

Propuesta del Consejo Política Remuneraciones

2017

Junta General d'Accionistes

Junta General de Accionistas
Annual Shareholders' Meeting

PROPUESTA MOTIVADA QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE CELLNEX TELECOM, S.A. EN RELACIÓN CON EL PUNTO QUINTO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS

Bajo el punto quinto del orden del día se somete a la aprobación de la Junta General la modificación 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**”), que fue aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 30 de junio de 2016.

El consejo aprobó someter a la Junta General la modificación de la Política de Remuneraciones, cuyo texto refundido se incorpora al informe recibido de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que el consejo hizo propio en todos sus términos, y que se adjunta como Anexo a esta propuesta motivada.

Esta Política es idéntica a la aprobada en el ejercicio anterior salvo por lo que se refiere a su Apartado 4 (“Política de Remuneración de los Consejeros Ejecutivos. Cuantía retribución. Condiciones principales de sus contratos”), en el que se modifican los términos actuales de la retribución fija y variable anual del Consejero Delegado, y se contempla la puesta en marcha de un nuevo plan de incentivos plurianual (ROLLING ILP).

El consejo considera que la modificación de la Política de Remuneraciones, cuya aprobación se propone, se ajusta a las mejores prácticas y tendencias del mercado, considerando sectores y compañías comparables. Además, 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.

Barcelona, a 23 de marzo de 2017.

ANEXO

INFORME DE LA COMISIÓN NOMBRAMIENTO Y RETRIBUCIONES DE CELLNEX TELECOM, S.A. SOBRE LA MODIFICACIÓN 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 modificación de la política de remuneraciones de los consejeros, que tendrá vigencia desde el año de su aprobación por la Junta General y en los dos siguientes, de forma que la política de remuneraciones en su conjunto –incluidas las modificaciones– conservaría la duración prevista en la política aprobada en la Junta General de 2016.

La modificación de la política de remuneraciones que se propone tiene por único objeto revisar la política de remuneración de los consejeros ejecutivos y, en particular, los términos actuales de la retribución fija y variable anual del Consejero Delegado, contemplando, a su vez, la puesta en marcha de un nuevo plan de incentivos plurianual (ROLLING ILP); por ello, se modifica la redacción actual del Apartado 4 (“Política de Remuneración de los Consejeros Ejecutivos. Cuantía retribución. Condiciones principales de sus contratos”).

Tras estos cambios, el texto refundido de la Política de Remuneraciones que se propone se concreta en los siguientes términos:

“1.- Normativa Interna de Cellnex.

Tanto los Estatutos Sociales como el Reglamento del Consejo de Administración de Cellnex Telecom, S.A. (“Cellnex” o la “Sociedad”) establecen los principios y fundamentos en los que se basa la política de remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad. En particular, en los artículos 25 y 26 de los Estatutos Sociales y en los artículos 24 y 25 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad se establece, en línea con 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, lo siguiente:

“Política de remuneración de los consejeros

La política de remuneraciones de los consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la Junta General de accionistas al menos cada tres (3) años como punto separado del orden del día.

La propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la Junta General, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de la convocatoria de la Junta General hará mención de este derecho.

La política de remuneraciones de los consejeros mantendrá su vigencia durante los tres (3) ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la Junta General. Cualquier modificación o sustitución

de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

El Consejo de Administración elaborará y publicará un informe anual sobre remuneraciones de los consejeros que deberá incluir información completa, clara y comprensible sobre la política de remuneraciones aplicable al ejercicio en curso, así como un resumen global sobre la aplicación de la política de remuneraciones durante el ejercicio cerrado, así como el detalle de las remuneraciones individuales devengadas por todos los conceptos por cada uno de los consejeros en dicho ejercicio. Este informe se pondrá a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General ordinaria y se someterá a votación de la misma, con carácter consultivo, como punto separado del orden del día. En caso de que el referido informe anual sobre remuneraciones de los consejeros sea rechazado en la votación consultiva de la Junta General ordinaria, la política de remuneraciones aplicable para el ejercicio siguiente deberá someterse a la aprobación de la Junta General con carácter previo a su aplicación, aunque no hubiese transcurrido el plazo de tres (3) años anteriormente mencionado. Se exceptúan los supuestos en que la política de remuneraciones se hubiera aprobado en esa misma Junta General ordinaria.

Cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la Junta General de accionistas.

Remuneración de los consejeros

a) General

Los consejeros percibirán una remuneración por el ejercicio de las funciones que les corresponde desarrollar en virtud de su pertenencia al Consejo de Administración como órgano colegiado de decisión de la Sociedad.

La remuneración de los consejeros, en su condición de tales, consistirá en una asignación fija anual.

El importe máximo anual de las retribuciones que satisfará la Sociedad al conjunto de sus consejeros por el concepto previsto en el párrafo precedente no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de accionistas.

La determinación de la remuneración de cada consejero en su condición de tal corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Respecto de los consejeros independientes, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones adoptarán todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que la remuneración de estos consejeros se ajuste a su dedicación efectiva y ofrezca incentivos para su dedicación, pero no constituya un obstáculo para su independencia.

b) Remuneración de los consejeros ejecutivos

Los administradores que tengan atribuidas funciones ejecutivas en la Sociedad, sea cual fuere la naturaleza de su relación jurídica con ésta, tendrán derecho a percibir, adicionalmente, la remuneración que por la prestación de esas funciones se prevea en el contrato celebrado a tal efecto entre el consejero y la sociedad.

El Consejo de Administración fijará la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la Sociedad de conformidad con lo que disponga la normativa aplicable en cada momento y de conformidad con la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General, que necesariamente deberá contemplar (i) la cuantía de la remuneración fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y (ii) los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

2.- Principios y criterios generales de la política de remuneración.

Los principios y criterios de la política retributiva de los Consejeros son revisados de forma permanente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración de la Sociedad en el marco de sus competencias, con el fin de mantener alineada la política retributiva de la Sociedad con las mejores prácticas y tendencias del mercado.

Así, la remuneración de los Consejeros por el ejercicio de sus funciones de supervisión y decisión colegiada se basa en los siguientes principios generales:

- *La remuneración debe ser suficiente y adecuarse a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los Consejeros, sin que dicha retribución pueda llegar a comprometer la independencia de criterio de los Consejeros.*
- *La remuneración debe ser adecuada para atraer y retener a los Consejeros con el talento y perfil deseados por la Sociedad.*
- *La remuneración 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.*

Por su parte, la remuneración del Consejero Ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas se basa en los siguientes principios generales:

- *Asegurar que el paquete retributivo, por su estructura y cuantía global, resulte competitivo respecto del aplicado por entidades comparables a nivel nacional e internacional para poder así atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados, a fin de que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en el que desarrolla su actividad.*

- *Mantener una retribución variable anual vinculada al desempeño individual y a la evolución global de la Sociedad y del grupo de sociedades cuya entidad dominante es la Sociedad (el “Grupo”).*
- *Incentivar la creación de valor de forma sostenida en el tiempo. Para ello, la retribución incluye componentes variables a largo plazo que fomentan la consecución de los objetivos de manera sostenida en el tiempo, así como la retención de las personas clave.*

3.- Política de remuneración de los Consejeros en su condición de tales. Importe máximo de la remuneración anual.

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.

La retribución anual total máxima a satisfacer al conjunto de Consejeros en su condición de tales no podrá superar 1.500.000 euros. Para el periodo de vigencia de esta 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.

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.

Los Consejeros percibirán exclusivamente la retribución vinculada a la 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. Dichas actualizaciones serán informadas en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros que se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, en la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

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

4.- Política de remuneración de los Consejeros Ejecutivos. Cuantía retribución. Condiciones principales de sus contratos.

A esta fecha, únicamente el Consejero Delegado de la Sociedad desempeña funciones ejecutivas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la encargada de proponer al Consejo de Administración la retribución del Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas y demás condiciones de su contrato, correspondiendo al Consejo de Administración su aprobación.

La política de remuneraciones del Consejero Delegado consistirá en, entre otros, los siguientes elementos: (i) una retribución fija, cuya finalidad será recompensar el nivel de responsabilidad y desempeño exigible al Consejero Delegado y que deberá ser competitiva respecto de la aplicada por entidades comparables; (ii) una retribución variable anual vinculada a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables; (iii) un incentivo variable plurianual; y (iv) determinadas percepciones en especie complementarias.

4.1.- Retribución fija:

La retribución fija del Consejero Delegado refleja principalmente el nivel de responsabilidad del puesto en la organización, así como su experiencia profesional, velando para que resulte competitiva frente al de entidades comparables a nivel nacional e internacional.

A los efectos de establecer una retribución adecuada y competitiva en mercado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta para su fijación y posibles revisiones los elementos anteriores, así como los estudios y análisis salariales elaborados por firmas de consultoría de reconocido prestigio.

Sobre estas bases, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone anualmente la retribución del Consejero Delegado, para su posterior aprobación por el Consejo de Administración.

La retribución fija del Consejero Delegado durante los años de vigencia de la presente política asciende a 700.000 euros anuales.

4.2.- Retribución Variable anual:

Una parte de la remuneración del Consejero Delegado es de naturaleza variable, con el fin de potenciar su compromiso con la Sociedad y motivar su desempeño. 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.

El importe de la retribución variable anual del Consejero Delegado se establece como un porcentaje de su retribución fija y estará vinculada, en su mayor parte, al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros económico-financieros y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con los objetivos estratégicos de la Sociedad. Se ponderarán, además, objetivos en materia de gobierno corporativo, así como el desempeño personal del Consejero Delegado. Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones determinar y evaluar el cumplimiento de los parámetros preestablecidos.

El porcentaje de retribución variable anual del Consejero Delegado es del 60% de su retribución fija, que se mantendrá durante el periodo de vigencia de esta política de remuneraciones.

4.3.- Incentivo variable plurianual:

El Consejero Delegado tiene un componente de su compensación total anual vinculada a un incentivo plurianual.

Los objetivos que se quieren conseguir con este elemento retributivo son motivar y retener mediante una política retributiva que vincule e integre a los directivos del Grupo y, en particular, al Consejero Delegado, con el Plan Estratégico de la Sociedad, alineando los objetivos de los directivos con los del accionista, así como mantener una competitividad externa que permita la captación de nuevos talentos.

Los instrumentos utilizados para el incentivo plurianual podrán consistir tanto en opciones sobre acciones, entregas de acciones, bonus en metálico, como en otros instrumentos retributivos que se consideren práctica de mercado y que faciliten la consecución de los objetivos anteriormente expuestos.

En el ejercicio 2015 el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó la puesta en marcha de un Plan de Incentivos Plurianual denominado ILP 2015-2017, a fin de retener e incentivar la implicación del Consejero Delegado y de determinados directivos clave del Grupo.

Los objetivos incluidos en el ILP 2015-2017, con un peso de 50% cada uno, son:

- La revalorización acumulada de la acción de Cellnex, comparando a tal efecto el precio de la oferta llevada a cabo con carácter previo a la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad y la cotización media del último trimestre del año 2017, ponderada por el volumen ("vwap"), siguiendo una escala de consecución.*
- Consecución de Ebitda ajustado de acuerdo al consenso de mercado y a perímetro constante de consolidación, siguiendo una escala de consecución.*

La valoración final de la consecución de los objetivos fijados por el ILP 2015-2017 se realizará por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones una vez concluido su periodo de vigencia y la liquidación, en su caso, tendrá lugar tras la celebración de la Junta General de Accionistas que apruebe las cuentas anuales del ejercicio 2017.

La expectativa de retribución del Consejero Delegado en el caso de que al cierre del ejercicio 2017 se alcancen los objetivos estratégicos de la Sociedad es de tres anualidades de su retribución fija.

En el ejercicio 2017 el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó la puesta en marcha de un ROLLING ILP, que será de aplicación durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones, consistente en una serie de Planes de incentivos trianuales (Plan ILP 2017-2019, Plan ILP 2018-2020, Plan ILP 2019-2021), a fin de retener e incentivar la implicación del Consejero Delegado y de determinado personal clave del Grupo.

Los objetivos incluidos en los diversos Planes del ROLLING ILP, se determinarán oportunamente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y versarán sobre la cotización de la acción y resultados/magnitudes económicas de la Compañía.

La valoración final de la consecución de los objetivos fijados en cada uno de los Planes del ROLLING ILP se realizará por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones una vez concluido su periodo de vigencia y la liquidación, en su caso, tendrá lugar tras la celebración de la Junta General de Accionistas que apruebe las cuentas anuales del último ejercicio que comprenda el Plan.

La expectativa de retribución del Consejero Delegado en el caso de que se alcancen los objetivos previstos en el correspondiente Plan es de una anualidad de su retribución fija.

Excepcionalmente y al objeto de dar continuidad al actual sistema de incentivos plurianuales, el primer Plan del ROLLING ILP, es decir el Plan de Incentivos Plurianual denominado ILP 2017-2019 constará de dos fases: 2017-2018 y 2018-2019, y sus objetivos serán:

Para la fase 2017-2018:

- *Con un peso de 50%, la consecución del flujo de caja recurrente apalancado por acción ("RLFCF per share") de acuerdo al consenso de mercado y a perímetro constante, siguiendo una escala de consecución.*
- *Con un peso de 30%, la revalorización acumulada de la acción de Cellnex, comparada a tal efecto con la revalorización acumulada de una cesta de empresas análogas a Cellnex (70%) y del IBEX 35 (30%), siguiendo una escala de consecución.*
- *Con un peso de 20%, la consecución del resultado operativo antes de amortizaciones ajustado ("Ebitda adjusted") de acuerdo al consenso de mercado y a perímetro constante, siguiendo una escala de consecución.*

Para la fase 2018-2019:

- *Con un peso de 50%, la consecución del flujo de caja recurrente apalancado por acción ("RLFCF per share") de acuerdo al consenso de mercado y a perímetro constante, siguiendo una escala de consecución.*
- *Con un peso de 50%, la revalorización acumulada de la acción de Cellnex, comparada a tal efecto con la revalorización acumulada de una cesta de empresas análogas a Cellnex (70%) y del IBEX 35 (30%), siguiendo una escala de consecución.*

La valoración final de la consecución de los objetivos fijados por el ILP 2017-2019 se realizará por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones una vez concluido el periodo de vigencia de cada fase y la liquidación, en su caso, tendrá lugar por lo que respecta a la fase 2017-2018 tras la celebración de la Junta General de Accionistas que apruebe las cuentas anuales del ejercicio 2018, y para la fase 2018-2019 tras la celebración de la Junta General que apruebe las cuentas anuales del ejercicio 2019.

La expectativa de retribución del Consejero Delegado, en el caso de que se alcancen los objetivos estratégicos de la Sociedad, es de una anualidad de su retribución fija para la fase 2017-2018 y una anualidad de su retribución fija para la fase 2018-2019. Como mínimo el 30% de dicha retribución se realizará mediante entrega de acciones de la compañía.

No obstante lo anterior, la Sociedad establecerá otros planes de incentivos plurianuales para posteriores periodos.

4.4.- Condiciones principales del contrato del Consejero Delegado:

Las condiciones de prestación de servicios profesionales del Consejero Delegado se regulan en su contrato, de acuerdo con las previsiones recogidas en los Estatutos Sociales.

El contrato firmado entre la Sociedad y el Consejero Delegado es de duración definida (hasta el 31 de diciembre de 2024) y establece el derecho del Consejero Delegado a percibir, en determinados supuestos, dos anualidades de su retribución fija y variable (devengado durante el último año anterior a la resolución del contrato) como indemnización por el cese de la relación contractual.

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.

El contrato incluye un pacto de no competencia post-contractual durante un periodo de un año, con una contraprestación económica compensatoria de dicha restricción de una anualidad de la retribución fija del Consejero Delegado.

Adicionalmente, el contrato del Consejero Delegado contempla una serie de retribuciones complementarias en especie. En particular, el Consejero Delegado es beneficiario de un seguro de salud que cubre también a su familia. Asimismo, el Consejero Delegado es beneficiario de un seguro para la cobertura de las contingencias de supervivencia a la edad ordinaria de jubilación, fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y desempleo de larga duración, realizando la Sociedad para la cobertura de dichas contingencias una aportación anual consistente en el 25% de la retribución bruta fija anual del Consejero Delegado.

5.- Principio de plena 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.

A tal efecto, el Consejo de Administración formula esta Política de Remuneraciones de los Consejeros y vela por la transparencia de las retribuciones de los Consejeros. Asimismo, el Consejo de Administración elabora anualmente el Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros, que se pone a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria y que se somete a votación consultiva como punto separado del Orden del Día.

6.- Vigencia.

Sin perjuicio de lo previsto por la legislación vigente en materia de política de remuneración de los miembros del Consejo de Administración, la Política de Remuneraciones tendrá vigencia en el año de su aprobación por la Junta General de Accionistas (2016) y en los tres siguientes (esto es, los ejercicios 2017, 2018 y 2019) salvo las modificaciones/adaptaciones que puedan acordarse que tendrán vigencia desde el año de su aprobación por la Junta General de Accionistas y por los años de duración que resten a la Política de Remuneraciones.

