

Informe sobre las funciones y actividades de la Comisión de
Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de Cellnex Telecom, S.A.
durante 2021

1.- Composición, responsabilidades y funcionamiento

El 17 de Abril de 2015, el Consejo de Administración aprobó la creación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que el 19 de febrero de 2021 pasó a denominarse Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad (la "**Comisión**") de Cellnex Telecom, S.A. (la "**Compañía**").

a) Composición

El Consejo de Administración designará de su seno una Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad que estará compuesta por el número de consejeros que en cada caso determine, dentro del mínimo de tres miembros y el máximo de cinco miembros previsto en el Reglamento del Consejo de Administración de la Compañía, debiendo tener todos ellos la categoría de consejeros no ejecutivos. Al menos la mayoría de los miembros de la Comisión tendrán la categoría de consejeros independientes y serán designados, procurando que tengan los conocimientos, aptitudes y experiencia adecuados a las funciones que estén llamados a desempeñar.

La Comisión está compuesta por los siguientes miembros:

Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad	Categoría	Cargo
Marieta del Rivero	Independiente	Presidenta
Pierre Blayau	Independiente	Vocal
Marisa Guijarro	Independiente	Vocal
Alexandra Reich	Dominical	Vocal
Virginia Navarro Virgós		Secretaria

Para el desarrollo de sus actividades, durante 2021 la Comisión se ha apoyado en diversos asesores externos:

- Willis Towers Watson para realizar un benchmarking y analizar la remuneración del CEO, Alta Dirección y miembros del Consejo de la Compañía.
- Georgeson para realizar un análisis Gap del enfoque de remuneración de la Compañía con las mejores prácticas del mercado y con las exigencias de los inversores, y para ayudar en la preparación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros.
- Korn Ferry para realizar una valoración individualizada de los potenciales sucesores de los puestos clave de la Compañía, previstos en el Plan de Sucesión.
- Korn Ferry para llevar a cabo un proceso de sucesión para nombrar al nuevo Presidente del Consejo de Administración y los nuevos Presidentes de las Comisiones.
- Korn Ferry para llevar a cabo la selección de un nuevo miembro del Consejo para cubrir la vacante existente en el Consejo de Administración que finalizó con el nombramiento de la Sra. Kate Holgate.

Además, esporádicamente ha participado en diversas sesiones de la Comisión personal interno de Cellnex, al objeto de presentar temas de su competencia. Concretamente: CEO, Deputy CEO, Director de Asuntos Públicos y Corporativos, Directora Global de Personas, CFO, Director de Relaciones con Inversores, Presidente de la Fundación Cellnex, Director Global de Operaciones y Responsable de Energía. El Secretario del Consejo de Administración también ha participado en varias sesiones.

b) Responsabilidades

El régimen de organización y funcionamiento de la Comisión se describe en la legislación aplicable, en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración de la Compañía y, sin perjuicio de otros cometidos que le fueran legalmente atribuibles o que le encomendara el Consejo de Administración, ésta tendrá, como mínimo, las siguientes responsabilidades:

- a) Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración. A estos efectos, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido.
- b) Establecer un objetivo de representación para el género menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
- c) Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por la Junta General de Accionistas.
- d) Informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para su reelección o separación por la Junta General de Accionistas.
- e) Informar las propuestas de nombramiento y separación de la alta dirección
- f) Informar con carácter previo las designaciones por el Consejo de Administración del Presidente y, en su caso, de uno (1) o varios Vicepresidentes, así como las designaciones del Secretario y, en su caso, de uno (1) o varios Vicesecretarios. El mismo procedimiento se seguirá para acordar la separación del Secretario y, en su caso, de cada Vicesecretario.
- g) Examinar y organizar la sucesión del Presidente del Consejo de Administración y del primer ejecutivo de la Sociedad y, en su caso, formular propuestas al Consejo de Administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada.
- h) Proponer al Consejo de Administración los miembros que deban formar parte de cada una de las Comisiones.
- i) Coordinar la evaluación del funcionamiento del Consejo de Administración y de sus Comisiones, y elevar al pleno los resultados de dicha evaluación, junto con una propuesta de plan de acción o con recomendaciones para corregir las posibles deficiencias detectadas.
- j) Informar al Consejo de Administración sobre la información no financiera que la Sociedad deba hacer pública periódicamente.

- k) Supervisar el cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo y de los códigos internos de conducta.
- l) Supervisar la aplicación de la política general relativa a la comunicación de información económica-financiera, no financiera, y corporativa, así como la comunicación con accionistas e inversores, asesores de voto y otros grupos de interés.
- m) Evaluar y revisar periódicamente el sistema de gobierno corporativo y la política en materia medioambiental y social de la Sociedad, con el fin de que cumplan su misión de promover el interés social y tengan en cuenta, según corresponda, los legítimos intereses de los restantes grupos de interés.
- n) Supervisar que las prácticas de la Sociedad en materia medioambiental y social se ajustan a la estrategia y políticas fijadas.
- o) Supervisar y evaluar los procesos de relación con los distintos grupos de interés.
- p) Revisar e informar la Memoria Anual de Sostenibilidad con carácter previo a su presentación al Consejo de Administración.
- q) Recomendar la estrategia relativa a las aportaciones a la Fundación Cellnex y afectarlas al cumplimiento de los programas de Sostenibilidad adoptados por la compañía.
- r) Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones básicas de sus contratos.
- s) Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.
- t) Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la Sociedad.
- u) Velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión.
- v) Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a votación con carácter consultivo a la Junta General de Accionistas, la elaboración de dicho informe anual.
- w) Cualesquiera otras relacionadas con las materias de su competencia y que le sean solicitadas por el Consejo de Administración o por su Presidente.

c) Funcionamiento

La legislación aplicable, los Estatutos Sociales de la Compañía y el Reglamento del Consejo de Administración de la Compañía establecerán las competencias de la Comisión y su régimen de organización y funcionamiento.

Los miembros de la Comisión desempeñarán su cargo por un periodo no superior a cuatro (4) años, pudiendo ser reelegidos, y cesarán cuando lo hagan en su condición de consejeros o cuando así lo acuerde el Consejo de Administración, previo informe de esta Comisión de . El Consejo de Administración designará de entre los consejeros independientes que formen parte

de la Comisión un Presidente, que deberá ser sustituido cada cuatro (4) años, pudiendo ser reelegido una vez transcurrido un plazo de uno (1) año desde su cese. La propia Comisión designará un Secretario y podrá designar un Vicesecretario, pudiendo ambos no ser miembros de la misma ni consejeros.

La Comisión se reunirá cada vez que el Consejo de Administración o su Presidente solicite la remisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones. Será convocada por el Presidente de la Comisión, bien a iniciativa propia o bien a requerimiento del Presidente del Consejo de Administración o de dos miembros de la propia Comisión.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando concurren, presentes o representados, la mayoría de sus miembros. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de miembros concurrentes, presentes o representados.

Estará obligado a asistir a las sesiones de la Comisión y a prestarles su colaboración y acceso a la información que disponga, cualquier miembro del equipo directivo o del personal de la Sociedad que fuese requerido a tal fin. También podrá requerir la Comisión la asistencia a sus sesiones de los auditores de la Sociedad.

2.- Actividades

Durante 2020, la Comisión celebró quince reuniones y realizó las actividades que se indican a continuación. El equipo directivo ha facilitado a la Comisión información plenamente actualizada sobre los temas de su competencia (en las reuniones formales, por medio de otras reuniones informales, mediante correspondencia y por conferencias telefónicas) y esta ha recibido la documentación de apoyo pertinente.

a) Gobierno Corporativo

- Proceso de sucesión del Presidente del Consejo de Administración y de los Presidentes de las Comisiones:
 - El 8 de enero de 2021 la Comisión puso en marcha el proceso de sucesión para nombrar un nuevo Presidente del Consejo de Administración, que llevó a cabo Korn Ferry.
 - El 19 de enero de 2021 Korn Ferry presentó a la Comisión los resultados de las evaluaciones realizadas, emitiendo esta una recomendación favorable para que el Consejo de Administración aprobase el nombramiento del Sr. Bertrand Kan como Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración.
 - El 19 de enero de 2021 la Comisión puso en marcha el proceso de sucesión para nombrar a los nuevos Presidentes de las Comisiones, que llevó a cabo Korn Ferry.
 - El 24 de febrero de 2021 la Comisión revisó los resultados de las evaluaciones realizadas por Korn Ferry de cara al nombramiento de los nuevos Presidentes de las Comisiones. La Comisión acordó recomendar favorablemente al Consejo que aprobase la designación del Sr. Peter Shore como Presidente de la Comisión de Auditoría y Gestión de Riesgos y de la Sra. Marieta del Rivero

como Presidenta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

- El 19 de enero de 2021 la Comisión emitió un informe en relación con la ratificación y la reelección del nombramiento de la consejera dominical, Sra. Alexandra Reich, a los efectos de su ratificación y reelección por la Junta General de Accionistas.
- El 19 de enero de 2021 la Comisión emitió un informe sobre el número de miembros del Consejo de Administración para someterlo a aprobación del mismo, el cual a su vez lo sometería a aprobación de la Junta General de Accionistas.
- El 19 de enero de 2021 se presentó el calendario de reuniones de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad para 2021, con una propuesta de orden del día para cada reunión.
- El 11 de febrero de 2021 la Comisión revisó un primer borrador del Informe Anual de Gobierno Corporativo y del Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros.
- El 19 de enero de 2021 la Comisión puso en marcha la elaboración de la matriz de competencias del Consejo de Administración, en línea con las mejores prácticas de buen gobierno. Los días 24 de febrero, 18 de marzo, 12 de abril y 3 de mayo de 2021 la Comisión realizó un seguimiento de la matriz de competencias del Consejo de Administración, la cual se confeccionó internamente. El 8 de junio de 2021 la Comisión revisó las conclusiones finales de este ejercicio y acordó recomendar favorablemente al Consejo aprobar la matriz de competencias, así como elaborar un plan de acción incluyendo los talleres y las sesiones de formación de acuerdo con las conclusiones de la matriz de competencias.
- El 11 de febrero de 2021 el Director de Asuntos Públicos y Corporativos presentó a la Comisión un primer borrador del Informe Anual Integrado.
- El 11 de febrero de 2021 el Director Global de Recursos presentó a la Comisión la propuesta sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros para 2021-2023 para alinearla a las recomendaciones del Código de Buen Gobierno, a la estrategia de la Sociedad y a las empresas del grupo de empresas comparables. También se modificaron tanto el importe total máximo de la retribución de los consejeros como la retribución fija anual y variable a largo plazo del Consejero Delegado.
- El 11 de febrero de 2021 la Comisión revisó la normativa interna de la Sociedad: los Estatutos Sociales; el Reglamento del Consejo de Administración; el Reglamento de la Junta General de Accionistas, y el Reglamento Interno de Conducta Interno, así como la Política de composición del Consejo de Administración, la Política Ambiental, Social y de Gobierno (ASG), la Política de comunicación de información financiera, no financiera y corporativa y de contactos con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto, y la Política de Equidad, Diversidad e Inclusión, para adaptarlos a la revisión del Código de Buen Gobierno llevada a cabo por la CNMV en 2020 y a los cambios legislativos recientes, así como a la próxima transposición de la Directiva sobre derechos de los Accionistas. La Comisión recomendó favorablemente al Consejo de Administración aprobar todos estos documentos.

- El 11 de febrero de 2021 la Comisión examinó las principales conclusiones de la evaluación externa sobre el funcionamiento del Consejo y sus Comisiones de 2020, además de la propuesta del plan de acción para 2021 dirigido a subsanar las deficiencias detectadas.
- El 24 de febrero de 2021 la Comisión revisó y aprobó el Informe de funcionamiento y actividades de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad del ejercicio 2020.
- El 24 de febrero de 2021 la Comisión recomendó favorablemente al Consejo de Administración que aprobase el Informe Anual Integrado, el Informe Anual de Gobierno Corporativo, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros y la Política de Remuneraciones de los consejeros. La Comisión elaboró un Informe sobre esta última.
- El 18 de marzo de 2021 la Comisión revisó la Política de Medio Ambiente y Cambio Climático, la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Política de Calidad Global y la modificación de la Política en materia de ASG. La Comisión recomendó favorablemente al Consejo de Administración aprobar estas políticas.
- El 15 de julio de 2021 la Comisión acordó proponer al Consejo de Administración que nombrase por cooptación a la Sra. Kate Holgate como nueva consejera independiente y como nuevo miembro de la Comisión de Auditoría y Gestión de Riesgos. Con fecha 21 de julio de 2021 la Comisión emitió la correspondiente propuesta motivada sobre el nombramiento de la consejera independiente, Sra. Kate Holgate, a los efectos de su nombramiento por cooptación como Consejera y como miembro de la Comisión de Auditoría y Gestión de Riesgos.
- El 13 de octubre de 2021 la Secretaria de la Comisión presentó la versión modificada del Reglamento Interno de Conducta motivada por la reciente modificación de la Ley del Mercado de Valores, que eliminaba la obligación que tenían las sociedades cotizadas españolas de publicar informes financieros trimestrales. Asimismo también se propuso modificar el Reglamento Interno de Conducta para adecuarlo al artículo 19.11 del Reglamento sobre Abuso de Mercado (“RAM”), que establece que en los periodos limitados sólo tendrán prohibido negociar acciones de Cellnex las Personas con capacidad directiva. La Comisión acordó en consecuencia recomendar al Consejo de Administración modificar el Código de Conducta Interno al objeto de (i) eliminar los Períodos de cierre relativos a la publicación de información trimestral y (ii) restringir la prohibición de negociar en Períodos de cierre únicamente a Personas con Responsabilidades de Dirección, conforme a lo que se dispone en el RAM.
- El 13 de octubre de 2021 la Comisión puso en marcha el proceso de Autoevaluación del Consejo de Administración de 2021 (que este año se realizó internamente). El 15 de diciembre de 2021 la Vicesecretaria del Consejo de Administración presentó los resultados de la Autoevaluación del funcionamiento del Consejo y sus Comisiones en 2021 y el Plan de Acción de 2021. La Comisión también revisó la propuesta del Plan de Acción de 2022 y acordó recomendar al Consejo de Administración que tomase conocimiento del Informe anual de Evaluación del Consejo de Administración de 2021 y que aprobase el Plan de Acción de 2022 dirigido a subsanar las deficiencias detectadas.

b) Plan de sucesión

- El 19 de enero de 2021 la Comisión examinó el informe elaborado por Korn Ferry sobre el plan de desarrollo y sucesión de cargos ejecutivos, que incluía los principales aspectos destacados y recomendaciones sobre la Alta Dirección y una opinión general sobre el momento en que previsiblemente se presentarían necesidades de sucesión. La Comisión también examinó cada cargo caso por caso.
- El 24 de febrero de 2021 la Comisión dio seguimiento al plan de desarrollo y sucesión de cargos ejecutivos. La Comisión revisó los planes de sucesión y de contingencia del Deputy CEO y sus posibles sucesores internos y debatió la posibilidad de movimientos transversales en la carrera de los miembros de la Alta Dirección, así como de los directivos del nivel inmediatamente inferior. Además, los miembros de la Comisión solicitaron a Korn Ferry que compartiese el análisis realizado sobre el plan de contingencia de candidatos externos que podrían sustituir al Consejero Delegado.
- El 18 de marzo de 2021 la Comisión examinó el plan de sucesión de los Directores Generales de cada país.
- El 15 de julio de 2021 la Comisión examinó el progreso del Programa de desarrollo ejecutivo y la situación en los distintos países. Además, la Directora Global de Personas presentó el plan de contingencia del Deputy CEO, los posibles sucesores y los ajustes organizativos para cada uno de los candidatos, así como el plan de sucesión para cada Director General de país.
- El 15 de diciembre de 2021 la Comisión revisó el Programa de Desarrollo Ejecutivo, cubriendo aquellas acciones que eran estructurales, las relacionadas con el desarrollo del talento y las principales áreas de enfoque. La Comisión también revisó el plan de sucesión del Deputy CEO y de la Alta Dirección.

c) Actividades relacionadas con remuneraciones

- El 11 de febrero de 2021 la Comisión analizó el grado de consecución de los objetivos cuantitativos y cualitativos incluidos en el plan de la dirección por objetivos (MBO) del Consejero Delegado para 2020.
- El 24 de febrero de 2021 la Comisión acordó someter al Consejo de Administración la evaluación final de la consecución de objetivos establecidos en el Plan de incentivos a largo plazo (PILP) del período 2018-2020.
- El 24 de febrero de 2021 la Comisión acordó someter al Consejo de Administración el modelo de contrato del PILP del período 2021-2023.
- El 24 de febrero de 2021 la Comisión acordó remitir al Consejo de Administración los objetivos del plan de la dirección por objetivos del Consejero Delegado para 2021.
- El 15 de julio de 2021 el Director Global de Recursos presentó el proceso previsto para revisar la remuneración de los miembros del Consejo y la Alta Dirección. La Comisión acordó contratar a Willis Towers Watson como asesor externo para ayudar a la Comisión en este ejercicio. La Comisión también consideró, a fin de mejorar la

transparencia, la posibilidad de elaborar en formato libre el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

- El 8 de septiembre de 2021 la Comisión examinó, desde una perspectiva de gobierno corporativo, la Política de Remuneraciones de los consejeros aprobada en la Junta General de Accionistas de 2021. Se analizó la situación inicial y se examinaron las tendencias más recientes del mercado.
- El 13 de octubre de 2021 la Comisión revisó la estrategia de *benchmarking* y Willis Towers Watson presentó los criterios de selección de los dos grupos de empresas comparables, cuya principal novedad consistía en la inclusión de empresas europeas de alto crecimiento (que se hallasen en la etapa de intenso crecimiento en que se encontraba la Compañía) además de aquellas empresas de la industria que tradicionalmente se habían incluido en el grupo de empresas comparables. La Comisión acordó aprobar el grupo de empresas comparables primario (basado en la industria), el secundario (empresas europeas de alto crecimiento) y el grupo empleado, a propuesta de Willis Towers Watson, para revisar las prácticas retributivas (el análisis cualitativo).
- El 9 de noviembre de 2021 la Comisión revisó el *benchmarking* de la remuneración de los Consejeros no ejecutivos, el *benchmarking* del análisis cualitativo de la remuneración de los Consejeros ejecutivos y la propuesta cualitativa de remuneración de la Alta Dirección.
- El 2 de diciembre de 2021 la Comisión acordó formular una recomendación favorable a que el Consejo de Administración aprobase la propuesta de remuneración de los consejeros ejecutivos y el PILP de 2022-2024 aplicable a todo el grupo de beneficiarios, salvo el desglose de objetivos ASG y los objetivos indicativos de los niveles de logro bajo, medio y alto para cada métrica. La Comisión también acordó recomendar al Consejo aprobar la propuesta de remuneración de la Alta Dirección.
- El 15 de diciembre de 2021 la Comisión aprobó el desglose de los objetivos ASG y el nivel de logro bajo, medio y alto para cada métrica. La Comisión también acordó recomendar al Consejo de Administración aprobar la remuneración de los consejeros no ejecutivos.

d) Actividades relacionadas con ESG

- El 18 de marzo de 2021 la Directora Global de Personas presentó a la Comisión el Programa de Equidad, Diversidad e Inclusión - Plan 2021, indicando el estado de cada una de las acciones. La Directora Global de Personas también explicó los tres grandes pilares de la estrategia relativa a las personas: cultura, liderazgo y talento, y recordó los objetivos ASG para 2021-2025 relacionados con la diversidad.
- El 3 de mayo de 2021 la Comisión examinó el Plan Director de ASG y el Director de Asuntos Públicos y Corporativos explicó los diferentes índices ASG en los que estaba incluida la Compañía y el grado de transparencia y comunicación de información al que se hallaba sujeta. El Director de Asuntos Públicos y Corporativos también se refirió a la constitución de la Comisión ASG, a su composición y funciones.

- El 3 de mayo de 2021 el Director Global de Operaciones y el Responsable Global de Energía expusieron conjuntamente a la Comisión el Plan de Transición Energética y el Modelo de Transición Energética, basado en 4 pilares: abastecimiento de energía *verde*, eficiencia energética, autogeneración a partir de fuentes renovables y energía 4.0.
- El 3 de mayo de 2021 el Director Global de Recursos presentó el mapa de riesgos ASG desde el punto de vista de los mapas consolidados de riesgos estratégicos y de riesgos operativos. El Director Global de Recursos también explicó las métricas ASG del Consejero Delegado, la Alta Dirección y los Directores Generales.
- El 8 de junio de 2021 el Director Global de Recursos y la Directora Global de Personas presentaron una actualización del Programa de Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI) y explicaron los objetivos para 2025, las metas cuantitativas de la estrategia EDI y las iniciativas EDI llevadas a cabo en el primer semestre de 2021.
- El 8 de junio de 2021 el Director de Asuntos Públicos y Corporativos presentó una actualización del Plan Director de ASG y explicó que la Sociedad había procurado elevar la concienciación interna y externa en relación con su actividad ASG. El Director de Asuntos Públicos y Corporativos también se refirió a los *ratings* ASG a los cuales pertenecía la Compañía y a los principales logros del Plan Director de ASG para 2021-2025.
- El 15 de julio de 2021 el Director Global de Operaciones y el Responsable Global de Energía presentaron conjuntamente a la Comisión las novedades en relación con el Plan de Transición Energética, destacando que la Sociedad avanzaba a buen ritmo y que estaba cerca de alcanzar sus objetivos antes de lo previsto. Existía un compromiso claro respecto a que el 100% de la energía fuera *verde* en 2025.
- El 8 de septiembre de 2021 el Director de Asuntos Públicos y Corporativos ofreció a la Comisión una actualización del Plan Director de ASG para 2021-2025, explicando las acciones realizadas hasta el primer semestre de 2021. También describió en líneas generales el posicionamiento de la Compañía en los índices ASG. PwC presentó el análisis de materialidad que se hizo al definir el Plan Director ESG.
- El 8 de septiembre de 2021, la Comisión aprobó la formación para el Consejo de Administración en materia de ESG impartida por el IESE, en el marco del programa de formación 2021-2022 del Consejo de Administración.
- El 15 de diciembre de 2021 el Presidente y la Directora General de la Fundación Cellnex expusieron a la Comisión el objeto fundacional, los programas propios y conjuntos y el presupuesto para 2022, diferenciando los diferentes pilares y proyectos, que ascendía a un total de un millón de euros (1.000.000 €). La Comisión acordó recomendar al Consejo de Administración donar un millón de euros (1.000.000 €) a la Fundación Cellnex.

e) Gestión del talento

- El 15 de julio de 2021 la Directora Global de Personas presentó a la Comisión el Programa de gestión del talento, centrado en *One Cellnex*, inclusión, empoderamiento, confianza y transparencia. La Comisión revisó las principales

iniciativas que la Compañía había desarrollado para captar talento y para evaluar, desarrollar y retener/comprometer el talento existente.

- El 15 de diciembre de 2021, la Directora Global de Personas presentó un resumen de las acciones relacionadas con el talento llevadas a cabo durante 2021.

f) Otra información

- El 19 de enero de 2021 la Comisión recomendó favorablemente al Consejo de Administración la aprobación de la ampliación, hasta el 31 de marzo de 2021, del plazo a tener en cuenta a efectos de la entrega de acciones a todos los empleados de Cellnex por hasta un importe equivalente a 500 € por la compra realizada, en su caso, por el empleado, según lo acordado en la reunión de la Comisión celebrada el 20 de octubre de 2020, con el fin de que el máximo número de empleados posible pudiera beneficiarse de dicha iniciativa.
- El 3 de mayo de 2021 la Secretaria explicó el programa de bienvenida para los nuevos consejeros y las sesiones de formación que la Sociedad estaba organizando para el Consejo.
- El 15 de julio y el 9 de noviembre de 2021 la Comisión recibió información actualizada relativa a la organización de la Sociedad.
- El 8 de septiembre de 2021 la Directora Global de Personas presentó a la Comisión el plan de formación del Consejo para 2021-2022, que había sido definido de acuerdo con los resultados de la matriz de competencias del Consejo y el *feedback* de los diferentes miembros del Consejo.