

• **2023** **Junta General
de Accionistas**
Annual Shareholders' Meeting

**Propuesta motivada del Consejo
sobre política de remuneraciones**

**PROPUESTA MOTIVADA QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE CELLNEX
TELECOM, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA A QUE SE REFIERE EL APARTADO SEGUNDO
DEL PUNTO SÉPTIMO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE LA
SOCIEDAD CONVOCADA PARA EL 31 DE MAYO DE 2023, EN PRIMERA CONVOCATORIA, Y
PARA EL 1 DE JUNIO DE 2023, EN SEGUNDA CONVOCATORIA**

Se somete a la Junta General de Accionistas la aprobación de 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**” o la “**Política de Remuneraciones de los Consejeros**”).

El Consejo de Administración acordó someter a la Junta General de Accionistas la aprobación de la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, cuyo texto se incorpora al informe recibido de 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 (figuran marcadas en amarillo las modificaciones realizadas sobre la Política vigente).

La modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros trae causa del resultado de la votación del acuerdo de aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros por la Junta General de Accionistas de 2022, siendo el nivel de disidencia relevante. La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad realizó consultas específicas con los principales *proxy advisors* y accionistas institucionales que habían votado en contra para profundizar sobre las razones del sentido del voto. Como resultado de las opiniones y recomendaciones recogidas, se identificaron las principales causas y se analizaron posibles alternativas para (i) mejorar el grado de alineamiento del incentivo a largo plazo del Consejero Delegado con las expectativas de los inversores institucionales, manteniendo los principios y objetivos originales sobre los que fue diseñado, y (ii) en particular, fomentar la creación de valor para los accionistas, que es una de nuestras prioridades estratégicas.

Asimismo, como consecuencia del cambio de Consejero Delegado, tras la renuncia de D. Tobías Martínez Gimeno, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad llevó a cabo un exhaustivo proceso de selección y, tras el pertinente análisis, se consideró apropiado realizar una serie de modificaciones a la Política de Remuneraciones de los Consejeros para asegurar que permite atraer el perfil adecuado para el cargo de Consejero Delegado y mitigar los riesgos asociados a la remuneración.

Adicionalmente, debido a que está previsto el aumento del tamaño del Consejo de Administración, es necesario incrementar la retribución anual total máxima a satisfacer al conjunto de consejeros en su condición de tales.

En consecuencia de lo anterior, se propone (i) modificar el multiplicador en función del retorno total para el accionista aplicable a los incentivos a largo plazo del Consejero Delegado, (ii) realizar otros ajustes menores para eliminar (respecto de la redacción original) las referencias al ejercicio 2022, (iii) modificar determinadas condiciones retributivas del consejero ejecutivo descritas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros (incluyendo, entre otros, la retribución fija máxima, los pagos por terminación e incentivos excepcionales para atraer talento), y (iv) aumentar la retribución anual total máxima a satisfacer al conjunto de consejeros en su condición de tales.

Las restantes cláusulas de la Política de Remuneraciones de los Consejeros se mantienen inalteradas.

En cuanto a la vigencia de la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, se aplicará una vez sea aprobada por la Junta General de Accionistas que se celebre en 2023, y se extenderá hasta que finalice el plazo de 3 años aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada en 2022.

La aprobación de la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, se propone por las razones expuestas anteriormente.

Barcelona, a 26 de abril de 2023.

ANEXO I

INFORME JUSTIFICATIVO DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y SOSTENIBILIDAD

Informe justificativo de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad sobre la propuesta de 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 de Cellnex Telecom, S.A. aprobada por la Junta General de Accionistas de 2022 (la "Política de Remuneraciones" o "Política").

La Política de Remuneraciones en vigor fue aprobada con un 56,14% de votos a favor y 7,03% de abstenciones por la Junta General de Accionistas de 2022. Este resultado no fue el esperado, particularmente, comparado con el nivel de apoyo recibido a la aprobación de Políticas de Remuneraciones de los Consejeros anteriores.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ("CNRS") propuso esta **Política de Remuneraciones** al Consejo de Administración para que, a su vez, la propusiera a aprobación a la Junta General de Accionistas, tras un profundo proceso de reflexión realizado durante 2021. Durante este proceso se consideraron los siguientes factores y, consecuentemente, se propusieron las siguientes modificaciones a la anterior Política de Remuneraciones de los Consejeros, vigente en ese momento:

- Optimizar la **vinculación entre la retribución del consejero ejecutivo y la creación de valor para los stakeholders**, en particular los accionistas, y las prioridades estratégicas de Cellnex (**pay for performance**). En este sentido, se propuso:
 - Establecer un mix retributivo donde el peso de la retribución "en riesgo" para el Consejero Delegado alcanzase un 74% de la retribución total directa en un escenario de cumplimiento target y hasta un 93% en un escenario de cumplimiento máximo.
 - Vincular la retribución variable con métricas relativas al crecimiento inorgánico y orgánico, que anticipaba la apertura de una nueva etapa en el *equity story* de Cellnex y ponía el foco en la gestión de la complejidad derivada de los distintos procesos de integración simultáneos en el tiempo.
 - Vincular un 60% del incentivo a largo plazo al retorno total para el accionista, tanto absoluto como relativo, y un 20% al flujo de caja libre apalancado por acción, cuya consecución permitiría reducir deuda, realizar inversiones y abonar dividendos.
 - Mantener el 100% del incentivo a largo plazo ("PILP") vinculado a instrumentos de capital con un periodo de devengo de 3 años.
 - Aumentar el peso de las métricas ESG en la retribución variable anual hasta un 20% e introducirlas en el incentivo a largo plazo, con este mismo peso, con foco en la reducción de emisiones y en el avance en diversidad a través del liderazgo inclusivo.
- Permitir **reconocer y recompensar el crecimiento significativo y continuado de la Compañía y el potencial esperado**. El entorno global en el que Cellnex compite por el talento incluye, además de los competidores tradicionales, compañías no cotizadas y empresas norteamericanas con sistemas retributivos muy apalancados y oportunidad de ganancia significativamente por encima del estándar de mercado. Para **garantizar que nuestra Política es relevante y atractiva para el talento que queremos atraer y sobre todo mantener a dicho talento comprometido con el proyecto a largo plazo** que es Cellnex Telecom, se consideró adecuado:
 - Establecer un mix retributivo con un peso de la retribución en riesgo para el Consejero Delegado que pueda alcanzar un 74% de la retribución total en un escenario de cumplimiento target y hasta un 93% en un escenario de cumplimiento máximo.

- Establecer un posicionamiento competitivo de la retribución total target del Consejero Delegado. En concreto, esta retribución se situó entre la mediana y el percentil 75 de empresas del sector y entre el percentil 75 y 90 de compañías europeas multisectoriales con un alto crecimiento (medido a través del retorno total para el accionista).
- Aumentar la oportunidad máxima de la retribución variable anual del 150% al 180% de la retribución fija anual y del target.
- Establecer una oportunidad máxima del incentivo a largo plazo muy competitiva, vinculada con una creación de valor excelente (retorno total para el accionista 120% en 3 años).
- **Mitigar los riesgos** asociados a elementos que presentasen menor alineación con las mejores prácticas de mercado y las recomendaciones de gobierno corporativo. Así, se propuso:
 - Revisar la cláusula de extinción de la relación y no competencia post-contractual del Consejero Delegado para establecer una compensación total de entre 2 anualidades de retribución fija y 2 anualidades de retribución fija y variable anual, en función del hecho causante de la obligación de no competencia.
 - Eliminar la posibilidad de conceder retribuciones extraordinarias, en línea con las recomendaciones de inversores institucionales y *proxy advisors*.
 - Limitar el ejercicio de la discrecionalidad ajustando a la baja el modificador por evaluación del desempeño aplicable a la retribución variable anual, desde 0,75-1,25 a 0,8-1,2.

Aun con todas estas mejoras, al votarse la Política de Remuneraciones como un conjunto, el nivel de disidencia fue relevante, impulsado principalmente por el multiplicador aplicable a los incentivos a largo plazo del Consejero Delegado en función del retorno total para el accionista, de acuerdo con la información recibida durante el proceso de consulta con *proxy advisors* y accionistas institucionales que la CNRS llevó a cabo durante la segunda mitad de 2022 y principios de 2023. El objetivo de este proceso de involucración y consulta era escuchar activamente a aquellos que votaron en contra y profundizar en las cuestiones que presentaban un menor grado de alineamiento con sus expectativas.

El proceso seguido durante el ejercicio 2022 y principios de 2023 se describe a continuación:

- Como primer paso, se realizaron **consultas específicas con los principales *proxy advisors* y accionistas institucionales** que habían votado en contra de la aprobación de la Política de Remuneraciones en la Junta General de Accionistas de 2022 **para profundizar sobre las razones del sentido del voto. Como resultado de las opiniones y recomendaciones recogidas, se identificaron** las principales causas y se analizaron posibles alternativas para (i) mejorar el grado de alineamiento del incentivo a largo plazo del Consejero Delegado con las expectativas de los inversores institucionales, manteniendo los principios y objetivos originales sobre los que fue diseñado, y (ii) en particular, fomentar la creación de valor para los accionistas, que es una de las prioridades estratégicas de Cellnex.
- A continuación, la CNRS acordó presentar al Consejo de Administración un modelo del incentivo a largo plazo del Consejero Delegado con un único nivel de incentivo máximo, eliminando así la coexistencia de dos multiplicadores, que era percibida por el mercado como demasiado compleja.

En concreto, se propone modificar el multiplicador en función del retorno total para el accionista aplicable a los incentivos a largo plazo del Consejero Delegado, de manera que el objetivo (*target*) sea del 183% de la retribución fija anual, que se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos. Asimismo, se establece un máximo igual al 610% del objetivo, que se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos. Este incentivo máximo sólo aplicaría si el retorno total para el accionista es excelente en valor absoluto y relativo.

Como consecuencia este cambio, es necesario modificar los apartados 1 (“Principales Cambios”) y 3 (“Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos”) de la Política. Asimismo, se

introducen modificaciones formales menores en los apartados anteriores y en el apartado 4 (“Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales”) de la Política para eliminar (respecto de la redacción original) las referencias al ejercicio 2022.

Por otro lado, en enero de 2023 Cellnex comenzó una nueva etapa con cambio de Consejero Delegado tras la renuncia de D. Tobías Martínez Gimeno. Durante estos meses, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ha llevado a cabo un **exhaustivo proceso de selección**, en el que ha contado con el soporte de una firma de *headhunting* de reconocido prestigio.

En este contexto, se han propuesto una serie de **cambios a la Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos** aprobada por la Junta General de Accionistas de 2022, con el propósito de:

- Asegurar que la Política de Remuneraciones permite **atraer el perfil adecuado** para el cargo de Consejero Delegado, considerando el entorno global en el que Cellnex compite por el talento que incluye, además de los competidores tradicionales, compañías no cotizadas y empresas norteamericanas con sistemas retributivos muy apalancados en la retribución variable y oportunidad de ganancia significativamente por encima del estándar de mercado; y
- **Mitigar los riesgos asociados a la remuneración,**

En concreto, los **cambios propuestos** son los **siguientes**:

- Incrementar el **límite máximo** a la **retribución fija** de 1.300.000€ a 1.500.000€.
- **Limitar la consolidación** de los **derechos acumulados** en el **plan de previsión social** exclusivamente a los casos de **good leaver**, según están definidos para los incentivos a largo plazo, y al cumplimiento de la obligación de no competencia post-contractual.
- Clarificar el **tratamiento** de la retribución **variable** anual y de los incentivos a largo plazo en **caso de terminación** de la relación.
- Estructurar los **pagos por terminación** de la relación para, manteniendo el alineamiento con el mercado y las recomendaciones de gobierno corporativo, asegurar la **máxima protección a la compañía**. De esta forma, se establece:
 - Para los contratos permanentes, una indemnización por terminación de la relación de 6 meses de retribución fija. Para los contratos a término, no habría indemnización, tal y como establece la Política de Remuneraciones en vigor.
 - Una compensación por no competencia post-contractual equivalente a 18 meses de retribución fija. La obligación de no competencia post-contractual se activará tras 6 meses en el cargo y tendrá una duración de 2 años tras la fecha de terminación.

De acuerdo con lo anterior, los pagos totales por terminación se reducen de forma significativa respecto a lo establecido en la Política de Remuneraciones en vigor.

- **Completar** los casos en los que, **excepcionalmente**, se podría decidir abonar un **incentivo especial**, no solo para compensar la pérdida de incentivos no devengados en la anterior compañía con motivo del cese y consiguiente aceptación de la oferta de Cellnex, sino también para poder **atraer candidatos externos procedentes de mercados geográficos más competitivos a nivel retributivo**.

El resto de condiciones retributivas en relación con la Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos se mantienen inalteradas.

Por último, el Consejo de Administración de Cellnex, previa aprobación de la Junta General de Accionistas, tiene previsto **augmentar el tamaño** del **Consejo** de 11 a 13 miembros con vistas a **separar** la actual **Comisión** de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad en dos. Con el objetivo de **adecuar** las remuneraciones a la nueva estructura, se propone aumentar la **retribución anual total máxima** a satisfacer al conjunto de consejeros en su condición de tales. La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad también ha verificado que este

límite está en torno a la mediana de los importes observados entre las compañías del Ibex-35.

Las restantes cláusulas de la Política de Remuneraciones se mantienen inalteradas.

En cuanto a la vigencia de la modificación de la Política de Remuneraciones, parece adecuado que se aplique una vez sea aprobada por la Junta General de Accionistas que se celebre en 2023, y se extenderá hasta que finalice el plazo de 3 años aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada en 2022 (es decir, durante los ejercicios 2023, 2024 y 2025).

Se incluye como anexo a este informe el texto completo de la Política de Remuneraciones que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas, en el que figuran marcadas en color las modificaciones realizadas sobre la Política vigente (aprobada por la Junta General de Accionistas de 2022).

Barcelona, 25 de abril de 2023

The background of the slide is a photograph of a telecommunications tower. The tower is a tall, metal lattice structure with several large, white, parabolic satellite dishes and smaller antennas attached to it. It is situated on a hill covered with green trees and bushes. In the background, a body of water is visible under a sky with soft, orange and yellow clouds, suggesting a sunset or sunrise.

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

(modificada por la Junta General de Accionistas de 2023)

Introducción

El Consejo de Administración de Cellnex Telecom, S.A. (en adelante, “Cellnex”, la “Sociedad” o la “Compañía”, indistintamente) aprobó en su sesión de 24 de marzo de 2022, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, someter la presente política de remuneraciones para los ejercicios sociales 2022 (desde su aprobación por la Junta General de Accionistas), 2023, 2024 y 2025 (en adelante, la “Política de Remuneraciones” o la “Política”) a la votación vinculante de la Junta General de Accionistas de 2022, 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, modificado por la Ley 5/2021, de 12 de abril, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas (en adelante, la “Ley de Sociedades de Capital” o “LSC”, indistintamente).

Esta nueva Política, si bien es continuista con la política vigente, aprobada por la Junta General de Accionistas de 2021 con un 88,15% de votos a favor, introduce modificaciones para adecuar determinados elementos retributivos a la rápida evolución de la Compañía y reconocer su mayor complejidad a raíz de las distintas integraciones que se están realizando de forma simultánea. El Consejo de Administración acordó estas modificaciones, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, tras considerar los perfiles de los candidatos al puesto de Consejero Delegado y sus paquetes retributivos, las recomendaciones de gobierno corporativo, las prácticas de sectores y compañías comparables, así como la opinión de los principales accionistas de Cellnex y determinados *proxy advisors*, con quienes la Compañía ha compartido las principales modificaciones contenidas en esta Política de Remuneraciones y las disposiciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas en España en materia de remuneración de los consejeros.

Esta Política de Remuneraciones incluye los siguientes apartados:

1. Principales cambios	2
2. Nuestros principios y prácticas	5
3. Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos	6
4. Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales	10
5. Política retributiva aplicable a nuevos nombramientos	11
6. Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones	11
7. Contribución a la estrategia empresarial y a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad	12
8. Vigencia	13



Principales cambios

I. Cambios introducidos respecto a la política aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 29 de marzo de 2021

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de Cellnex ha realizado a finales de 2021 un proceso de reflexión sobre la política de remuneraciones vigente en ese momento en aras a proponer al Consejo de Administración una nueva Política que permita reconocer y recompensar el crecimiento significativo y continuado de la Compañía y el potencial esperado, alineado con los objetivos de crecimiento sostenible a largo plazo, así como adecuar la retribución a una Compañía con mayor complejidad derivada de los distintos procesos de integración simultáneos en el tiempo. Para lo anterior, se tuvieron en cuenta los siguientes factores:

Factores internos

- Los resultados obtenidos en los últimos ejercicios, incluyendo particularmente la creación de valor para los accionistas
- Las prioridades estratégicas en el corto plazo y en el largo plazo, con foco en el alineamiento de la retribución de largo plazo con la creación de valor y los intereses de todos los grupos de interés
- 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, en especial, la Ley 5/2021, de 12 de abril
- Recomendaciones recibidas en el proceso de involucración con los accionistas institucionales y *proxy advisors*
- Las recomendaciones generales en materia de buen gobierno corporativo a nivel nacional e internacional
- Las prácticas de sectores y compañías comparables y las tendencias del mercado en general

Esta Política de Remuneraciones, si bien es continuista con la política aprobada en la junta General de Accionistas celebrada el 29 de marzo de 2021 con el 88,15% de los votos a favor, emitidos en la Junta General de Accionistas, introduce modificaciones en los siguientes elementos:

Consejeros ejecutivos

Retribución variable anual			
	Política actual	Nueva Política	Justificación
Importe máximo	• 150% de la retribución fija anual	• 180% de la retribución fija anual	• Alineamiento con las prácticas europeas competitivas • Retención del talento clave • Posibilidad de recompensar resultados excelentes
Límite al modificador por evaluación del desempeño	• Entre 0,75 y 1,5	• Entre 0,8 y 1,2	• Mejorar la ecuación <i>Pay for performance</i> • Limitar el ejercicio de la discrecionalidad (por ejemplo, integrando la valoración de liderazgo alineado con el modelo de Cellnex) • Reconoce “cómo” se han alcanzado los resultados
Incentivos a largo plazo			
	Política actual	Nueva Política	Justificación
Multiplicador en función del retorno total para el accionista	• No previsto	• Multiplicador de entre 1 y 5 en el caso de alcanzar resultados de excelencia extraordinarios definidos en función del retorno total para el accionista absoluto y relativo, y aplicable solo en el caso de que se cumplan ambas condiciones	• Alineamiento con los intereses de los accionistas • Mejorar la ecuación <i>Pay for performance</i> • Reconocer resultados extraordinarios
Proporción entre instrumentos	• 30% acciones y 70% opciones (derechos sobre la revalorización de acciones)	• No se establece una combinación concreta	• Flexibilidad para adecuar la combinación de instrumentos en función del ciclo de vida del negocio

Principales cambios (cont.)

Consejeros ejecutivos

Incentivos extraordinarios			
	Política actual	Nueva Política	Justificación
Incentivos extraordinarios	Previstos	Eliminados, al haber adecuado los incentivos a largo plazo para reconocer resultados de creación de valor para el accionista excelentes y extraordinarios	Alineamiento con las recomendaciones de gobierno corporativo

Condiciones de los contratos			
	Política actual	Nueva Política	Justificación
Blindaje y no competencia post-contractual	- Blindaje: 2 anualidades de retribución fija y variable anual - No competencia: 1 anualidad de retribución fija por un periodo de 1 año	- Se elimina el blindaje - Periodo de no competencia: 2 años - Compensación por el periodo de no competencia: entre 2 anualidades de retribución fija y 2 anualidades de retribución fija y variable anual, en función del hecho causante de la obligación de no competencia	- Mitigación de riesgos - Alineamiento con las recomendaciones de gobierno corporativo

Consejeros en su condición de tales

Elementos retributivos			
	Política actual	Nueva Política	Justificación
Límite máximo anual al conjunto de consejeros en su condición de tales	2.200.000€	2.500.000€	Adecuar el importe máximo a la estructura y composición del Consejo y sus Comisiones
Presidente del Consejo. Remuneración fija	260.000€	325.000€	- Adecuar la remuneración con la dimensión y complejidad de la Compañía y reconocer y recompensar la dedicación del cargo - Alineamiento con las prácticas europeas competitivas - Retención del perfil de consejero deseado
Pertenencia al Consejo. Remuneración fija	115.000€	125.000€	
Pertenencia a Comisiones. Remuneración fija	150.000€	175.000€	
Presidencia de Comisiones. Remuneración fija	180.000€	225.000€	

II. Modificación de la Política aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2022

Consejeros ejecutivos

Retribución fija			
	Política actual	Nueva Política	Justificación
Límite máximo	1.300.000€	Hasta 1.500.000€	- Atracción de talento clave - Alineamiento con las prácticas competitivas europeas

Principales cambios (cont.)

II. Modificación de la Política aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2022

Plan de previsión social			
	Política actual	Modificación	Justificación
Derechos	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.	Si el consejero ejecutivo abandona la Sociedad con carácter previo al acaecimiento de cualquiera de las contingencias previstas en el plan de previsión social, perderá el derecho a todas las aportaciones realizadas hasta esa fecha, excepto si el consejero ejecutivo es un <i>good leaver</i> en los términos del LTIP.	- Pay for performance - Mitigación de riesgos
Incentivos a largo plazo			
	Política actual	Modificación	Justificación
Multiplicador en función del retorno total para el accionista	Incentivo máximo anualizado preliminar: 240% de la retribución fija anual. Esta cuantía refleja el valor del incentivo a largo plazo a fecha de concesión. El Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, podrá aplicar un multiplicador en función del retorno total para el accionista, tanto en términos absolutos, como en términos relativos respecto a un grupo de comparación o índice bursátil. El multiplicador podrá variar entre 1, si no se alcanzan determinados umbrales de retorno total para el accionista absoluto y relativo, y 5, si se alcanzan niveles de excelencia extraordinarios en ambos parámetros conjuntamente. En los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros se incluirá información detallada sobre los umbrales y niveles establecidos en relación con el multiplicador	- Objetivo (<i>target</i>): 183% de la retribución fija anual. Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos. - Máximo: 610% del target. Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos. Este incentivo máximo sólo aplicaría si el retorno total para el accionista (TSR) es excelente en valor absoluto (por ejemplo, para el incentivo 2023-2025 se alcanzaría para un retorno total para el accionista de 119.7% en 3 años, equivalente a un 30% en términos anualizados) y relativo (por ejemplo, para el incentivo 2023-2025, se alcanzaría si Cellnex se sitúa en la posición #1 o #2 respecto a las compañías comparables).	- Alineamiento con el input recibido durante el proceso de consulta con <i>proxy advisors</i> y accionistas institucionales - Pay for performance - Recompensar al equipo gestor por una creación de valor excepcional para los accionistas
Condiciones de los contratos			
	Política actual	Nueva Política	Justificación
Blindaje y no competencia post-contractual	- Se elimina el blindaje - Periodo de no competencia: 2 años - Compensación por el periodo de no competencia: entre 2 anualidades de retribución fija y 2 anualidades de retribución fija y variable anual, en función del hecho causante de la obligación de no competencia	- Se elimina la indemnización por terminación para los contratos de duración determinada. Se limita a 6 meses de retribución fija para los contratos indefinidos. - Periodo de no competencia: 2 años (efectivo tras 6 meses en el cargo). - Compensación por el periodo de no competencia: hasta 18 meses de retribución fija.	- Mitigación de riesgos - Alineamiento con las recomendaciones de gobierno corporativo

Consejeros en su condición de tales

Elementos retributivos			
	Política actual	Nueva Política	Justificación
Límite máximo anual al conjunto de consejeros en su condición de tales	2.500.000€	2.700.000€	Adecuar el importe máximo al aumento del tamaño del Consejo derivado de la separación de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad

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 gobierno (ASG), 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 y del conjunto de los empleados, así como 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. Se podrán combinar métricas financieras y de creación de valor al accionista a largo plazo con indicadores en materia de sostenibilidad.
- **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, Retribuciones y Sostenibilidad 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

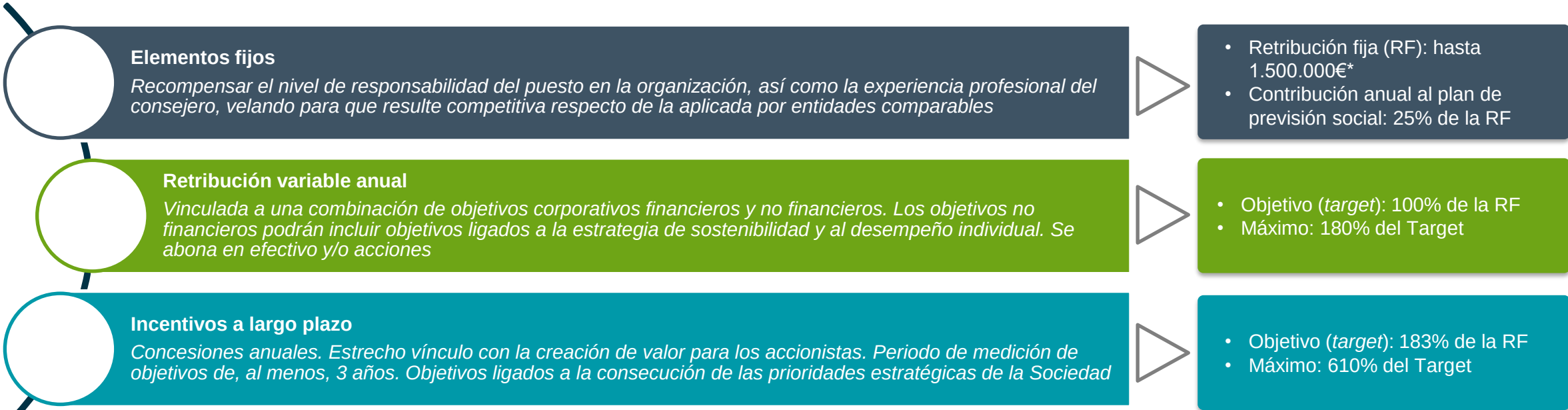
- **No** hay contratos con **incrementos salariales garantizados**.
- **No** existen **retribuciones variables garantizadas**.
- **No** se permite la **cobertura, pignoración, ventas al descubierto** o contratos de **derivados** sobre el **valor de las acciones** recibidas durante el periodo de retención.
- 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 la presente 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*:



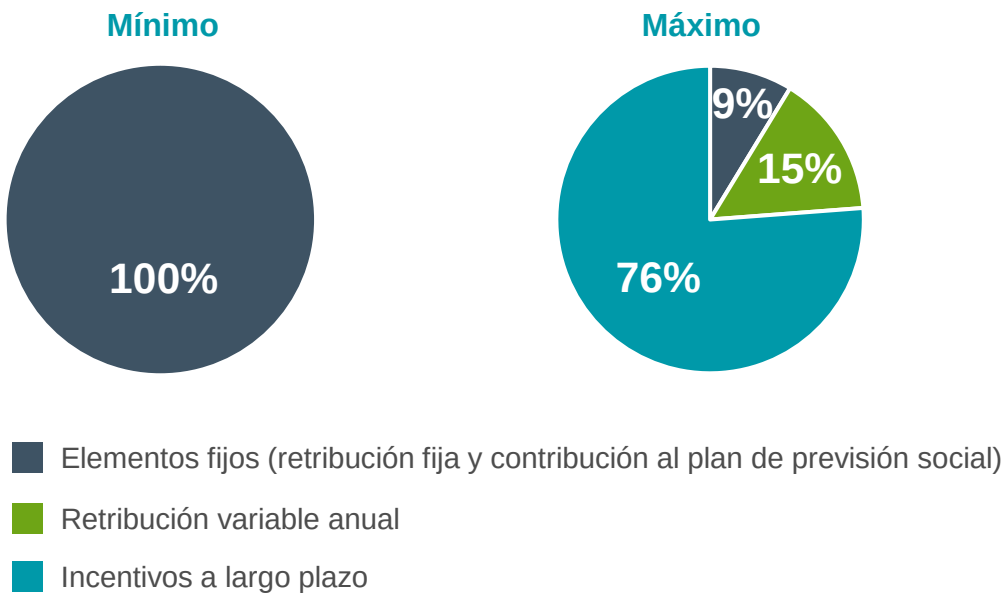
* Adicionalmente, los consejeros ejecutivos podrán ser beneficiarios de otras retribuciones en especie. El detalle se describe en el apartado 3.III. Por otro lado, los consejeros ejecutivos pueden percibir la remuneración correspondiente por su pertenencia y dedicación a las sesiones del Consejo de Administración.

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. Los posibles resultados y las premisas en las que están basados se indican a continuación:

Elementos fijos ¹	Todos los escenarios	- Retribución fija (RF): hasta 1.500.000€ - Contribución al plan de previsión social: 25% de la RF
Retribución variable anual	Mínimo	No se abonaría incentivo
	Target	100% de la RF
	Máximo	180% del Target
Incentivos a largo plazo ²	Mínimo	No se abonaría incentivo
	Target	183% de la RF
	Máximo	610% del Target



¹ Los beneficios (en especie y/o en metálico) no se incluyen dado que su importe no es significativo.

² Las cuantías reflejan el valor del incentivo a largo plazo a fecha de concesión. El incentivo máximo podrá ser superior ante resultados extraordinarios, según se indica en el apartado 3.IV.

Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos (cont.)

III. 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: hasta 1.500.000€ (anualizado).
Funcionamiento	El Consejo de Administración determina la retribución fija de los consejeros ejecutivos, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad. Esta retribución fija se abona mensualmente en efectivo. A los efectos de proponer una retribución adecuada y competitiva en mercado, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad 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, Retribuciones y Sostenibilidad, 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 anual.
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, perderá el derecho a todas las aportaciones realizadas hasta esa fecha, excepto si el consejero ejecutivo es un <i>good leaver</i> en los términos del LTIP. En el caso de que incumpla la obligación de no competir, perderá el derecho a todas las aportaciones realizadas.

Retribución en especie	
Propósito	Proporcionar beneficios competitivos.
Importe	Consejero Delegado: hasta un 10% de la retribución fija.
Funcionamiento	El consejero ejecutivo puede ser beneficiario de determinadas percepciones en especie (y/o una cuantía en metálico en lugar de 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, complementos por expatriación para cubrir la deslocalización, entre otros. 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.)

IV. Elementos variables por el desempeño de funciones ejecutivas

Retribución Variable Anual	
Propósito	Potenciar el compromiso de los consejeros ejecutivos con la Sociedad, motivar su desempeño y retribuir la consecución de objetivos específicos de cada ejercicio.
Importe	- Objetivo (<i>target</i>): 100% de la retribución fija anual. Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos. - Máximo: 180% del target. Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento 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 económico-financieros, operativos, y/o de creación de valor, concretos, predeterminados y cuantificables (por ejemplo, crecimiento inorgánico, flujo de caja, PoPs). También se podrán considerar indicadores ligados a la estrategia de sostenibilidad (por ejemplo, diversidad de género u otros factores, nivel de compromiso de los empleados, huella de carbono) y al desempeño individual del consejero ejecutivo (por ejemplo, basado en el modelo de liderazgo de Cellnex).
Funcionamiento	Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, 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 equilibrado, a la luz de los resultados globales de la Compañía y la experiencia para los accionistas. 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 resultado de la evaluación del desempeño (que podrá estar basado en el modelo de liderazgo de Cellnex) se podrá decidir aplicar como modificador, al alza (limitado a 1,2) o a la baja (limitado a 0,8). Con la finalidad de garantizar que la retribución variable anual guarda relación efectiva con el desempeño profesional del consejero ejecutivo, al 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. 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. En el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente a cada año, se indicarán de forma detallada los objetivos concretos, sus ponderaciones, la valoración final alcanzada y, como resultado, el importe final a satisfacer, así como los aspectos a evaluar para la determinación del factor corrector. La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad 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. En caso de terminación de la relación con el consejero ejecutivo por cualquier motivo (excepto en los casos de <i>good leaver</i> establecidos en el plan de retribución variable anual), el consejero ejecutivo no tendrá derecho a ninguna retribución variable anual. El consejero ejecutivo será recalificado como <i>bad leaver</i> si incumple la obligación de no competencia.

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	- Objetivo (<i>target</i>): 183% de la retribución fija anual. Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos. - Máximo: 610% del target. Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos. Este incentivo máximo sólo aplicaría si el retorno total para el accionista (TSR) es excelente en valor absoluto (por ejemplo, para el incentivo 2023-2025 se alcanzaría para un retorno total para el accionista de 119.7% en 3 años, equivalente a un 30% en términos anualizados) y relativo (por ejemplo, para el incentivo 2023-2025, se alcanzaría si Cellnex se sitúa en la posición #1 o #2 respecto a las compañías comparables).
Métricas	Se podrá vincular a objetivos económico-financieros y operativos del Plan Estratégico (por ejemplo, generación de flujo de caja), objetivos de creación de valor para los accionistas (por ejemplo, retorno total para el accionista), así como objetivos no financieros que podrán estar ligados a la estrategia de sostenibilidad (en materia medio ambiental, social y/o gobernanza). Alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras o un índice.
Funcionamiento	Los incentivos estarán estructurados en concesiones anuales. El periodo de medición de los objetivos para cada concesión será, como mínimo, de tres años. El incentivo podrá entregarse en su totalidad o parcialmente en opciones sobre acciones, acciones, metálico, o en otros instrumentos retributivos, que faciliten la consecución del propósito indicado anteriormente. Los consejeros ejecutivos están sujetos a un requisito mínimo de tenencia permanente de acciones de Cellnex (apartado 3.VII). 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. Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, 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. La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad podrá proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable plurianual, 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. En caso de terminación de la relación con el consejero ejecutivo por cualquier motivo (excepto en los casos de <i>good leaver</i> establecidos en el ILP), el consejero ejecutivo no tendrá derecho a ningún ILP. El consejero ejecutivo será recalificado como <i>bad leaver</i> si incumple la obligación de no competencia.

Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos (cont.)

V. 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, Retribuciones y Sostenibilidad, 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 tenían 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 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.

VI. 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, Retribuciones y Sostenibilidad, en caso de existir, Cellnex podrá suspender el pago de las cantidades pendientes de abono en cualquier concepto variable, así como, en su caso, reclamar 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, (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 y, 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 hubiese influido de cualquier modo en las métricas usadas para el cálculo del incentivo.

VII. Requisito mínimo de tenencia permanente de acciones

Los consejeros ejecutivos tienen la obligación de adquirir y retener una participación accionarial personal en Cellnex (en un plazo de cinco años a partir de la fecha de su nombramiento, concediéndose un plazo adicional si los requisitos aumentan significativamente) para alinear sus intereses con los de los accionistas a largo plazo de Cellnex. El requisito es dos veces su retribución fija.

Este requisito mínimo de tenencia permanente de acciones no considera las acciones de incentivos pendientes de devengar.

La Comisión revisa periódicamente el cumplimiento de este requisito.

VIII. Principales condiciones contractuales

El contrato que regulará el desempeño de las funciones y responsabilidades del Consejero Delegado es de naturaleza mercantil e incluye las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos. Este contrato será propuesto por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad 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 puede tener una duración determinada o ser de duración indefinida.
Preaviso e indemnización	Hasta seis meses de periodo de preaviso en el caso de renuncia por parte del Consejero Delegado. La indemnización no aplica para los contratos de duración determinada. La indemnización de hasta 6 meses de retribución fija para contratos de duración indefinida, solo aplica en los casos de <i>good leaver</i> establecidos en el ILP.
Compromiso de no competencia post-contractual	El Consejero Delegado se compromete, durante dos años 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 y/o mediante cualquier otro tipo de relación jurídica, a empresas o a cualquier otra entidad que tengan por objeto actividades concurrentes con las de la Sociedad. La efectividad de este compromiso podrá aplazarse hasta que el Consejero Delegado lleve en el cargo un máximo de 6 meses. La contraprestación económica específica que compensa estas restricciones consistirá en hasta 18 meses de 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 un máximo de otra anualidad de su retribución fija por incumplimiento en el momento del hecho causante de la obligación de no competir.
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, 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 hayan tenido acceso en el desempeño de su cargo, incluso cuando haya cesado él, 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.

IX. 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 asignación fija anual, que podrá ser abonada en efectivo, acciones o una combinación de ambas. Se podrá contemplar la entrega de acciones como remuneración a los consejeros no ejecutivos cuando se condicione a que las mantengan hasta su cese como consejeros. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.

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 2.700.000 euros. 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, Retribuciones y Sostenibilidad 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 percibirán la remuneración acumulada por cada una de las responsabilidades que hayan asumido en el Consejo de Administración y en cada una de las comisiones del Consejo.

Las cantidades podrán ser revisadas y actualizadas por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, 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.



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, Retribuciones y Sostenibilidad 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 de consejeros ejecutivos con contratos de duración indefinida, y para facilitar la contratación de un candidato externo, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad 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, que permita ser competitivos y atraer talento de otros mercados geográficos más competitivos, entre otras situaciones. Preferiblemente, este incentivo especial se entregará en acciones de la Sociedad.

Para promociones internas, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad 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. Una parte significativa de estos objetivos son coincidentes con los del consejero ejecutivo. Además, una parte de estos objetivos puede estar vinculada con objetivos de sostenibilidad, incluyendo el vector social con foco en las personas 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, Retribuciones y Sostenibilidad 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 2021 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, Retribuciones y Sostenibilidad 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, Retribuciones y Sostenibilidad 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, Retribuciones y Sostenibilidad 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 y de empleo de los trabajadores

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 y condiciones de empleo aplicable a los trabajadores de la Sociedad.

Contribución a la estrategia empresarial y a los intereses y a 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, cuyo propósito es 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;
 - ii. retribución variable anual, cuyo propósito es potenciar el compromiso de los consejeros ejecutivos con la Sociedad, motivar su desempeño y retribuir la consecución de objetivos específicos de cada ejercicio;
 - iii. incentivos a largo plazo, cuyo propósito es 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.

Estos 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.
- 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.
- Las métricas establecidas tanto en la retribución variable anual como en la retribución variable a largo plazo se vinculan a la consecución de una combinación de objetivos financieros y no financieros, que reflejan las prioridades estratégicas de la Compañía en cada momento y el *guidance* comunicado a inversores. En particular, los objetivos no financieros pueden estar vinculados a métricas de sostenibilidad en cualquier de sus tres vectores, medioambiente, social y gobernanza.
- No existen remuneraciones variables garantizadas.

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, Retribuciones y Sostenibilidad 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 que:
 - a) se revisan periódicamente para asegurar que son suficientemente exigentes;
 - b) son concretos, predeterminados y cuantificables en su mayoría. Sus ponderaciones y niveles de consecución se aprueban por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad 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, Retribuciones y Sostenibilidad;
 - d) al finalizar el periodo de medición la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad evalúa su grado final de cumplimiento. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad 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, Retribuciones y Sostenibilidad 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, Retribuciones y Sostenibilidad, someterá esta nueva Política de Remuneraciones a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2022 y, si es aprobada, entrará en vigor a partir de la fecha de celebración de la Junta, dejando sin efecto la Política de Remuneraciones actualmente vigente, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 29 de marzo de 2021.

Esta nueva Política de Remuneraciones mantendrá su vigencia durante tres ejercicios siguientes (2023, 2024 y 2025), aunque la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad podría proponer para aprobación una nueva política en una fecha previa, si lo considera apropiado.

