Auditoría y Control y 12 sesiones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones).
- La previsión de que pudiera haber algún aumento de la retribución actual de los consejeros durante los años de vigencia de la Política (para el ejercicio 2021, los consejeros mantienen la misma retribución que en el ejercicio anterior).

Modificación de la remuneración fija anual y variable plurianual del Consejero Delegado

Respecto a la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas que se incluye en la Política de Remuneraciones, cumple igualmente con las exigencias derivadas de la legislación aplicable, así como con lo establecido en los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de la Sociedad.

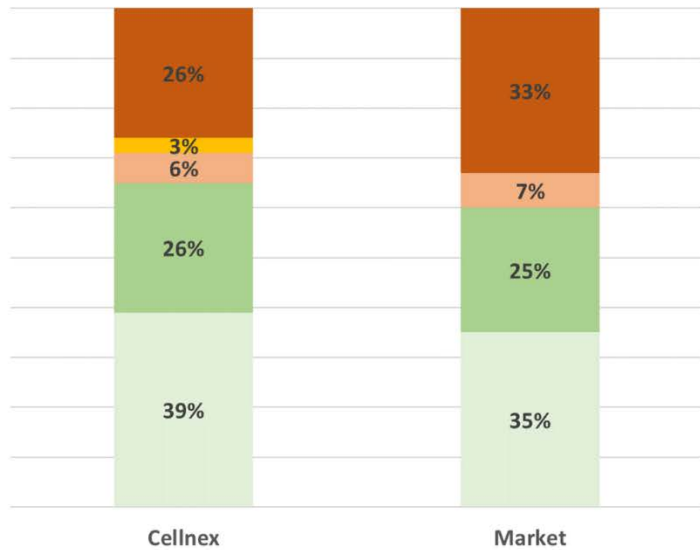
Los cambios propuestos se refieren a la retribución fija y variable plurianual del consejero ejecutivo, y se basan en las propuestas realizadas por una empresa de reconocido prestigio (Willis Towers Watson) que realizó un completo estudio del paquete retributivo del consejero ejecutivo y alta dirección de la Compañía, teniendo en cuenta la comparativa entre las 17 principales compañías del sector de telecomunicaciones en Europa y USA consideradas comparables (American Tower, Deutsche Telekom, Crown Castle, Vodafone, Orange, Telefónica, Swisscom, Telia, KPN, Tele2, Inwit, Telenet, Sunrise, MasMovil, Rai Way, Telxius, TDC). Se valoraron los resultados de la Compañía, en comparación con dicho grupo de referencia, utilizando diferentes magnitudes de negocio (capitalización bursátil, ingresos, EBITDA y activos); y se tuvieron asimismo en cuenta las mejores prácticas de gobierno corporativo.

El informe comparativo refleja que los resultados de Cellnex en los últimos 4 años, en términos de retorno total para el accionista, crecimiento de ingresos, de EBITDA y de activos totales, sitúan la Compañía de forma sostenida cerca del percentil 75 del grupo de comparación. Esta evolución ha significado que, desde su nacimiento en 2015, Cellnex se ha ubicado en la 2ª posición del ranking en este grupo de empresas, en términos de TSR (retorno total para el accionista).

Si comparamos la evolución de la Compañía frente a la retribución total target del Consejero Delegado, se observa una falta de alineamiento entre dichas magnitudes. Las cifras a continuación reflejan la comparación entre la evolución de distintas magnitudes de negocio de la Compañía frente a la evolución de la retribución fija del Consejero Delegado en los últimos dos años:

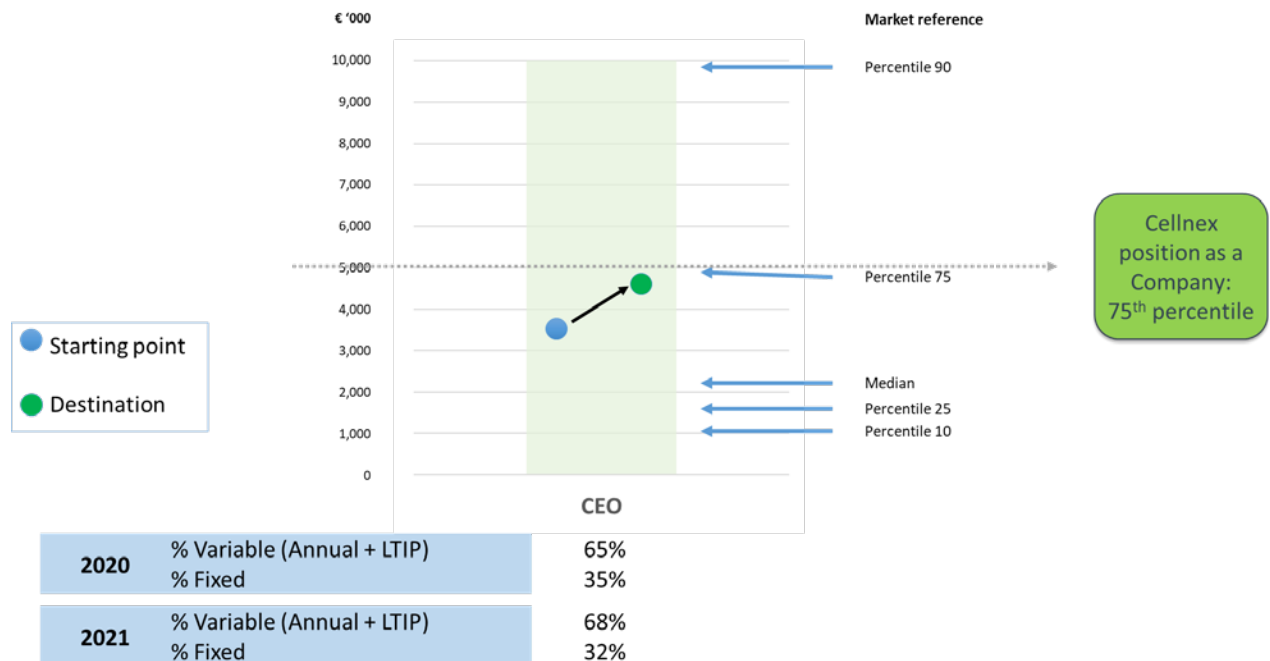
Crecimiento en dos años	
Retribución fija	30%
Países	57%
Emplazamientos	100%
Ingresos	114%
EBITDA	148%
Capitalización bursátil	361%

Por lo que se refiere a la retribución global del Consejero Delegado, en primer lugar merece la pena prestar atención al “pay mix”, es decir, al diferente peso de los conceptos retributivos en comparación al mercado. En el caso del CEO de Cellnex, los componentes variables tienen un peso significativamente superior a la media del mercado, lo que se traduce en una mayor exposición al riesgo (al tratarse de conceptos retributivos que podrían no materializarse, o no materializarse completamente):



	CEO	Market
Base Salary	Fixed part	
Board Fees	Fixed part	
Pension	35%	40%
Annual Bonus	Variable part	
LTI	65%	60%

Desde el punto de vista de las magnitudes retributivas, el resultado del estudio independiente mencionado se refleja en el siguiente gráfico, que muestra la situación del paquete retributivo del CEO de Cellnex respecto del resto de las empresas en 2020 y la situación en la que quedaría tras la aprobación de las propuestas contenidas en la nueva Política:



NOTA: la comparación solo incluye remuneración fija, remuneración variable anual e incentivo a largo plazo (el resto de componentes retributivos no están incluidos en la base de referencia externa), a fin de realizar comparaciones homogéneas.


Según la comparativa, la compensación total del CEO de Cellnex se ubicaba en 2020 alrededor del percentil 65 de mercado, mientras que el rendimiento de Cellnex ha colocado a la Compañía de forma sostenida cerca del percentil 75 del mercado.

Por ello, la propuesta retributiva para el CEO consiste en:

- Un incremento de la retribución fija en 2021, pasando de 1.000.000 € (retribución fija que en 2020 se mantuvo invariable respecto a 2019) a 1.300.000 €.
- Mantener el mismo porcentaje de retribución variable anual (100% de la retribución fija).
- Un incremento del incentivo variable a largo plazo, de forma que el objetivo (target) sea del 183% de la retribución fija, a aplicar a partir del programa ILP 2021-2023, es decir, a ser liquidado, en su caso, en 2024. A este porcentaje se le podrá aplicar un factor corrector (en caso de *over* o *under-performance* significativo), que podría hacerlo oscilar entre el 140% y el 240%.

Nótese que la propuesta no altera el “pay mix”, es decir, el peso del componente fijo del CEO dentro de su retribución total, una vez aplicados estos cambios, sigue siendo muy inferior a la media del mercado.

Se adjunta como anexo a este informe el texto completo de la Política de Remuneraciones que se somete a aprobación de la Junta General de Accionistas.

A low-angle photograph of a tall, white, lattice-structured telecommunications tower against a clear blue sky. The tower is covered in numerous white satellite dishes and antennas. The top of the tower is a spire. Some tree branches are visible in the foreground and background.

**Política de Remuneraciones de los
Consejeros de Cellnex Telecom, S.A.**

Introducción

El Consejo de Administración de Cellnex Telecom, S.A. (en adelante, “Cellnex”, la “Sociedad” o la “Compañía”, indistintamente) aprobó en su sesión de 25 de febrero de 2021, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, someter la presente política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración para los ejercicios sociales 2021, 2022 y 2023 (en adelante, la “Política de Remuneraciones” o la “Política”) a la votación vinculante de la Junta General de Accionistas de 2021, como punto separado del orden del día, en cumplimiento de lo previsto en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante, la “Ley de Sociedades de Capital” o “LSC”, indistintamente).

Esta Política es continuista con la política vigente, si bien introduce algunos ajustes que permiten reforzar el alineamiento con las prioridades estratégicas de la Compañía, con las recomendaciones de gobierno corporativo y con las prácticas de sectores y compañías comparables. A estos efectos, se ha considerado la opinión de los principales accionistas de Cellnex y analizado la información recibida por parte de inversores institucionales y *proxy advisors* y las disposiciones del Código de Buen Gobierno Corporativo en materia de remuneración de los consejeros.

Asimismo, a efectos de la elaboración de la presente Política de Remuneraciones se ha tenido en cuenta el Proyecto de Ley por la que se modifica el texto refundido de la LSC, y de otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas.

Esta Política de Remuneraciones incluye los siguientes apartados:

1. Nuestros principios y prácticas	2
2. Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos	3
3. Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales	8
4. Política retributiva aplicable a nuevos consejeros	9
5. Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones	9
6. Coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad	10
7. Vigencia	11



Nuestros principios y prácticas

La Política de Remuneraciones tiene como eje principal atraer, retener y motivar el talento, a fin de que la Compañía pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en el que desarrolla su actividad, estableciendo las medidas y prácticas que resulten más apropiadas para tal fin.

Los principios generales que sustentan la Política de Remuneraciones son los siguientes:

ALINEAMIENTO CON LOS INTERESES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Alinear los intereses de los consejeros ejecutivos con los de los accionistas, vinculando una parte significativa de la retribución total a los resultados de la Compañía y a la creación de valor a largo plazo para los accionistas. La retribución variable está también ligada al logro de objetivos medioambientales, sociales o de buen gobierno (ESG), alineados con la estrategia de sostenibilidad.

Además, las decisiones sobre la retribución de los consejeros ejecutivos se toman teniendo en cuenta las condiciones retributivas del equipo directivo en su conjunto y los intereses de otros grupos de interés.

COMPETITIVIDAD

La Política de Remuneraciones debe ser competitiva, lo cual se consigue mediante la fijación de un paquete retributivo acorde con los estándares de mercado, considerando sectores y compañías comparables.

La retribución debe ser adecuada para atraer y retener a los consejeros con el talento y perfil deseados por la Sociedad.

IDONEIDAD

La remuneración debe ser suficiente y adecuarse a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los consejeros, sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer la independencia de criterio de los consejeros.

TRANSPARENCIA

El Consejo de Administración de la Sociedad asume el compromiso de hacer efectivo el principio de plena transparencia de todos los conceptos retributivos percibidos por todos los consejeros, suministrando información transparente, suficiente, emitida con la antelación necesaria y alineada con las recomendaciones de buen gobierno de las sociedades cotizadas.

El detalle por conceptos, los criterios de asignación y el desglose individual serán publicados en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente.

Estos principios se traducen en una Política de Remuneraciones alineada con sólidas prácticas en materia de buen gobierno:

QUÉ HACEMOS

- **Equilibrio razonable entre los distintos componentes:** equilibrio entre elementos fijos y variables (anual y plurianual), que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de objetivos definidos a corto y largo plazo, que permitan que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos.
- **Consideración de múltiples métricas:** la retribución variable tiene en cuenta parámetros basados en la consecución de objetivos vinculados a la evolución global de la Sociedad y del grupo de sociedades cuya entidad dominante es la Sociedad y al desempeño individual, incluyendo objetivos ligados a la estrategia de sostenibilidad (ESG).
- **Incentivo a largo plazo vinculado a un periodo de medición de objetivos plurianual:** la retribución plurianual de los consejeros ejecutivos se devengan una vez ha transcurrido un periodo mínimo de 3 años y tiene un vínculo estrecho con la creación de valor para los accionistas.
- **Tenencia permanente de acciones:** los consejeros ejecutivos están obligados a mantener de forma permanente un número de acciones equivalente a dos veces su retribución fija anual.
- **Proporcionalidad y gestión de los riesgos:** la Política de Remuneraciones prevé medidas específicas para mitigar la toma de riesgos inapropiados, incluyendo límites a la retribución máxima, la vinculación a múltiples métricas y cláusulas de suspensión y recuperación de la retribución variable.
- **Sólidos procesos de involucración con accionistas en materia retributiva y de gobernanza.**
- **Apoyo de asesores externos:** el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones cuentan con asesoramiento externo a efectos de considerar e interpretar la información retributiva del mercado, como un elemento más a tener en cuenta en el proceso de toma de decisiones sobre el diseño de la Política. También cuentan con asesoramiento externo en la definición e implantación de las propuestas de retribución de cada ejercicio.

QUÉ NO HACEMOS

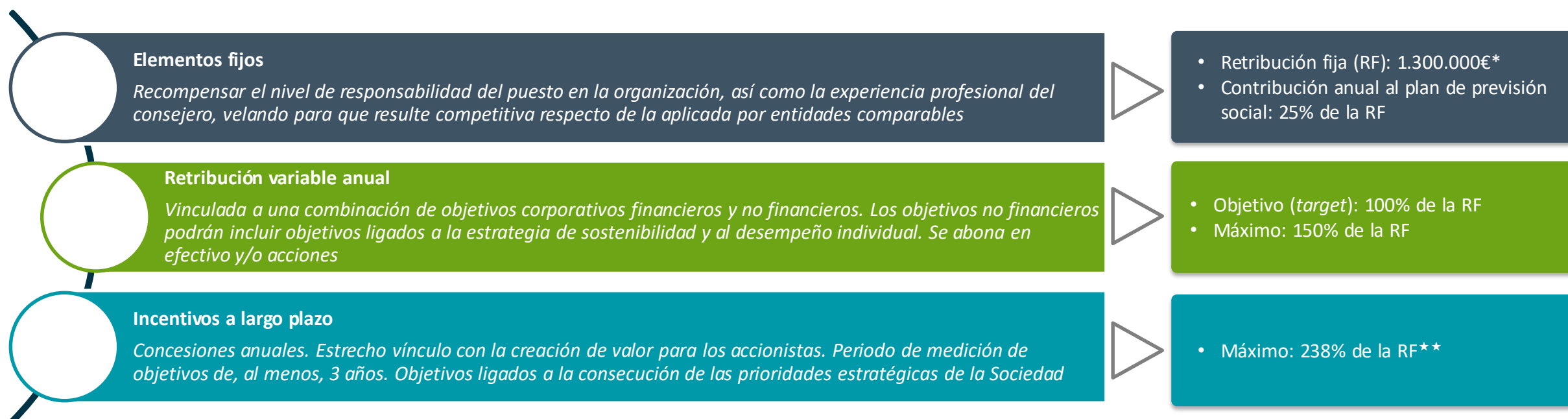
- **No** hay contratos con **incrementos salariales garantizados**.
- **No** existen **retribuciones variables garantizadas**.
- **No** se permite la **cobertura, pignoración, ventas al descubierto** o contratos de **derivados** sobre el **valor de las acciones** recibidas durante el periodo de retención.
- Los consejeros no ejecutivos no participan en fórmulas de remuneraciones o sistemas vinculados a los resultados de la Sociedad o al desempeño individual. No participan de los sistemas de ahorro a largo plazo u otros sistemas de previsión social.
- **No** se conceden **préstamos ni anticipos**.

Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos

A la fecha de elaboración de esta Política de Remuneraciones, únicamente el Consejero Delegado de la Compañía desempeña funciones ejecutivas.

I. Elementos retributivos

A continuación se indican los elementos de la retribución ordinaria por el desempeño de las funciones ejecutivas: (i) elementos fijos, (ii) retribución variable anual, y (iii) plan de incentivo a largo plazo*:



* Adicionalmente los consejeros ejecutivos podrán ser beneficiarios de otras retribuciones en especie. El detalle se describe en el apartado 21V. Por otro lado los consejeros ejecutivos pueden percibir la remuneración correspondiente por su pertenencia y dedicación a las sesiones del Consejo de Administración.

** Este límite se establece a efectos de determinar el importe del incentivo en la fecha de concesión. Es decir, este porcentaje refleja el máximo en cualquier momento de los incentivos a largo plazo existentes durante el periodo de vigencia de esta Política.

II. Escenarios de mix retributivo

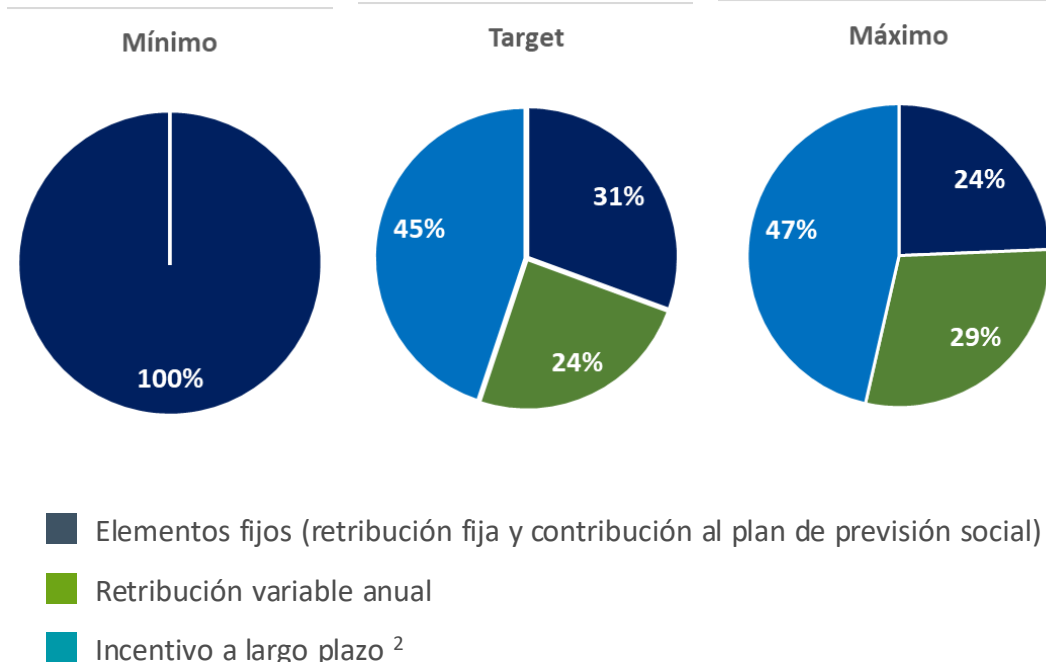
La Política de Remuneraciones proporciona un equilibrio razonable entre los distintos elementos fijos y variables (anual y de largo plazo), que refleja una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de objetivos definidos a corto y largo plazo, vinculados a la creación de valor sostenible.

El gráfico muestra ejemplos de la retribución total futura potencial para el Consejero Delegado, de acuerdo con la presente Política de Remuneraciones, para el ejercicio 2021. Los posibles resultados y las premisas en las que están basados se indican a continuación:

Elementos fijos¹	Todos los escenarios	<ul style="list-style-type: none"> Retribución fija (RF): 1.300.000€ Contribución al plan de previsión social: 25% de la RF
Retribución variable anual	Mínimo	No se abonaría incentivo
	Objetivo (target)	100% de la RF
	Máximo	150% de la RF
Incentivo a largo plazo²	Mínimo	No se abonaría incentivo
	Objetivo (target)	183% de la RF
	Máximo	238% de la RF

¹ No se indican otras retribuciones en especie que, en su caso, puedan llegar a percibir los consejeros ejecutivos, dado que su importe no sería significativo.

² Las cuantías reflejan el valor del incentivo a largo plazo a fecha de concesión (ILP 2021-2023), es decir, este target y este límite máximo no aplicarán hasta el pago del ILP 2021-2023 (a realizar a principios de 2024).



Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos (cont.)

III. Principales cambios

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Cellnex ha realizado en 2020 un proceso de reflexión sobre la política de remuneraciones vigente en ese momento en aras de proponer al Consejo de Administración una nueva Política. Para lo anterior, se tuvieron en cuenta los siguientes factores:

Factores internos

- Los resultados obtenidos en los últimos ejercicios, incluyendo la creación de valor para los accionistas
- Las prioridades estratégicas en el corto y en el largo plazo
- Incremento de la importancia de la sostenibilidad
- Aumento de las exigencias en materia de transparencia
- Equidad interna con las condiciones retributivas del conjunto de los empleados

Factores externos

- Los cambios en el entorno macroeconómico
- Los últimos desarrollos normativos aplicables a sociedades cotizadas
- Las prácticas de sectores y compañías comparables y las tendencias del mercado, en general
- Las recomendaciones en materia de buen gobierno corporativo a nivel nacional e internacional
- Recomendaciones recibidas en el proceso de involucración con los accionistas institucionales

La nueva Política de Remuneraciones que se propone es continuista con la política aprobada el 9 de mayo de 2019 con el 88,78% de los votos emitidos en la Junta General de Accionistas, si bien introduce algunos ajustes que permiten reforzar el alineamiento con nuestras prioridades estratégicas, con la opinión de nuestros accionistas y las recomendación de gobierno corporativo. A continuación, se resumen los principales cambios propuestos respecto a los consejeros ejecutivos:

Elementos fijos			
	Política actual	Nueva Política	Justificación
Retribución fija	<ul style="list-style-type: none"> • Importe: 1.000.000€ en 2019 y 2020 • Incremento limitado a un 20% durante la vigencia de la Política (no aplicado) 	<ul style="list-style-type: none"> • Importe: 1.300.000€ en 2021 • Incremento limitado a un 30% durante la vigencia de la Política <p>El informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros incluye la justificación de este importe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionalidad con la importancia de la Sociedad y el valor generado para los accionistas • Retención del talento clave • Alineamiento con las prácticas de mercado internacionales
Retribución variable anual			
	Política actual	Nueva Política	Justificación
Objetivos ESG	<ul style="list-style-type: none"> • Se prevén objetivos de gobierno corporativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Se vincula a objetivos medioambientales, sociales o de gobierno (ESG), ligados a nuestra estrategia de sostenibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Alineamiento con los intereses de todos los grupos de interés • Alineamiento con las prácticas de mercado internacionales y recomendaciones de gobierno corporativo
Incentivos a largo plazo			
	Política actual	Nueva Política	Justificación
Objetivos ESG	<ul style="list-style-type: none"> • No previstos 	<ul style="list-style-type: none"> • Se prevé la posibilidad de vincular los incentivos a largo plazo a objetivos medioambientales, sociales o de gobierno (ESG), ligados a nuestra estrategia de sostenibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Alineamiento con los intereses de todos los grupos de interés • Alineamiento con las prácticas de mercado internacionales y recomendaciones de gobierno corporativo
Otros elementos			
	Política actual	Nueva Política	Justificación
Tenencia permanente de acciones	<ul style="list-style-type: none"> • El requisito de tenencia permanente de acciones se vincula a cada programa de incentivo a largo plazo 	<ul style="list-style-type: none"> • El requisito es un elemento de la Política de Remuneraciones, independiente de los programas de incentivo a largo plazo 	<ul style="list-style-type: none"> • Alineamiento con los intereses de los accionistas
Malus y Clawback	<ul style="list-style-type: none"> • Periodo de aplicación: 6 meses siguientes a la percepción del variable anual 	<ul style="list-style-type: none"> • Periodo de aplicación: 12 meses siguientes a la percepción del variable anual (en el incentivo a largo plazo este periodo ya era de 36 meses) • Se especifican las causas de aplicación 	<ul style="list-style-type: none"> • Alineamiento con las prácticas de mercado internacionales y recomendaciones de gobierno corporativo

Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos (cont.)

IV. Elementos fijos por el desempeño de funciones ejecutivas

Retribución fija

Propósito Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad del puesto en la organización, a la experiencia profesional y a la práctica de mercado, nacional e internacional, de empresas comparables.

Importe Consejero Delegado: 1.300.000€ en 2021.

Funcionamiento

El Consejo de Administración determina la retribución fija de los consejeros ejecutivos, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Esta retribución fija se abona mensualmente en efectivo.

A los efectos de proponer una retribución adecuada y competitiva en mercado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta los siguientes factores:

- Las características específicas del puesto, el nivel de responsabilidad y de involucración requerida de los consejeros ejecutivos.
- Las competencias y experiencia de la persona.
- La evolución de la contribución del puesto y la persona.
- Las condiciones retributivas para los empleados en su conjunto.
- Los datos de mercado en compañías de tamaño y complejidad similar a Cellnex.

El importe podría revisarse durante la vigencia de la Política de Remuneraciones en ciertas circunstancias como (pero no limitado a) una evolución excelente en los parámetros de negocio de la Compañía, cambios en el negocio, competencias o responsabilidades del consejero ejecutivo y desempeño excepcional de la Compañía. En estas circunstancias, el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá decidir aplicar un incremento. El incremento máximo para el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones es un 30%. En su caso, se detallaría en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros junto con las razones subyacentes.

Plan de previsión social

Propósito Proporcionar beneficios post-jubilación competitivos.

Importe Consejero Delegado: 25% de la retribución fija.

Funcionamiento

El plan de previsión social es, conforme a lo establecido en los contratos, de aportación definida y está instrumentado mediante una póliza de seguro colectiva. Las contingencias que cubre son:

- Supervivencia a los 65 años o a la edad legal de jubilación.
- Fallecimiento.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo tipo de trabajo y gran invalidez.
- Desempleo de larga duración.

En caso de desvinculación del consejero ejecutivo de la Sociedad con carácter previo al acaecimiento de cualquiera de las contingencias previstas en el plan de previsión social, el consejero ejecutivo consolidará los derechos relativos a las aportaciones realizadas hasta la fecha, salvo en los siguientes supuestos:

- En el caso de que, en cualquier momento durante los doce meses siguientes al cese de la prestación de sus servicios como consejero ejecutivo por causa distinta al acaecimiento de las contingencias y sin haber percibido la prestación por supervivencia-, incumpla la obligación de no competir regulada en su contrato mercantil.
- En el caso de cese en la prestación de sus servicios por la transgresión de la buena fe contractual.
- En el caso de cese en la prestación de sus servicios por abuso de confianza en el desempeño de la prestación de los mismos.

Retribución en especie

Propósito Proporcionar beneficios competitivos.

Importe Consejero Delegado: 31.000 €.

Funcionamiento

El consejero ejecutivo puede ser beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros, vehículo de empresa, el pago de primas de seguros de vida y de pólizas de asistencia sanitaria, de las que podrán ser beneficiarios tanto el propio consejero ejecutivo como los miembros de su unidad familiar.

Sin perjuicio de lo anterior, no tendrán la consideración de remuneración los gastos en los que hubieran incurrido los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus servicios a la Sociedad, tales como, entre otros, gastos de viaje o de representación, que serán soportados por la Sociedad, siempre que se encuentren oportunamente justificados, ni el uso y disfrute de los medios que se pongan a disposición de ellos para el ejercicio adecuado de sus funciones (incluyendo, en su caso, las medidas de seguridad que se requieran).

Asimismo, la Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros en condiciones de mercado.

Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos (cont.)

V. Elementos variables por el desempeño de funciones ejecutivas

Retribución Variable Anual

Propósito	Plenificar el compromiso de los consejeros ejecutivos con la Sociedad motivar su desempeño y retribuir la consecución de objetivos específicos de cada ejercicio.
Importe	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo (<i>target</i>): 100% de la retribución fija. Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos. Máximo: 150% de la retribución fija. Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento significativo de los objetivos preestablecidos.
Métricas	Combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos alineados con las prioridades estratégicas de Cellnex. Estos objetivos podrán incluir, entre otros, parámetros económicos financieros operativos y/o de creación de valor, concretos, predeterminados y cuantificables. Para el ejercicio 2021, las métricas a utilizar y sus pesos son la reducción del número de empleados gestionados (20%), el crecimiento inorgánico (15%), la diversificación comercial (15%), la generación de flujo de caja (3 5%) e indicadores ESG (15%). También se podrán considerar indicadores ligados a la estrategia de sostenibilidad y al desempeño individual del consejero ejecutivo.
Funcionamiento	<p>Corresponde al Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la fijación de los objetivos al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su cumplimiento una vez cerradas y auditadas las cuentas anuales del ejercicio en cuestión. El Consejo a propuesta de la Comisión tiene la facultad de ajustar el nivel de pago de la retribución variable anual para garantizar que el resultado es justo y equitativo a la luz de los resultados globales de la Compañía y la experiencia para los accionistas.</p> <p>Cada métrica tendrá asociada una escala de logro fijada al inicio de cada ejercicio con un nivel mínimo por debajo del cual no se abona incentivo y un nivel máximo. El Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá decidir aplicar la evaluación de algún parámetro como modificador, al alza (limitado a 1 5) o a la baja (limitado a 0 75). La determinación del modificador podrá estar fundamentado, entre otros (pero no limitado a), los ejes del Modelo de Liderazgo de Cellnex:</p> <ol style="list-style-type: none"> Liderar la visión: mediante la visión estratégica, la orientación al cambio y la innovación. Liderar el desarrollo de las personas: mediante la gestión del talento de su equipo, ayudando en su detección y crecimiento. Liderar la relación: mediante la comunicación de influencia con sus <i>stakeholders</i>, el trabajo en equipo y el aprovechamiento de sinergias. Liderar la contribución a resultados: mediante el establecimiento de objetivos retadores y garantizando la ejecución en tiempo y calidad. Habilidad y capacidad de integrar con éxito nuevos negocios y operaciones de M&A. <p>Con la finalidad de garantizar que la retribución variable anual guarda relación efectiva con el desempeño profesional del consejero ejecutivo o determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se eliminan aquellos efectos económicos positivos o negativos derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.</p> <p>La retribución variable se abona en efectivo y/o acciones, si bien podrá acordarse sustituir todo o parte de la misma por una aportación empresarial a la mejora de previsión social.</p> <p>En el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente a cada año se indicarán de forma detallada los objetivos concretos, sus ponderaciones, la valoración final alcanzada en cada una de las métricas anteriores y, como resultado del importe final a satisfacer, así como los aspectos a evaluar para la determinación del factor corrector.</p> <p>La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable anual, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos. El detalle y la justificación de dichos ajustes se recogerán en el correspondiente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.</p>

Incentivos a Largo Plazo

Propósito	Motivar y retener mediante una política retributiva que vincule e integre a los consejeros ejecutivos con el Plan Estratégico de la Sociedad alineando los objetivos de los consejeros con los de los accionistas, así como mantener una competitividad externa que permita la captación y retención del talento.
Importe	Incentivo máximo anualizado del 8% de la retribución fija. Esta cuantía refleja el valor del incentivo a largo plazo a fecha de concesión. El importe target es del 18% de la retribución fija. Se puede aplicar con posterioridad un factor de corrección (al alza o a la baja) del 1 3, en el caso de <i>over/underperformance</i> . Por consiguiente el máximo puede incrementarse hasta el 28% (o también decrecer hasta un 14 1% o incluso ser 0 si no se cumplen las condiciones de devengo y liquidación).
Métricas	Se podrán incluir a objetivos económicos financieros y operativos del Plan Estratégico, objetivos de creación de valor para los accionistas, así como objetivos no financieros que podrán estar ligados a la estrategia de sostenibilidad. alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras. Las métricas fundamentales utilizadas son el TSR (<i>Total Shareholder Return</i>), la evolución del valor de la acción y la generación de flujo de caja.
Funcionamiento	<p>Los incentivos estarán estructurados en concesiones anuales (<i>ROLLING ILPs</i>). El periodo de medición de los objetivos para cada concesión será como mínimo, de tres años.</p> <p>El incentivo podrá entregarse en su totalidad o parcialmente en opciones sobre acciones, acciones metálicas o en otros instrumentos retributivos que faciliten la consecución del propósito indicado anteriormente. Al inicio del periodo de vigencia de esta política un 30% se entrega en acciones y un 70% en opciones (derechos sobre la revalorización de acciones).</p> <p>Los consejeros ejecutivos están sujetos a un requisito mínimo de tenencia permanente de acciones de Cellnex (apartado 2VIII). Una vez que dicha obligación haya sido satisfecha los consejeros ejecutivos podrán optar por recibir los incentivos a largo plazo en aportaciones a un plan de previsión social o producto equivalente, o en metálico.</p> <p>Corresponde al Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la aprobación de los objetivos al inicio de cada incentivo y la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el periodo de medición de objetivos. Cada métrica tendrá asociada una escala de logro fijada al inicio de cada ejercicio con un nivel mínimo por debajo del cual no se abona incentivo y un nivel máximo. Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se eliminan aquellos efectos económicos positivos o negativos derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.</p> <p>La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable pluri anual, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores extraordinarios, internos o externos. El detalle y la justificación de dichos ajustes se recogerán en el correspondiente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.</p>

Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos (cont.)

VI. Disposiciones de la Política anterior que seguirán siendo de aplicación

En el ejercicio 2017 el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó la puesta en marcha de un Plan de Incentivos a Largo Plazo trianuales que serán de aplicación durante parte de la vigencia de la presente Política de Remuneraciones y que tendrán como objeto retener e incentivar la implicación del Consejero Delegado y de determinado personal clave del Grupo.

En particular, a la fecha de aprobación de la presente Política se encuentran vigentes los siguientes incentivos ILP 2019-2021, ILP 2020-2022 e ILP 2021-2023. Los detalles de estos incentivos así como los importes asignados se desglosan en los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros. Cabe destacar que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene intención de extender el marco de ROLLING ILPs actual para los próximos años.

VII. Control ex-post de la retribución variable (*malus* y *clawback*)

Si, durante un espacio temporal de 12 meses se produjeran circunstancias que justificasen una nueva valoración o revisión del grado de cumplimiento de los objetivos por el Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en caso de existir, Cellnex podrá suspender el pago de las cantidades pendientes de abono en cualquier concepto variable anual, así como en su caso redamar las cantidades indebidamente abonadas a resultas de la nueva valoración que se realice.

En relación con los Incentivos a Largo Plazo si durante un periodo de tres años posteriores al cobro del incentivo o (i) Cellnex estuviera obligada a reformular las cuentas que fueron tenidas en cuenta para el cálculo del mismo por acontecimientos extraordinarios; o (ii) el Consejo de Administración de Cellnex conociera de cualquier mal comportamiento por parte de los consejeros ejecutivos, Cellnex podrá recalcular el incentivo satisfecho, en su caso exigir el reembolso del exceso percibido en base a dicho nuevo cálculo o su totalidad en el supuesto que la conducta apreciada fuera considerada muy grave por parte del Consejo de Administración o haberse influido de cualquier modo en las métricas usadas para el cálculo del incentivo.

VIII. Requisito mínimo de tenencia permanente de acciones

Los consejeros ejecutivos están obligados a mantener de forma permanente acciones de Cellnex en su poder por un importe equivalente a dos veces su retribución fija anual. La valoración de las acciones en cartera a la fecha de aprobación de la Política de Remuneraciones se realizará de forma periódica.

IX. Retribuciones extraordinarias

El Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones requerirá de la autorización de la Junta General de Accionistas para proceder eventual y a la concesión de incentivos especiales a los consejeros ejecutivos ante operaciones corporativas extraordinarias de adquisición, inversión, desinversión, reestructuración o de cualquier otra índole. Para determinar la adecuación del incentivo, se considerarán los siguientes criterios:

- Relevancia complejidad y singularidad de la operación corporativa que genera un valor añadido significativo para los accionistas de la Sociedad y/o genera un beneficio económico o un incremento patrimonial significativo que refuerce la sostenibilidad de Cellnex.
- Esfuerzo extraordinario por parte del consejero ejecutivo crucial para completar con éxito la operación corporativa.
- Desempeño positivo del negocio ordinario. En este sentido el incentivo extraordinario no compensará pagos reducidos o nulos por bajo desempeño derivados de los incentivos ordinarios.
- Evaluación de si los elementos de retribución ordinaria fija y variable y a recompensan el significativo valor añadido para la Sociedad.
- Competitividad de mercado del paquete retributivo.

En todo caso corresponderá a la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día aprobar el importe, la moneda de pago y la fecha de liquidación de esta retribución variable extraordinaria.

IX. Principales condiciones contractuales

El contrato que en la actualidad regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del Consejero Delegado es de naturaleza mercantil e incluye las cláusulas que en la práctica acostumbra a incluirse en este tipo de contratos. Este contrato ha sido propuesto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad.

A continuación se describen de forma resumida las principales condiciones:

Duración	El contrato firmado entre la Sociedad y el Consejero Delegado es de duración definida (hasta el 31 de diciembre de 2024).
Preaviso	Se establece un periodo de preaviso de 3 meses.
Indemnización en caso de extinción de la relación contractual	En caso de terminación de la relación contractual con anterioridad al vencimiento del periodo pactado el Consejero Delegado no tendrá derecho a percibir indemnización alguna por el cese de la relación, salvo en los siguientes supuestos: (i) incumplimiento grave por la Sociedad de las obligaciones inducidas en el contrato; (ii) modificación sustancial no consentida de sus funciones; (iii) cambio de control de la Sociedad en el sentido previsto en el artículo 42 del Código de Comercio; o (iv) cese o no renovación del cargo de consejero que ostenta. En estos supuestos, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir como indemnización dos anualidades de su retribución fija y variable anual (devengadas durante el último año anterior a la resolución del contrato).
Compromiso de no competencia post-contractual	El Consejero Delegado se compromete durante un año desde la fecha de terminación del contrato a no prestar servicios directa o indirectamente por cuenta ajena o propia por sí o por persona interpuesta a empresas o a cualquier otra entidad que tengan por objeto "actividades concurrentes con las de la Sociedad". La contraprestación económica específica que compensa estas restricciones consistirá en el abono de una anualidad de su retribución fija. En el supuesto de que el Consejero Delegado incumpliera su obligación de no competir debe devolver la cantidad percibida y abonar una cantidad adicional equivalente a otra anualidad de su retribución fija. Este pacto no resultaría de aplicación en el caso de que se extinguiera el contrato y el Consejero Delegado mantuviese algún tipo de vínculo jurídico con Cellnex o su grupo de empresas.
Exclusividad	El contrato recoge la obligación de prestar servicios a la Sociedad de forma exclusiva y con plena dedicación, no pudiendo el Consejero Delegado prestar servicios por cuenta propia o ajena de forma directa o indirecta a terceros ajenos al Grupo salvo que concurra consentimiento expreso de la Sociedad.
Confidencialidad	El Reglamento del Consejo de Administración establece que el consejero guardará secreto sobre las informaciones, datos, informes o antecedentes a los que he y an tenido acceso en el desempeño de su cargo incluso cuando he y a cesado el, salvo en los casos en que la Ley lo permita o requiera.

Las indemnizaciones anteriores son compatibles con las prestaciones que cubre el plan de previsión social.

X. Otros elementos retributivos

No existen conceptos retributivos adicionales a los indicados en los apartados anteriores.

Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales

De conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, la remuneración de los Consejeros consistirá en una retribución fija anual.

Los consejeros no percibirán dietas de asistencia. Sin perjuicio de ello, los gastos de viaje y estancia en los que incurran por asistir a las reuniones del Consejo de Administración y/o sus Comisiones, serán sufragados por la Sociedad.

La retribución anual total máxima a satisfacer al conjunto de consejeros en su condición de tales no podrá superar 2.200.000 euros (se incrementa en 200.000 euros respecto al límite máximo vigente en 2020). Para el periodo de vigencia de la presente Política de Remuneraciones la retribución máxima se mantendrá en los mismos términos, salvo acuerdo específico de la Junta General de Accionistas en el que se apruebe un importe diferente.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la encargada de proponer al Consejo de Administración la retribución de los consejeros por sus funciones (incluyendo el importe máximo anual que necesariamente debe ser aprobado por la Junta General de Accionistas). Corresponde al Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro del referido límite y su distribución entre los distintos consejeros, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades desempeñadas por cada uno de ellos en el Consejo de Administración y, en su caso, sus Comisiones, y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

En el cuadro inferior se desglosan los elementos de la Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tal para el ejercicio 2021:

		Vocal	Presidente
Consejo de Administración	Remuneración fija anual	115.000€	260.000€
Comisiones	Remuneración fija anual	150.000€	180.000€

Los consejeros percibirán de la sociedad exclusivamente la retribución vinculada a la mayor responsabilidad que desempeñen.

Estas cantidades podrán ser revisadas y actualizadas por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dentro del importe máximo anual aprobado por la Junta General de Accionistas. Las retribuciones concretas de cada uno de los consejeros serán detalladas en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de consejeros.

Asimismo, la Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros en condiciones de mercado.

No se prevé la concesión de créditos, ni anticipos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración.

Tampoco se establece la participación de los consejeros no ejecutivos en sistemas de previsión social, ni indemnizaciones por sus funciones de supervisión y decisión colegiada en relación con la terminación de su vinculación con la Sociedad por la condición de consejero, ni la concesión de otras remuneraciones adicionales distintas a las incluidas anteriormente.



*La única novedad introducida con respecto a la Política de Remuneraciones anterior es el incremento de la retribución anual total máxima a satisfacer al conjunto de consejeros en su condición de tales (+200.000€).

Política retributiva aplicable a nuevos nombramientos

El sistema retributivo anteriormente descrito para los consejeros será de aplicación a cualquier consejero que se pueda incorporar al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política para desempeñar funciones ejecutivas o colegiadas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración tendrán en consideración, en particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su experiencia profesional, la retribución de mercado de esa posición y cualesquiera otras que considere adecuado tomar en cuenta para determinar los elementos e importes del sistema retributivo aplicables, en su caso, al nuevo consejero, lo que se reflejará debidamente en el correspondiente contrato a firmar entre la Sociedad y el nuevo consejero.

Excepcionalmente para el caso eventual de consejeros ejecutivos, y para facilitar la contratación de un candidato externo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podría proponer para su decisión por el Consejo de Administración establecer un incentivo especial que compense la pérdida de incentivos no devengados en la anterior compañía con motivo del cese y consiguiente aceptación de la oferta de Cellnex. Preferentemente, este incentivo especial se abonará en acciones de la Compañía.

Para promociones internas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá cancelar y/o compensar los incentivos pre-existentes y otras obligaciones que pudieran estar vigentes en el momento del nombramiento.

A este respecto, la Política de Remuneraciones aplicable a los consejeros ejecutivos se encuentra alineada con la del conjunto de empleados, especialmente con el colectivo de directivos, retribuyendo por el valor que éstos aportan a Cellnex y compartiendo los siguientes principios:

- **Estructura de retribución total:** el paquete retributivo que ofrece Cellnex puede estar compuesto por componentes fijos y variables, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales. En todo caso, la retribución fija tiene un peso relevante en la medida en que, en determinadas circunstancias, la retribución variable puede llegar a ser cero. Adicionalmente, los importes y el peso relativo de los elementos retributivos se adaptan a las prácticas locales de los mercados en los que opera Cellnex.
- **Equidad retributiva:** se garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales de Cellnex son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento.
- **Pay for performance:** una parte significativa de la retribución total del equipo directivo de la Sociedad tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés social de Cellnex.
- **Proporcionalidad y gestión de los riesgos:** los niveles de remuneración son adecuados a la importancia de la Sociedad, a su situación económica en cada momento y a los estándares de mercado en sectores y compañías comparables. Además, se incluyen disposiciones para mitigar la toma de riesgos inapropiados.
- **Valores:** la Política de Remuneraciones se diseña con objeto de atraer y retener al mejor talento y motivar una cultura de alto rendimiento.

Consideración de las condiciones de mercado

La remuneración de los consejeros se compara con la de perfiles comparables en compañías similares en términos de dimensión. El detalle de los grupos de comparación y los análisis realizados se incluyen en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente.

Consideración de asesoramiento externo independiente

Al determinar, revisar e implantar la Política de Remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones busca asesoramiento independiente y se asegura de que ningún consejero toma decisiones relacionadas con su propia remuneración.

En concreto, en el diseño de la presente Política de Remuneraciones se han considerado las conclusiones de análisis comparados de la política vigente en 2020 con las prácticas de sectores y compañías comparables y con las recomendaciones en materia de gobierno corporativo. Este contraste ha incluido el análisis de la estrategia de retribución total (posicionamiento respecto al mercado y mix retributivo) y del diseño de los distintos elementos retributivos.

Las funciones que desarrolla la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se encuentran recogidas en el Reglamento del Consejo de Administración.

Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones

Consideración de las opiniones de los accionistas

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera tanto el entorno externo en el que opera la Sociedad como las directrices emitidas por las organizaciones que representan a nuestros accionistas institucionales. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones también considera la información de inversores institucionales y *proxy advisors* recibida en el proceso periódico de consulta que realiza Cellnex.

Consideración de las condiciones retributivas del equipo directivo y la perspectiva del equipo directivo

A efectos de establecer las condiciones retributivas de los consejeros ejecutivos, descritas en la presente Política de Remuneraciones, se ha tenido en cuenta la estrategia de remuneración aplicable a los empleados de la Sociedad.

Coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad

El diseño de la Política de Remuneraciones es coherente con la estrategia de la Sociedad y orientado a la obtención de los resultados a largo plazo:

- La retribución total de los consejeros ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) elementos fijos, (ii) retribución variable anual e (iii) incentivos a largo plazo.
- Los incentivos a largo plazo se inscriben en un marco plurianual, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tienen en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad. Esta retribución se concede sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los consejeros ejecutivos estén alineados con los de los accionistas

Además, existe un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. El sistema de retribución variable de los consejeros ejecutivos es plenamente flexible y permite que estos puedan no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento.

Por otro lado, la Política de Remuneraciones cuenta con las siguientes características que permiten reducir la exposición a riesgos excesivos:

- Una de las funciones principales de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en todo el proceso, es la de analizar, seleccionar y proponer los objetivos y métricas de la retribución variable para consejeros ejecutivos y alta dirección. Las principales características de los objetivos son las siguientes:
 - a) se revisan periódicamente para asegurar que son suficientemente exigentes;
 - b) son medibles y cuantificables en su mayoría, cuyas ponderaciones y niveles de consecución se aprueban por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al comienzo de cada ejercicio para la remuneración variable anual, teniendo en cuenta entre otros factores, el entorno económico, el plan estratégico, análisis históricos, el presupuesto de la Sociedad y las expectativas o consenso de inversores y analistas;

c) durante el periodo de medición son objeto de seguimiento por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones;

d) al finalizar el periodo de medición la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evalúa su grado final de cumplimiento. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también considera cualquier riesgo asociado. Se prevé la eliminación de aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluará el grado de consecución de los objetivos establecidos y, teniendo en cuenta las ponderaciones de cada métrica establecida, determinará el importe a abonar, lo que ha de ser aprobado ulteriormente por el Consejo de Administración. La evaluación de los objetivos anuales y a largo plazo y reconocimiento de la retribución variable se realiza con base en estados financieros auditados.

- La Política incluye un control ex-post de la retribución variable (*malus* y *clawback*) si se producen determinadas circunstancias.
- Para reforzar el compromiso de los consejeros ejecutivos con los intereses de la Sociedad a largo plazo y el alineamiento con los intereses de los accionistas, se incluye el requisito mínimo de tenencia permanente de acciones descrito anteriormente.



Vigencia

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, someterá esta nueva Política de Remuneraciones a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2021 y, de ser aprobada, entrará en vigor en el ejercicio 2021, dejando sin efecto la Política de Remuneraciones actualmente vigente, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 9 de mayo de 2019.

Esta nueva Política de Remuneraciones mantendrá su vigencia durante tres ejercicios (2021, 2022 y 2023), aunque la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podría proponer para aprobación una nueva política en una fecha previa, si se considerase apropiado.



ANEXO II
PRESENTACIÓN



Remuneration Policy 2021-2023

CEO's Total Remuneration

- Benchmark analysis
- Proposed Evolution

Introduction

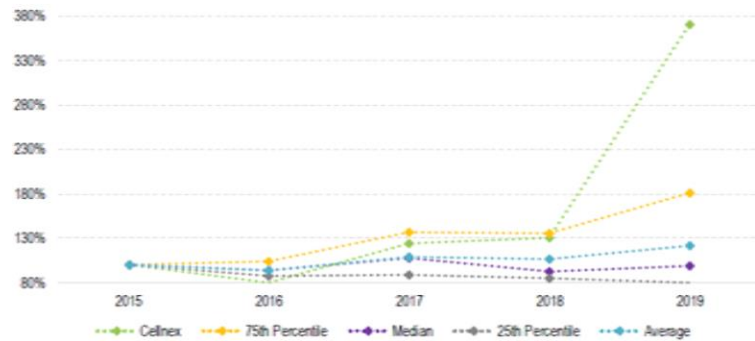
- In November 2020, an independent consultant (Willis Towers Watson - WTW) conducted a market analysis of the overall compensation of Cellnex's executive team, both from a qualitative and quantitative point of view.
- Main objectives:
 - ✓ Assess the degree of alignment of Cellnex's executive compensation policy with the market practice and corporate governance perspectives.
 - ✓ Assess the external competitiveness of the senior executives' total compensation.
 - ✓ Assess the alignment of the pay mix against the market.
- Peer group:
 - ✓ Quantitative analysis: 17 European and US companies from telecommunications and network infrastructure sectors, comparable in terms of size and geographical scope to Cellnex.
 - ✓ Qualitative analysis: a selection of 11 European and US companies from the peer group with a good quality compensation score rated by ISS or which are relevant competitors for Cellnex.
- Source of compensation data: 2020 WTW Executive Compensation surveys in Europe and US and publicly available information disclosed in 2020.
- Corporate governance recommendations:
 - ✓ ISS' and Glass Lewis' guidelines for continental Europe and the UK.
 - ✓ Specific guidelines from relevant institutional investors (BlackRock, Fidelity, Legal and General, Ethos, Vanguard, Hermes) and the Association of British Insurers (ABI).
 - ✓ The Spanish Governance Code.
 - ✓ The UK corporate governance code (which is at the forefront of the corporate governance trends in Europe).

The following pages contain an extract of this analysis, to support the CEO remuneration proposal contained in Cellnex's new Remuneration Policy.

Cellnex compared against his peers: positioned above 75th percentile

Cellnex's performance in the past 4 years positions the company above the market's upper quartile

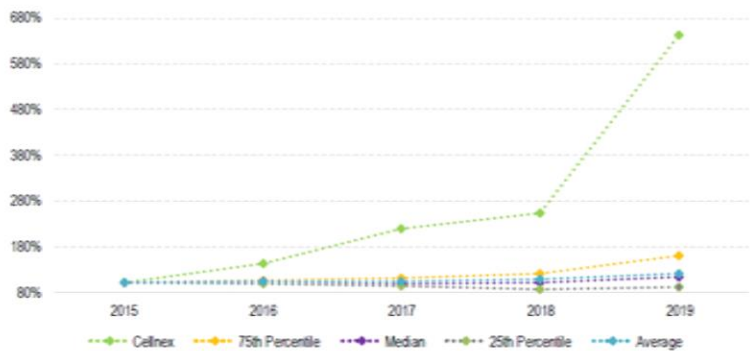
Market Cap Evolution



Revenues Evolution



Assets Evolution



EBITDA Evolution



#	COMPANY	TOTAL SHAREHOLDER RETURN (7.05.2015 - 31.08.2020)
1	Más Móvil	434
2	Cellnex	338
3	Inwit	251
4	American Tower	195
5	Crown Castle	141
6	Tele2	74
7	Sunrise	63
8	Rai way	58
9	Deutsche Telekom	14
10	Swisscom	14
11	KPN	-8
12	Telia	-14
13	Orange	-18
14	Telenet	-27
15	Vodafone	-34
16	Telefónica	-66
17	Telxius	Not Listed
18	TDC	Not Listed

Impressive Cellnex's business evolution during the last two years

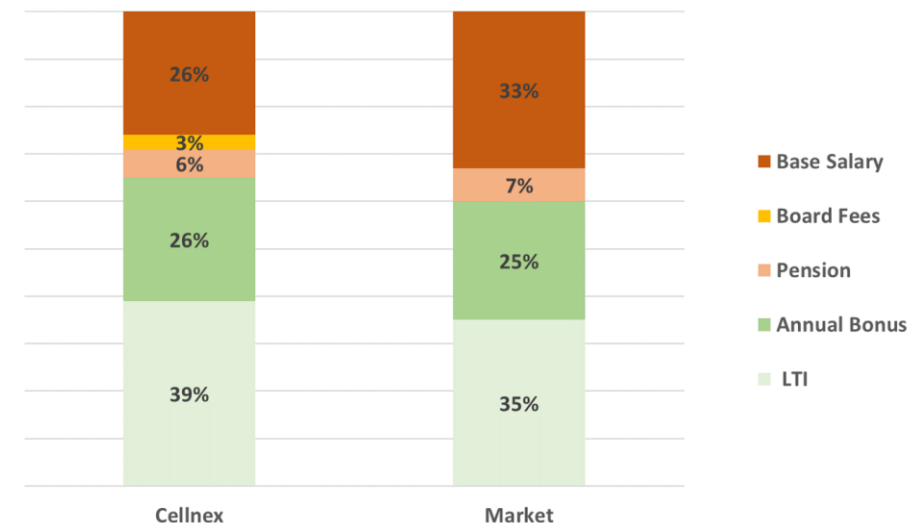
	Initial	End (+2 years)	2-year growth
Countries	7	11	57%
Sites	36.500	73.000	100%
Revenues (M€)	1.030	2.200	114%
EBITDA (M€)	686	1.700	148%
Market cap	5.187	23.907	361%

Cellnex's CEO total compensation compared against his peers: **positioned around 60th percentile...**

... and having **the variable components a significantly higher weighting (65%)** than the market average (60%), so greater exposure to risk

Quantum - Chief Executive Officer

EUR Thousand	Your data (target LTI)	Your data (expected LTI)	MARKET DATA				
			10th Percentile	25th Percentile	Median	75th Percentile	90th Percentile
Base Salary (BS)	1,000	1,000	345	595	865	1,035	1,600
Target Bonus (%BS)	100%	100%	55%	70%	100%	135%	165%
Base Salary + Target Bonus	2,000	2,000	735	1,070	1,505	2,395	2,880
LTI: annualised expected value	150%	105%	50%	100%	180%	395%	855%
Total Target Direct Compensation	3,500	3,048	1,015	1,610	2,120	4,930	9,860
Board Fees	100	100	--	--	--	--	--
Total Target Compensation	3,600	3,148	1,015	1,610	2,120	4,930	9,860
Pension: annual contribution (%BS)	25%	25%	10%	10%	20%	30%	35%
Total Target Compensation (including pension contribution)	3,850	3,398	1,030	1,785	2,310	5,125	10,195



	CEO	Market
Base Salary	} 35% Fixed	40%
Board Fees		
Pension		
Annual Bonus	} 65% Variable	60%
LTI		

Cellnex's CEO total compensation evolution during the last two years

	2019	2020	2021
Base Salary	1.000.000	1.000.000	1.300.000
Annual Bonus	1.195.000	1.335.000	1.553.500
Long Term Incentive	1.416.667	1.650.000	1.453.030
Extraordinary Bonus	1.000.000	-	-
Board Feed	100.000	111.250	115.000
Pension Plan	250.000	250.000	325.000
Other	27.582	27.582	27.582
TOTAL	4.989.249	4.373.832	4.774.112
Increase		-12%	9%

Without the extraordinary bonus in 2019

	2019	2020	2021
Base Salary	1.000.000	1.000.000	1.300.000
Annual Bonus	1.195.000	1.335.000	1.553.500
Long Term Incentive	1.416.667	1.650.000	1.453.030
Extraordinary Bonus		-	-
Board Feed	100.000	111.250	115.000
Pension Plan	250.000	250.000	325.000
Other	27.582	27.582	27.582
TOTAL	3.989.249	4.373.832	4.774.112
Increase		10%	9%

Still below 75th percentile

NOTE: the difference between these figures and those of the Willis Towers Watson report lies in the fact that the external report compares target figures (both at Cellnex and its peers), while the figures on this page are the real and final ones.

At a glance

Cellnex compared against his peers **positioned above 75th percentile**



Source: Willis Towers Watson: "Cellnex's remuneration policy for the management team: Diagnosis from a market practice and corporate governance perspective; November 2020

Cellnex's business evolution during the last two years

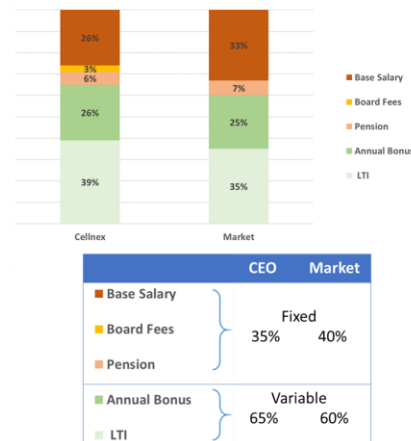
	Initial	End (+2 years)	2-year growth
Countries	7	11	57%
Sites	36.500	73.000	100%
Revenues (M€)	1.030	2.200	114%
EBITDA (M€)	686	1.700	148%
Market cap	5.187	23.907	361%

Cellnex's CEO total compensation compared against his peers: **positioned around 60th percentile...**

Quantum - Chief Executive Officer

EUR Thousand	Your data (target LTI)	Your data (expected LTI)	MARKET DATA					
			10th Percentile	25th Percentile	Median	75th Percentile	90th Percentile	
Base Salary (BS)	1,000	1,000	345	595	865	1,035	1,600	
Target Bonus (%BS)	100%	100%	55%	70%	100%	135%	165%	
Base Salary + Target Bonus	2,000	2,000	735	1,070	1,505	2,395	2,880	
LTI: annualised expected value	150%	105%	50%	100%	180%	395%	855%	
Total Target Direct Compensation	3,500	3,048	1,015	1,610	2,120	4,930	9,860	
Board Fees	100	100	-	-	-	-	-	
Total Target Compensation	3,600	3,148	1,015	1,610	2,120	4,930	9,860	
Pension: annual contribution (%BS)	25%	25%	10%	10%	20%	30%	35%	
Total Target Compensation (including pension contribution)	3,850	3,398	1,030	1,785	2,310	5,125	10,195	

... and having the variable components a significantly higher weighting (65%) than the market average (60%), so greater exposure to risk



Source: Willis Towers Watson: "Cellnex's remuneration policy for the management team: Diagnosis from a market practice and corporate governance perspective; November 2020

Cellnex's CEO total compensation evolution during the last two years

	2019	2020	2021
Base Salary	1.000.000	1.000.000	1.300.000
Annual Bonus	1.195.000	1.335.000	1.553.500
Long Term Incentive	1.416.667	1.650.000	1.453.030
Extraordinary Bonus	1.000.000	-	-
Board Fee	100.000	111.250	115.000
Pension Plan	250.000	250.000	325.000
Other	27.582	27.582	27.582
TOTAL	4.989.249	4.373.832	4.774.112
Increase		-12%	9%

Without the extraordinary bonus in 2019

	2019	2020	2021
Base Salary	1.000.000	1.000.000	1.300.000
Annual Bonus	1.195.000	1.335.000	1.553.500
Long Term Incentive	1.416.667	1.650.000	1.453.030
Extraordinary Bonus	-	-	-
Board Fee	100.000	111.250	115.000
Pension Plan	250.000	250.000	325.000
Other	27.582	27.582	27.582
TOTAL	3.989.249	4.373.832	4.774.112
Increase		10%	9%

Still below 75th percentile

NOTE: the difference between these figures and those of the Willis Towers Watson report lies in the fact that the external report compares target figures (both at Cellnex and its peers), while the figures on this page are the real and final ones.