



Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros/as 2025



Índice

1. Carta de la presidenta de la CNRS¹	3
2. Resumen de la remuneración	5
3. Política de Remuneraciones de los Consejeros/as en 2026	8
4. Remuneración 2025	19
5. Alineación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as y su aplicación con la estrategia, los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y con la reducción de riesgos	25
6. La CNRS en 2025	27
7. Anexos	32
Anexo I ¿Cómo hemos elaborado este informe?	32
Anexo II Planes de Incentivo a Largo Plazo vigentes en curso	33
Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV), correspondiente a Cellnex Telecom, S.A. que figura como anexo del presente Informe	39

El Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros/as de Cellnex Telecom, S.A. (en adelante "Cellnex") del ejercicio 2025, que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de la compañía, se presenta como documento separado y está disponible en la página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), así como en la página web de Cellnex Telecom desde el día de publicación del Informe Anual Integrado.

¹ Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

1. Carta de la presidenta de la CNRS

Querido Stakeholder,

En nombre del Consejo de Administración de Cellnex, tengo el honor de presentar nuestro Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros/as de Cellnex Telecom, S.A. correspondiente al ejercicio 2025 (en adelante, el "**Informe**"), que se prevé someter a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas (voto consultivo).

Este Informe incluye una descripción de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Cellnex Telecom, S.A. (en adelante, la "**Política**" o "**Política de Remuneraciones**" o "**Política de Remuneraciones de los Consejeros/as**") aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 9 de mayo de 2025, aplicable a partir de la fecha de su aprobación y para los ejercicios fiscales 2026, 2027 y 2028.

Resultado de la Junta General de Accionistas de 2025 y compromiso con los accionistas

La Junta General de Accionistas de 2025 aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as con un 97,75% de votos a favor. Este fuerte apoyo refleja la recepción positiva por parte de nuestros accionistas de los cambios introducidos tras nuestro diálogo continuo con inversores institucionales y proxy advisors, entre otros la reducción significativa de la oportunidad máxima del Plan de Incentivos a Largo Plazo ("**LTIP**") del 610% al 275% del objetivo, la eliminación de opciones sobre acciones y el aumento en el porcentaje del requisito de participación accionarial del CEO de dos a tres veces su remuneración bruta anual fija.

Además, esta Política establece para los consejeros no ejecutivos la obligatoriedad de percibir parte de su remuneración en acciones: al menos el 20% de su remuneración total será en acciones y/o derechos para recibir acciones de Cellnex, porcentaje que puede elevarse hasta el 100% de la remuneración anual según la decisión de cada consejero, lo cual ejemplifica nuestro compromiso con la alineación con la estrategia de la Sociedad.

Como de costumbre, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ("**CNRS**") ha seguido en estrecha colaboración con nuestros stakeholders para asegurar que nuestro marco de remuneración se mantenga alineado con sus expectativas y las mejores prácticas de mercado.

Resultados y remuneración devengada 2025

2025 se ha caracterizado por un sólido desempeño en indicadores clave, logrando avances en el crecimiento de ingresos, eficiencia EBITDAaL, generación recurrente de flujo de caja libre y mantenimiento de una estructura de capital disciplinada. En cuanto a sostenibilidad, Cellnex ha seguido avanzando conforme a la hoja de ruta establecida en el ESG Master Plan 2021-2025.

Según los resultados mencionados, la remuneración anual variable acumulada por el CEO en 2025 ascendió a 1.379.040 €, equivalente al 106,08% del objetivo.

Principio de *Pay for Performance*: El LTIP 2023-2025 no ha devengado remuneración. Las condiciones de logro requerían que el TSR anualizado de Cellnex alcanzara un mínimo del 5% y este objetivo no se ha alcanzado. En consecuencia, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, acordó en su reunión del 26 de febrero de 2026 no ofrecer ningún incentivo bajo este Plan.

La retribución total del Consejero Delegado en 2025 ascendió a 3.194.040 euros. Manteniendo los mismos principios retributivos, la cifra correspondiente a 2024 (4.549.951 euros) incluía el primer tramo del Buyout Award (1.050.000 euros), así como un mayor grado de cumplimiento de las métricas de desempeño de la remuneración variable (106,08% en 2025 y 129,61% en 2024). Ello demuestra que la remuneración del Consejero Delegado no está garantizada, sino que fluctúa en función de los resultados obtenidos y de los componentes retributivos aplicables en cada ejercicio.

Este resultado es una clara demostración de nuestro firme compromiso con el principio de *Pay for Performance*: la remuneración variable nunca está garantizada y puede resultar en un pago cero cuando el rendimiento queda por debajo de los umbrales requeridos.

Nuestro enfoque en la publicación: total transparencia con prudencia estratégica

Cellnex sigue firmemente comprometida con la total transparencia respecto la remuneración recibida por todos los consejeros. Este principio está latente en nuestra Política de Remuneración y constituye uno de los pilares fundamentales de nuestro marco de gobierno corporativo.

Al mismo tiempo, como compañía cotizada que opera en un sector de infraestructuras altamente competitivo, Cellnex debe equilibrar cuidadosamente sus obligaciones de transparencia con la protección de información estratégicamente sensible que, si se divulga prematuramente, podría comprometer nuestra posición competitiva y, en última instancia, perjudicar el valor para los accionistas.

En este contexto, para el LTIP 2026-2028, el Consejo ha decidido que, a diferencia del enfoque seguido para planes de incentivos a largo plazo anteriores (LTIP 2025-2027, LTIP 2024-2026 y planes anteriores), los objetivos específicos de rendimiento para todas las métricas ya no se divulgarán de forma *ex-ante*. En su lugar, la Sociedad proporcionará una divulgación retrospectiva total de todos los objetivos aplicables y su nivel de logro, una vez concluido el periodo que se evalúa.

Este cambio en la política de publicación ha sido considerado cuidadosamente por la CNRS y se basa en motivos de peso. En primer lugar, la publicación *ex-ante* de objetivos financieros y estratégicos específicos puede proporcionar a los competidores información comercialmente sensible que podría socavar la posición competitiva de la Sociedad. En segundo lugar, la CNRS considera que la divulgación *ex post*, acompañada de explicaciones claras sobre la justificación, ponderación y resultado de cada métrica de rendimiento, proporciona a los accionistas y otros stakeholders información útil y completa para evaluar que la remuneración de los consejeros ejecutivos esté alineada con el rendimiento real de la Sociedad, manteniéndose así los principios de transparencia de Cellnex. Por último, pero no menos importante, es una práctica común en el ámbito de la remuneración ejecutiva de compañías españolas comunicar el rendimiento objetivo de forma *ex-post*, una vez cerrado el año fiscal correspondiente y se ha podido verificar el nivel de logro. La razón subyacente a este enfoque es, como se ha indicado anteriormente y como principio fundamental para el Consejo, evitar la divulgación prematura de información estratégicamente sensible que pudiera comprometer la posición competitiva de la Sociedad.

Es importante destacar que este enfoque no reduce la transparencia respecto a la remuneración resultante. Los accionistas mantienen plena visibilidad sobre la estructura de incentivos y las condiciones de rendimiento, y todos los resultados en el rendimiento se divulgarán en detalle de manera *ex post* una vez cerrado cada plan, incluyendo la fórmula de cálculo, los objetivos específicos y los importes resultantes. De esta manera se garantiza el compromiso total con la transparencia a la vez que se protege el valor para los accionistas durante el periodo de rendimiento.

Cambios para el año fiscal 2026

Tras la Junta General de Accionistas de 2025, como de costumbre, la CNRS analizó en detalle la votación de los diferentes accionistas institucionales, así como los comentarios recibidos de los proxy advisors, habiendo acordado los siguientes ajustes de cara al ejercicio fiscal 2026:

En cuanto al Plan de Incentivos a Largo Plazo (LTIP 2026-2028), el objetivo se mantiene en el 183% de la Remuneración Fija, con un máximo del 275% del objetivo (reducido del 610% de conformidad con la Política de Remuneración aprobada en 2025). El nivel máximo de pago prevé el 150% para ciertos indicadores y hasta el 400% para las métricas TSR en escenarios de alta creación de valor para los accionistas. Las métricas son el TSR absoluto, el TSR relativo, el flujo de caja libre apalancado recurrente por acción y la reducción absoluta de emisiones scope 3.

Con vista en el futuro, nuestro enfoque sigue siendo la transparencia, el diálogo con nuestros stakeholders y reforzar los más altos estándares de gobernanza en todos los asuntos relacionados con la remuneración de los consejeros.

Atentamente,

Marieta del Rivero,
Presidenta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad (CNRS)

2. Resumen de la remuneración

Características de la remuneración del Consejero Delegado correspondiente a 2026 y 2025

La siguiente tabla describe la remuneración del CEO, D. Marco Patuano, en 2026 y 2025. La Política de Remuneraciones aplicable en 2026 y aplicada en 2025 fue aprobada por la Junta General de Accionistas el 9 de mayo de 2025.

2026		Cambios respecto a 2025
Elementos Fijos		
Retribución Fija	1.300.000€	Sin cambios
Plan de Previsión Social	25% de la Retribución Fija	Sin cambios
Retribución en Especie	5% de la Retribución Fija	Sin cambios
Retribución Variable Anual		
Retribución Variable Anual	Oportunidad: - Target: 100% de la Retribución Fija. - Máximo: 150% del Objetivo.	Oportunidad: - Objetivo: sin cambios. - Máximo: sin cambios.
Los pesos de las métricas están indicados en la página 11	Métricas 2026: - Crecimiento: Ingresos - costes refacturados. - Eficiencia: EBITDAaL.¹ - Generación de Caja: Flujo de Caja Libre recurrente. - Estructura de capital: Deuda Neta Ajustada/EBITDA. - Remuneración al accionista.²	Métricas: sin cambios.

¹ EBITDAaL: resultado operativo antes de amortizaciones y después del pago por arrendamientos; resultado recurrente operativo antes de amortizaciones, sin incluir ciertos impactos no recurrentes y determinadas partidas sin efecto en caja (como anticipos entregados a clientes y gastos pagados anticipadamente) e incluyendo el pago por arrendamientos en el curso normal de los negocios.

² Remuneración en efectivo al accionista (dividendos y recompra de acciones).

2026		Cambios respecto a 2025
Plan Incentivo a Largo Plazo		
LTIP	Oportunidad: - Target: 183% de la Retribución Fija. - Máximo: 275% del Target.¹	Oportunidad: - Target: Sin cambios. - Máximo: No hay cambios en el incentivo total que pueda consolidarse bajo el LTIP 2026–2028, aunque se han realizado ciertos ajustes al máximo asignado a cada métrica.
Los pesos de las métricas están indicados en la página 13	Métricas LTIP 2026-2028: - Retorno Total para el Accionista (RTA) absoluto. - Retorno Total para el Accionista relativo. - Flujo de Caja Libre por acción (RLFCF por acción). - Reducción absoluta de emisiones.	Métricas vs. LTIP 2025-2027: - El flujo de caja libre acumulado es reemplazado por el RLFCF por acción. - Nuevo objetivo SBTi Net Zero 2050 frente a 2020.
	Instrumentos: 100% Acciones.	Sin cambios.
	Periodo de medición de objetivos: 3 años.	Sin cambios.
Otros		
Tenencia permanente de acciones	Equivalente a un mínimo de 3 años de Retribución Fija.	Sin cambios.

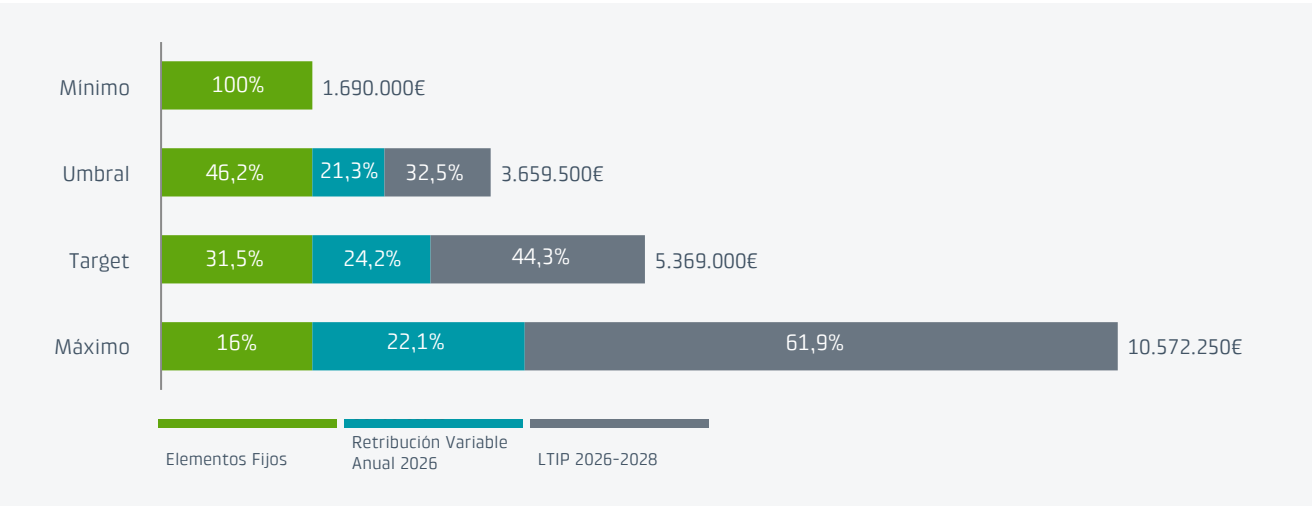
¹ El LTIP 2026-2028 establece un pago máximo del 150% para el RLFCF por acción y para la Reducción Absoluta de Emisiones, y un pago máximo de hasta el 400% aplicable exclusivamente a las métricas del plan TSR Absoluto y TSR Relativo. Como resultado, considerando la ponderación de todas las métricas aplicables, el pago máximo global bajo el LTIP 2026-2028 está limitado al 275% del Target.

Mix Retributivo 2026

La siguiente tabla y gráfico muestran diferentes escenarios sobre la retribución a percibir por el Consejero Delegado con base en los elementos fijos establecidos para 2026 y la retribución variable, anual y a largo plazo, concedida en 2026. En particular, el gráfico indica el peso de los distintos elementos sobre la retribución total (en porcentaje) y la retribución total en miles de euros. En el caso del LTIP, los importes indicados consideran el valor de concesión, sin tener en cuenta la variación del valor de los instrumentos durante el periodo de medición de los objetivos.

Elementos Fijos	Elementos variables		
Todos los escenarios	Escenarios	Retribución Variable Anual 2025	LTIP 2026-2028 ¹
• Retribución Fija (RF): 1.300.000 €. • Contribución Previsión Social: 25% RF. • Remuneración en especie: 5% RF.	Por debajo del Mínimo.	• No se abona incentivo.	• No se abona incentivo.
	Mínimo.	• 60% del Target. ²	• 50% del Target.
	Target.	• 100% de la RF.	• 183% de la RF.
	Máximo.	• 150% del Target.	• 275% del Target.

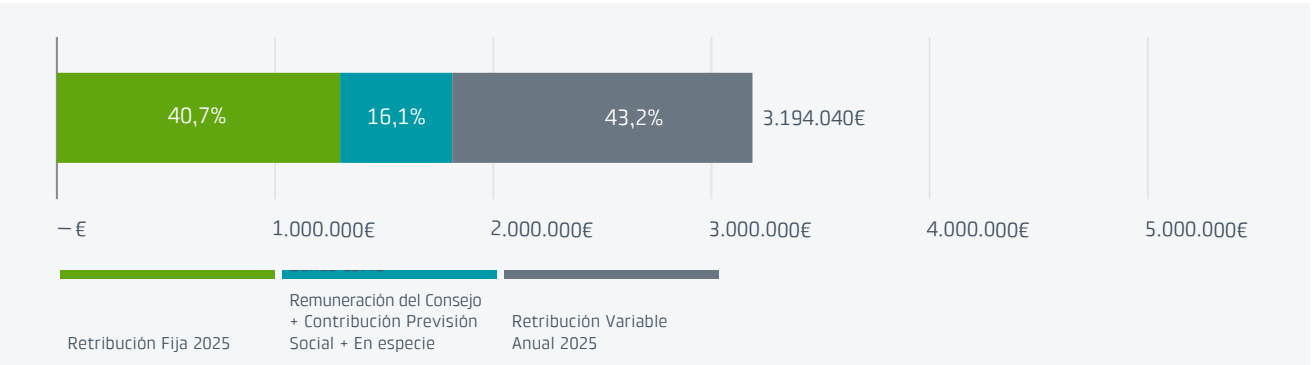
¹ Los escenarios del LTIP 2026-2028 muestran el valor del incentivo por LTIP, que cubre un periodo de 3 años y se abonará, en su caso, en 2029.
² Se alcanzará en caso de alcanzar el umbral mínimo de cumplimiento de los objetivos preestablecidos (75%), incluida la evaluación de la contribución del Consejero Delegado individual a través, según proceda, del Modelo de Evaluación de Liderazgo de Cellnex (multiplicador 0,8 x 75% = 60%). En caso de no alcanzar el umbral mínimo (75%) no se abonará importe alguno en concepto de Remuneración Variable Anual.



Adicionalmente, el Consejero Delegado recibirá la remuneración por sus funciones como Consejero (125.000 euros).

Remuneración devengada 2025 y desempeño de la Sociedad

El siguiente gráfico muestra la remuneración devengada por el Consejero Delegado en el ejercicio 2025².



² De acuerdo con las instrucciones de la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, la contribución realizada al sistema de previsión social se considera no consolidada. Por tanto, se incluye en las tablas del Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas como aportación a sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados. Como resultado, la tabla C.1.c) de dicho Anexo III indica como remuneración total devengada 2.869 miles de euros.

La remuneración del CEO se rige por el principio general de *Pay for Performance*, alineando el desempeño de la Sociedad en 2025 –tal como se indica en la carta de la Presidenta– con las expectativas de los stakeholders con los que Cellnex mantiene un el diálogo para incorporar sus comentarios y preocupaciones.

Como se muestra en el gráfico de Mix retributivo anterior, la remuneración variable (anual y LTIP) representa la mayor parte del paquete retributivo total del CEO en todos y cada uno de los escenarios posibles (Mínimo, Objetivo y Máximo). Esta estructura garantiza que la remuneración del máximo ejecutivo se correlacione significativamente con la creación de valor para los accionistas, un objetivo central y estratégico en esta nueva fase de Cellnex.

El componente de remuneración variable a corto plazo se basa en métricas específicas detalladas en la Sección 3.2 de este Informe. Por su naturaleza anual, este componente se centra en indicadores operativos que miden los objetivos financieros de la Sociedad (80%), así como un objetivo específico relacionado con la remuneración al accionista durante el ejercicio (20%). Dado el sólido rendimiento de la Sociedad durante 2025, el CEO ha acumulado el 106,08% de la remuneración variable anual.

Los planes de incentivos a largo plazo (LTIPs 2023-2025, 2024-2026, 2025-2027 y 2026-2028) dependen de las métricas de rendimiento detalladas en la Sección 3.2 y el Anexo II de este Informe. El LTIP 2026-2028 salvaguarda que sólo se devengue remuneración si se cumple al menos una de las siguientes condiciones: (i) que el TSR absoluto alcance el nivel Mínimo de rendimiento; (ii) que el TSR relativo alcanza al menos el nivel de rendimiento Objetivo; o (iii) que el RLFCF por acción alcance el nivel de rendimiento Objetivo. Si ninguna de estas condiciones se cumple, no se devengará remuneración alguna.

Como prueba del compromiso de Cellnex con el principio *Pay for Performance*, el LTIP 2023-2025 no ha devengado remuneración debido al rendimiento insuficiente de la métrica de TSR, a pesar de que sí se han alcanzado otros indicadores. En consecuencia, la remuneración del CEO en 2026 se limitará a la Remuneración Fija, la Contribución de Previsión Social + Retribución en especie y a la Remuneración Anual Variable 2025, sin que se le abonen importes por el LTIP 2023-2025.

3. Política de Remuneraciones de los Consejeros/as en 2026

A la fecha de elaboración del presente Informe, la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as en vigor es la aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 9 de mayo de 2025, con un 91,54% de los votos emitidos. Se puede acceder a dicha Política a través del siguiente enlace: <https://www.cellnex.com/app/uploads/2025/05/Politica-de-remuneraciones-de-consejeros.pdf>.

Esta Política de Remuneraciones tiene como eje principal atraer, retener y motivar el talento, a fin de que la Sociedad 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, todos ellos relacionados tanto con el Consejero Ejecutivo como con los Consejeros en su condición de tal:

ALINEAMIENTO CON LOS INTERESES DE LOS STAKEHOLDERS	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 remuneración variable está también ligada al logro de objetivos ESG, alineados con la estrategia de sostenibilidad. Además, las decisiones sobre la retribución de los consejeros ejecutivos se toman teniendo en cuenta las condiciones retributivas del equipo directivo y del conjunto de los empleados, así como los intereses de otros stakeholders. Asimismo, se ha diseñado e implementado un nuevo sistema de remuneración en acciones para garantizar que los consejeros no ejecutivos mantengan una participación directa y tangible en la creación de valor a largo plazo de la Sociedad.
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 remuneración 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 Compañía 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 en España.

Además, como se evidencia en este Informe, la Política pretenden mantener el enfoque *Pay for Performance* para los consejeros ejecutivos, en virtud del cual una parte sustancial de su remuneración depende del precio de la acción y del logro de objetivos financieros previamente definidos, establecidos en alineación con el *guidance* de la Sociedad y con su Plan Estratégico. Estos componentes de la remuneración, por lo tanto, nunca están garantizados. Además, como se explica en la sección 3.3 del Informe, los consejeros no ejecutivos –con la excepción de aquellos consejeros dominicales que están contractualmente obligados a transmitir su remuneración al accionista que les nombró– están obligados a recibir entre el 20% y el 100% de su remuneración anual en acciones de Cellnex o en derechos a recibir acciones.

Cellnex también adopta directrices adicionales y complementarias en línea con los cuatro principios principales descritos anteriormente que refuerzan su compromiso con un buen gobierno corporativo y la creación sostenible de valor, incluidos los siguientes:

- **Valor de las acciones y rendimiento empresarial:** La remuneración depende directamente del rendimiento. Una parte sustancial de la remuneración del CEO depende de la creación de valor para los accionistas y de métricas financieras y operativas predefinidas derivadas del *guidance* de la Sociedad y de su Plan Estratégico. El pago variable nunca está garantizado y puede ser cero si el rendimiento queda por debajo de los umbrales requeridos.
- **Valor a largo plazo:** El marco de remuneración está diseñado para reforzar la evolución de Cellnex como empresa financieramente disciplinada y orientada al valor, priorizando rendimientos sostenibles para los accionistas, una asignación rigurosa de capital y la solidez del balance, asegurando al mismo tiempo la excelencia operativa y la resiliencia estratégica a largo plazo.
- **Diálogo con los stakeholders:** Cellnex se compromete a mantener un diálogo continuo con inversores y otros stakeholders para recopilar e incorporar sus opiniones e inquietudes en el diseño y operación del marco de remuneración, asegurando la capacidad de respuesta y la alineación con las mejores prácticas.

3.1 Proceso de determinación de la Política

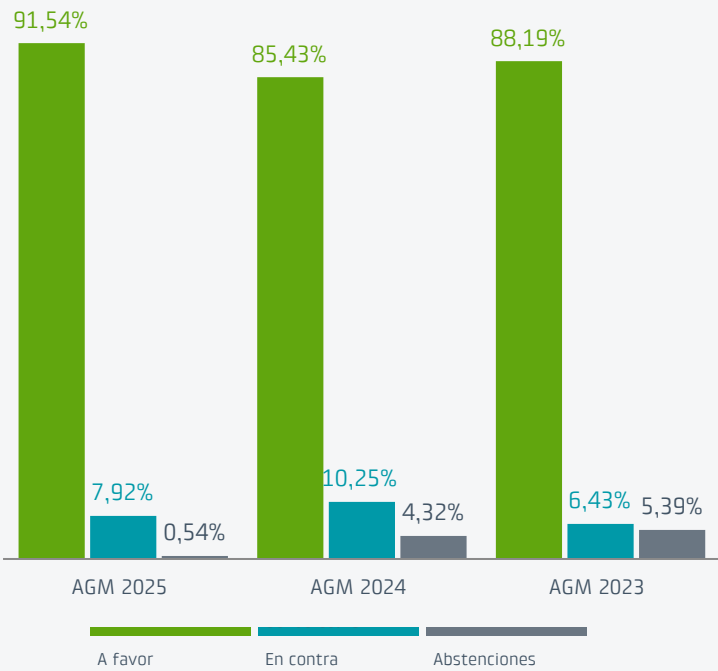
Consideraciones al determinar la Política

De conformidad con la legislación aplicable, la Política fue aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad. La CNRS cumpliendo su función de revisión constante de la Política, ha revisado el sentido del voto de los distintos accionistas institucionales, así como los comentarios y opiniones recibidos de los proxy advisors.

En este contexto, la CNRS evaluó la continuidad e idoneidad de los principios clave que sustentan el marco remuneratorio de la Sociedad. En cuanto al CEO, la Comisión ha confirmado que la estructura de la remuneración, el mix retributivo y el nivel de *pay at risk* siguen siendo coherentes con las prácticas del mercado y siguen estando alineados con la estrategia a largo plazo de la Sociedad, la orientación al rendimiento y los objetivos de creación de valor para los accionistas. En cuanto a los consejeros en su condición de tales, la CNRS ha analizado la idoneidad del marco remuneratorio a la luz de las responsabilidades asumidas, el nivel de dedicación requerido y el funcionamiento efectivo del Consejo, teniendo en cuenta la implementación del nuevo sistema de remuneración en acciones, que refuerza la alineación con el rendimiento a largo plazo de la Sociedad. Al realizar este análisis, la Comisión también ha tenido en cuenta las condiciones remuneratorias de la plantilla en general y el monitoreo constante de la Sociedad de posibles brechas salariales por género.

A continuación, se detallan los resultados de voto de la Junta General de Accionistas 2025 en relación con el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros/as y la evolución desde 2023:

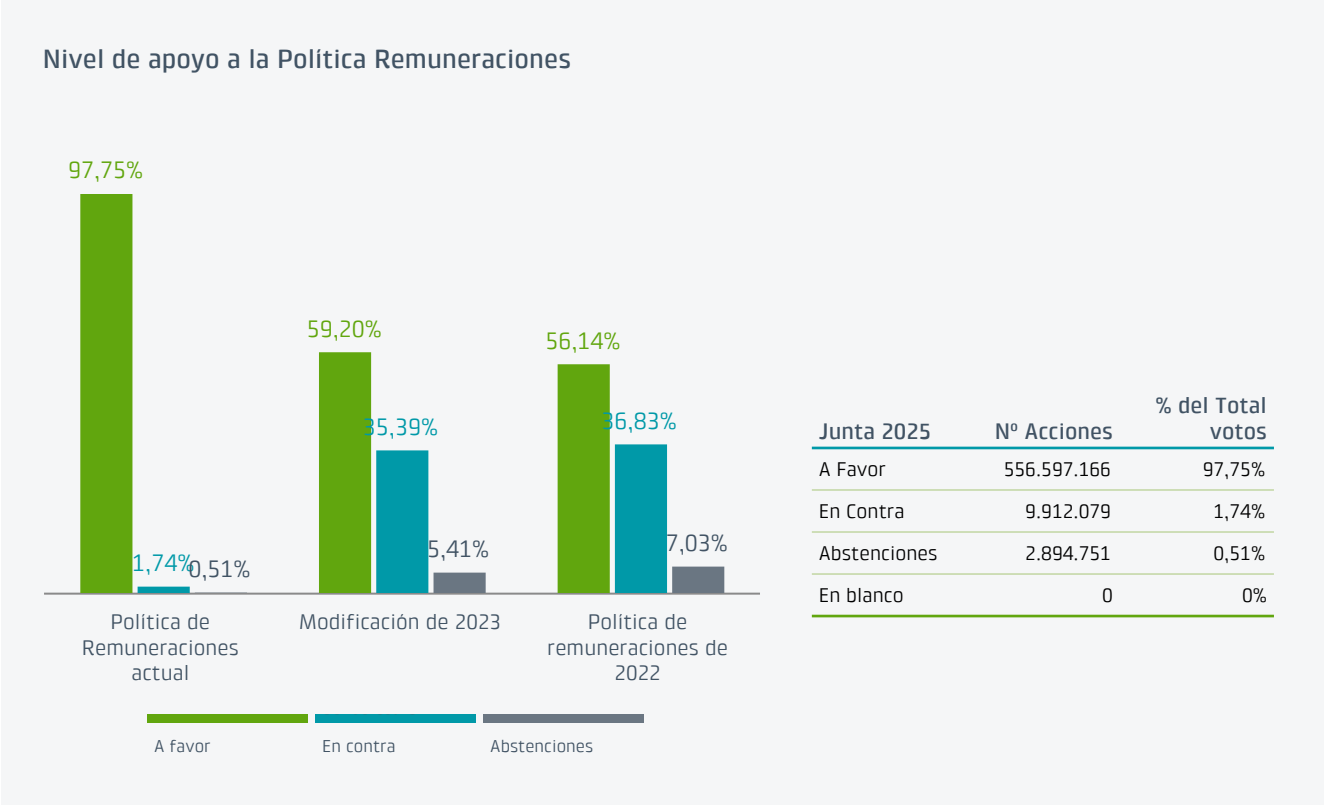
Evolución del nivel de apoyo a los Informes sobre Remuneraciones de los Consejeros/as en las últimas Juntas



Junta 2025	Nº Acciones	% del Total votos
A Favor	521.234.357	91,54%
En Contra	45.111.271	7,92%
Abstenciones	3.058.368	0,54%
En blanco	0	0%

La tendencia positiva en el apoyo de los accionistas al Informe Anual 2024 en la Junta General de 2025 en comparación con el año anterior, junto con el fuerte apoyo al punto 8.2 del orden del día relativo a la aprobación de la Política de Remuneraciones, ha reforzado el compromiso de preservar los principios fundamentales y el marco general de la Política de Remuneraciones, en línea con las razones expuestas en la carta de la Presidenta. En este sentido, la Junta General de Accionistas de 2025 aprobó la vigente Política de Remuneración de los Consejeros con un 97,75% de votos a favor, lo que refleja una evolución positiva frente a la política anterior aprobada en 2023 (59,2%).

A continuación, se presentan los resultados de las votaciones de la Junta General de Accionistas de 2025 en relación con la Política, comparados con el nivel de apoyo recibido por la anterior política de remuneración de los consejeros:



Aunque la estructura y los principios fundamentales de la Política permanezcan vigentes, el Consejo mantiene la flexibilidad, de conformidad con la legislación aplicable, para considerar ajustes o perfeccionamientos que se consideren apropiados en respuesta a la evolución de las prácticas del mercado, desarrollos regulatorios o necesidades empresariales, siempre dentro de los parámetros aprobados por los accionistas.

Métricas y objetivos

Las métricas establecidas, tanto en la Remuneración Variable Anual como para los Incentivos a Largo Plazo, se vinculan a la consecución de una combinación de objetivos financieros y no financieros, que reflejan las prioridades estratégicas de la Sociedad en cada momento, así como su compromiso para garantizar que la remuneración de los consejeros ejecutivos se mantenga estrechamente alineada con la creación de valor para los accionistas, el rendimiento empresarial y las métricas de sostenibilidad.

El detalle de la Remuneración Variable Anual en 2026 y el LTIP 2026-2028 se incluye en el apartado 3.2.

Asesores externos

A lo largo de 2025, y hasta la fecha de elaboración del presente informe, la CNRS ha contado con el asesoramiento de Towers Watson (WTW) para ciertos temas de remuneración de los Consejeros/as en su condición de tales, la preparación de este Informe, y la elaboración de la nueva Política de Remuneraciones de consejeros, así como de Sodali (proxy solicitor), que ha preparado y gestionado el proceso de consulta con los inversores institucionales y proxy advisors.

Aplicación de la Política de Remuneraciones en 2025

La remuneración de los consejeros para el ejercicio 2025 ha seguido los términos establecidos en la Política de Remuneración aprobada por la Junta General de Accionistas el 9 de mayo de 2025, de conformidad con el artículo 529 Novodecies de la Ley de Sociedades de Capital. No ha habido desviaciones en la aplicación de la Política de Remuneraciones vigente en ningún momento, ni se han aplicado excepciones temporales a ella.

En este sentido, la remuneración devengada en 2025 por los Consejeros Ejecutivos y por los Consejeros en su condición de tal las conforman los mismos componentes que se establecen en la Política de Remuneraciones vigente.

3.2 Remuneración del Consejero Delegado en 2026

A la fecha de elaboración del presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, el Sr. Marco Patuano, Consejero Delegado de Cellnex, es el único consejero con funciones ejecutivas.

Elementos retributivos del Consejero Delegado en 2026

A continuación, se presenta un resumen con los distintos elementos retributivos que componen la retribución total del Consejero Delegado para 2026:

Elementos Fijos

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 2026:** la remuneración fija del Consejero Delegado para 2026 ascenderá a 1.300.00 euros.

Asimismo, el Consejero Delegado recibirá la remuneración correspondiente por su pertenencia y dedicación al Consejo de Administración. El importe, conforme a lo establecido en el apartado 3.3 del Informe, asciende a 125.000 euros.

- **Funcionamiento:** esta retribución fija se abona mensualmente en efectivo.

Plan de Previsión Social

- **Propósito:** proporcionar beneficios post-jubilación competitivos.
- **Importe 2026:** la contribución anual es equivalente a un **25% de la Remuneración Fija** del ejercicio 2026 (325.000 euros).
- **Funcionamiento:** el plan de previsión social es, conforme a lo establecido en el contrato del Consejero Delegado, de aportación definida y está instrumentado mediante una póliza de seguro colectiva.

Las contingencias que cubre el Plan de Previsión Social son: a) supervivencia a los 65 años o a la edad legal de jubilación; b) fallecimiento; c) incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo tipo de trabajo y gran invalidez; y d) desempleo de larga duración.

La prestación consiste en el derecho económico que corresponde a los beneficiarios como consecuencia del acaecimiento de cualquiera de las contingencias cubiertas. Este derecho, conforme a lo establecido en la póliza de seguro colectivo consiste en la provisión matemática acumulada en la fecha de la contingencia o el fondo acumulado más un capital adicional, dependiendo de la contingencia.

En caso de terminación de la relación contractual por una de las causas no previstas en la póliza, el Consejero Delegado perderá el derecho a recibir la provisión constituida a su favor en el Plan de Previsión Social (excepto en los casos de good leaver, definidos en el apartado sobre las condiciones de su contrato, en los que consolidará este derecho).

Retribución en Especie

- **Propósito:** proporcionar beneficios competitivos.
- **Importe 2026:** el importe es equivalente a un 5% de la Retribución Fija del ejercicio 2026 (65.000 euros).
- **Funcionamiento:** el Consejero Delegado selecciona las Retribuciones en Especie que mejor se ajustan a sus necesidades en cada momento dentro del límite indicado anteriormente. En el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros correspondiente al ejercicio 2026 se detallarán las Retribuciones en Especie que, en su caso hayan sido seleccionadas por el Consejero Delegado. Cellnex tiene implantado un plan de retribución flexible para todos sus empleados.

Elementos Variables

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 2026:**
 - **Mínimo: 60% del Target.** Se alcanzará en caso de alcanzar el umbral mínimo de cumplimiento de los objetivos preestablecidos (75%), incluida la evaluación de la contribución del Consejero Delegado individual a través, según proceda, del Modelo de Evaluación de Liderazgo de Cellnex (multiplicador $0,8 \times 75\% = 60\%$). En caso de no alcanzar el umbral mínimo (75%) no se abonará importe alguno en concepto de Remuneración Variable Anual.
 - **Objetivo (target): 100% de la Remuneración Fija** anual. Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos, incluida la evaluación de la contribución del Consejero Delegado individual a través del Modelo de Evaluación de Liderazgo de Cellnex.
 - **Máximo: 150% del Target.** Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos (antes de aplicar el multiplicador).

Para proponer el nivel final de pago correspondiente al ejercicio 2025, la CNRS y el Consejo de Administración también han tenido en cuenta la contribución individual del Consejero Delegado conforme al Modelo de Evaluación del Liderazgo de Cellnex, cuya evaluación se ha llevado a cabo en 2026. El Modelo de Liderazgo de Cellnex fue simplificado en 2025, pasando de 12 competencias a 5 capacidades, diseñadas para mejorar la claridad, accesibilidad y relevancia práctica para los líderes senior, manteniendo al mismo tiempo sus principios fundamentales y su impacto económico. Las cinco nuevas capacidades son: (1) Campeón de la industria, que integra visión de negocio, mentalidad estratégica y habilidades de relación; (2) Líder inspirador, que abarca entusiasmo, empoderamiento y liderazgo orientado al propósito; (3) Catalizador de transformación, que combina valentía, espíritu emprendedor y gestión del cambio; (4) Desarrollador de personas, que integra desarrollo del equipo, cohesión inclusiva y colaboración transversal; y (5) Impulsor de excelencia operativa, que unifica orientación a resultados, enfoque al cliente y toma de decisiones basada en datos. Esta simplificación se acompaña de una escala de evaluación unificada de 5 niveles, lo que hace que el proceso de valoración sea significativamente más ágil.

Para el ejercicio 2026, el resultado de la evaluación del desempeño (que podrá basarse en el Modelo de Evaluación del Liderazgo de Cellnex) podrá aplicarse como un modificador, al alza (con un máximo de 1,2) o a la baja (con un mínimo de 0,8).

- **Funcionamiento:** los niveles de logro de estos objetivos fueron aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, en su sesión de 26 de febrero de 2026.

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, la evaluación de su cumplimiento, una vez cerradas y auditadas las cuentas anuales del ejercicio en cuestión y 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 Sociedad y la experiencia para los accionistas.

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 Anual se abonará, en su caso, en efectivo, si bien podrá acordarse sustituir todo o parte de la misma por una aportación empresarial a la mejora de previsión social.

La CNRS 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 good leaver 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 bad leaver si incumple la obligación de no competencia.

- **Métricas:** Estas métricas están directamente vinculadas a la ejecución de las prioridades estratégicas de Cellnex, así como a las directrices que Cellnex ha proporcionado para 2026. Tanto las métricas como los objetivos reflejan la creación de valor para el accionista al hacer que el **desempeño financiero y operativo** de la Sociedad sean un objetivo compartido entre el equipo directivo y el mercado, fomentando la alineación y el trabajo en equipo.

Prioridad Estratégica	Métrica	Peso (%)	Niveles de pago (% del Target)		
Crecimiento	Crecimiento de ingresos ¹	20%	75%	100%	150%
Eficiencia	EBITDAaL ²	20%	75%	100%	150%
Generación de caja	Flujo de Caja Libre recurrente apalancado ³	20%	75%	100%	150%
Estructura de capital	EBITDA Neto Ajustado	20%	75%	100%	150%
Creación de valor	Remuneración al accionista ⁴	20%	75%	100%	150%

¹ Excluye los ingresos refacturados a clientes.

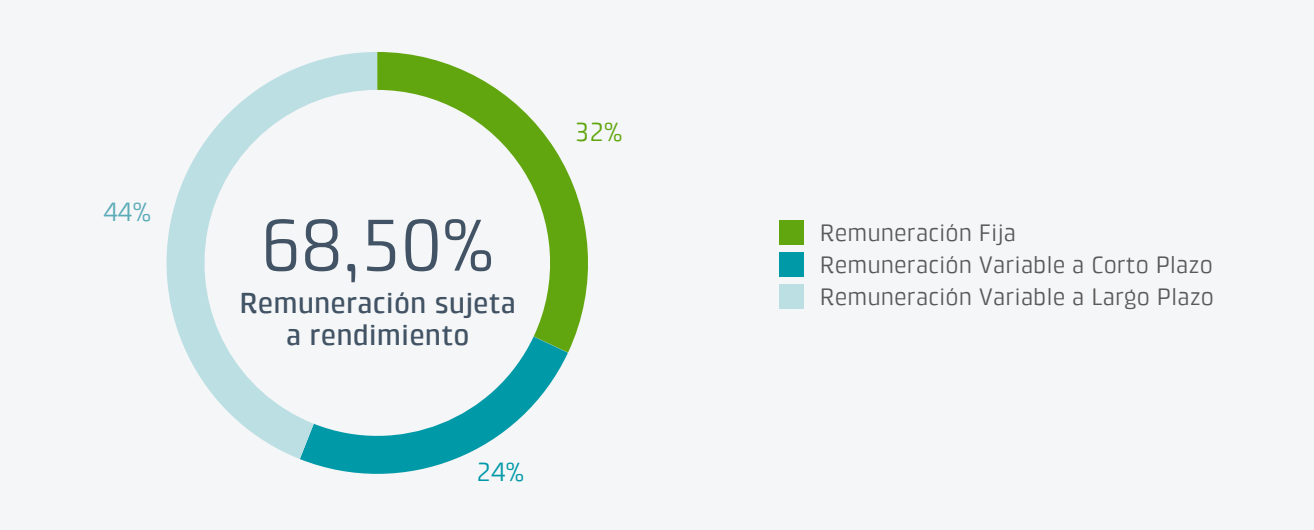
² EBITDAaL se refiere al resultado operativo antes de amortizaciones y después del pago por arrendamientos; resultado recurrente operativo antes de amortizaciones, sin incluir ciertos impactos no recurrentes y determinadas partidas sin efecto en caja (como anticipos entregados a clientes y gastos pagados anticipadamente) e incluyendo el pago por arrendamientos en el curso normal de los negocios.

³ Flujo de Caja Libre recurrente apalancado: EBITDA IFRS 16 (excluye impacto intercompañías, incentivos a largo plazo e indemnizaciones) - pago por arrendamientos en el curso normal de los negocios - Capex de mantenimiento +/- Cambios en el capital circulante - Pago neto de intereses - Pago del impuesto de sociedades - Dividendos netos recurrentes a minoritarios.

⁴ Remuneración al accionista en efectivo (dividendos y recompra de acciones).

Cabe resaltar que en el presente ejercicio 2026, todos los miembros del Senior Management de Cellnex tendrán las mismas métricas. Cada métrica tiene una escala de rendimiento asociada. En caso de que no se alcance un nivel mínimo de rendimiento, no se acumulará una remuneración variable anual respecto al peso correspondiente a esa métrica. Si se alcanza un nivel mínimo de rendimiento, el nivel de pago es del 75% del objetivo. En caso de superación de los objetivos establecidos, esto puede alcanzar el 150% del objetivo y de la Remuneración Anual Fija. Los niveles intermedios se calculan mediante interpolación lineal. El nivel de rendimiento es independiente entre las diferentes métricas, siendo posible alcanzar un nivel mínimo de rendimiento o no para una de las métricas, pero sí alcanzarlo para el resto de las métricas.

Por lo tanto, el CEO puede no recibir ninguna remuneración variable en caso de que no se cumplan los umbrales mínimos de rendimiento de todas las métricas. La remuneración variable a corto y largo plazo representa una proporción significativa de la remuneración total. A título ilustrativo, el siguiente gráfico muestra la proporción de la remuneración sujeta a rendimiento para 2026 en relación con la remuneración total del CEO en un escenario donde las métricas se alcanzan a nivel objetivo:



Planes de Incentivo a Largo Plazo (LTIP)

- **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.

A continuación, se presenta el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2026-2028 (LTIP 2026-2028) del Consejero Delegado. El Anexo II del presente Informe recoge el detalle de los LTIP 2024-2026 y 2025-2027, en curso, que ya fueron descritos en los Informes publicados en 2024 y 2025.

LTIP 2026-2028

- **Importe en función del nivel de cumplimiento de los objetivos** (valor del incentivo anualizado en la fecha de concesión, excluye la potencial variación en el precio de la acción durante el periodo de medición de objetivos).
 - **Mínimo:** 50% del Target.
 - **Target:** 183% de la Remuneración Fija anual.
 - **Máximo:** 275% del Target. Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento del conjunto de los objetivos preestablecidos, considerando las ponderaciones de cada objetivo en el total del incentivo.
- **Métricas:** El nivel de pago final se determinará en función de las siguientes métricas, pesos y niveles de cumplimiento:

Prioridad Estratégica	Métrica	Peso	Mínimo	Target	Máximo
			Nivel de pago	Nivel de pago	Nivel de pago
Mejorar la remuneración a los accionistas	TSR absoluto anualizado	30%	50%	100 %	400%
	TSR relativo anualizado	20%	50%	100%	400%
Generación de caja	RLFCF por acción	35%	50%	100 %	150 %
Sostenibilidad	Reducción emisiones absolutas alcance 3 2028 vs. 2020	15%	50%	100 %	150 %

Los niveles intermedios se calculan por interpolación lineal, excepto el TSR relativo, cuyo funcionamiento se detalla a continuación. La escala de rendimiento para el TSR absoluto incluye diferentes niveles.

Retorno Total para el Accionista absoluto

El Retorno Total para el Accionistas ("TSR") se calcula como el rendimiento anualizado y compuesto para los accionistas durante un periodo de rendimiento de tres años. Este rendimiento consta de dos componentes: (i) la variación del precio de la acción y (ii) las distribuciones vía dividendos o planes de recompra de acciones para su amortización ("SBB"). Para los fines de este cálculo, tanto el precio inicial de la acción al inicio del periodo como el precio final de la acción al final del periodo se determinan utilizando un precio medio ponderado por volumen ("vwap") a tres meses.

El TSR absoluto mide el rendimiento total entregado a los accionistas durante el periodo, teniendo en cuenta tanto la variación del precio de las acciones como cualquier distribución realizada a los accionistas durante ese periodo.

El TSR absoluto tiene un peso del 30% dentro de la oportunidad total de LTIP. La condición de rendimiento del TSR se estructura en torno a tres niveles clave de logro: Mínimo, Objetivo y Máximo, cada uno expresado de forma anualizada y compuesta.

En el nivel Objetivo del TSR absoluto, el pago ascendería al 100% del objetivo. En el nivel Mínimo del TSR Absoluto, el pago equivaldría al 50% del incentivo objetivo. En el nivel Máximo (o por encima del Máximo) del TSR Absoluto, el pago alcanzaría el 400% del incentivo objetivo.

La escala de logro entre el Objetivo y el Máximo incluye diferentes niveles en lugar de una progresión lineal: existe un nivel intermedio de TSR Absoluto entre el Objetivo y el Máximo que resultaría en un pago del 150% del incentivo objetivo, aplicándose interpolación lineal desde ese punto hasta que se alcance el máximo de pago del 400%.

No se otorgará ningún incentivo para este concepto si el TSR absoluto no alcanza el nivel mínimo de logro.

Retorno Total para el Accionista relativo

El TSR Relativo compara el rendimiento de TSR de Cellnex frente a un grupo de compañías comparables que operan en el sector de infraestructuras de telecomunicaciones.

La TSR para cada compañía del grupo de comparación, así como para Cellnex, se calcula en moneda local. Los resultados se ordenan en orden descendente, de mayor a menor TSR. Los niveles de pago se determinan en función de la posición de Cellnex en el ranking dentro de este grupo, siendo las posiciones más altas las que general los niveles de pago más altos y las posiciones por debajo de un Mínimo especificado resultan en que no haya pago bajo esta Métrica.

El TSR relativo tiene un peso del 20% dentro de la oportunidad total. Si el TSR de Cellnex ocupa el primer lugar dentro del grupo y el TSR absoluto alcanza un nivel de logro especificado, se aplicará el pago máximo. Sin embargo, si la clasificación relativa de TSR de Cellnex es la primera, pero el TSR absoluto no alcanza el nivel de logro requerido, no se activará el pago máximo.

No se otorgará ningún incentivo para este concepto si el TSR Relativo no alcanza el nivel de logro Mínimo.

Flujo de Caja Libre por acción (RLFCF por acción)

RLFCF por acción es una medida directamente vinculada a la creación de valor para los accionistas, ya que alcanzar el objetivo está directamente vinculado a los objetivos de reducción de deuda, alcanzar el estatus de grado de inversión y distribuir dividendos a los accionistas.

RLFCF por acción tiene un peso del 35% dentro de la oportunidad total del LTIP.

RLFCF por acción se calcula de la siguiente manera: EBITDAaL, ajustado por cambios en el working capital, más intereses recibidos, menos gastos de intereses pagados, menos impuesto sobre la renta pagado y menos dividendos recurrentes a minorías, divididos por el número de acciones en circulación al final del año correspondiente tras deducir la autocartera.

No se otorgará incentivo para este concepto si el RLFCF por acción no alcanza el nivel mínimo de logro.

Sostenibilidad

La métrica de sostenibilidad refleja el compromiso de Cellnex con los objetivos medioambientales, sociales y de gobernanza tal y como se establece en el ESG Master Plan que cubre el periodo 2026-2030. El periodo del LTIP 2026-2028 coincide con la fase inicial de este ESG Master Plan.

Esta Métrica ESG tiene un peso del 15% dentro de la oportunidad total de LTIP.

La Métrica ESG está vinculada a la reducción absoluta de emisiones de Alcance 3, en línea con el objetivo de Cero emisiones Netas 2050 de Cellnex, validado frente a los estándares de la iniciativa Science Based Targets ("SBTi"), medido frente a 2020. Esta Métrica garantiza que los incentivos a largo plazo estén alineados con los compromisos de sostenibilidad de Cellnex y la estrategia de transición climática.

No se otorgará ningún incentivo para este concepto si las métricas de sostenibilidad no alcanzan el nivel mínimo de logro.

Tal como se explica en la carta de la Presidenta, el Consejo ha revisado el enfoque de publicación para el periodo del LTIP 2026-2028. En lugar de publicar ex ante los objetivos específicos de desempeño, los detalles completos —incluidos los niveles de consecución— se divulgarán con carácter ex post una vez concluya el periodo de desempeño. Este enfoque protege la información sensible desde el punto de vista competitivo, al tiempo que garantiza que los accionistas reciban toda la información necesaria para evaluar el vínculo entre la remuneración de los consejeros y los resultados de la Sociedad.

- **Funcionamiento:** el periodo de medición de los objetivos es de tres años, desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2028.

El incentivo se concede y entrega 100% en acciones. El número de acciones que se entregarán, en su caso, al finalizar el LTIP 2026-2028 se calculará a partir de los importes en efectivo indicados en este apartado (expresados como porcentaje de la Retribución Fija a 1 de enero 2026), el grado de consecución de las métricas y considerando el vwap de la acción de Cellnex en las sesiones bursátiles de los tres meses anteriores al 1 de enero de 2026 (excluida esta fecha).

El Consejero Delegado está sujeto a un requisito mínimo de tenencia permanente de acciones de Cellnex (apartado "Requisito mínimo de tenencia de acciones"). En el caso de que dicha obligación haya sido satisfecha, podrá optar por recibir el incentivo a largo plazo, en su caso, en aportaciones a un plan de previsión social o producto equivalente, o en efectivo.

Existen umbrales llave que garantiza que solamente se devenguen importes bajo el LTIP 2026-2028 si se cumple alguno de estos umbrales: (i) que el TSR absoluto alcance el nivel Mínimo; (ii) que el TSR relativo alcance, al menos, el nivel Objetivo; o (iii) que el RLFCF por acción alcance el nivel Objetivo. Si ninguno de estos umbrales se cumple, no se devengará importe alguno bajo el LTIP 2026-2028.

Los objetivos descritos anteriormente han sido aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, en su sesión de 26 de febrero de 2026. Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el periodo de medición de objetivos.

En concreto, respecto al objetivo de sostenibilidad, el Consejo de Administración evaluará el nivel de resultados alcanzados a partir de la evaluación preliminar realizada por la CNRS sobre la base de la información proporcionada por el Comité interno de ESG. Los datos sobre los resultados alcanzados se tomarán del Informe Anual Integrado auditado y, si es necesario, se complementarán con informes específicos sobre el tema.

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 CNRS 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 good leaver establecidos en cada LTIP), el consejero ejecutivo no tendrá derecho a ningún incentivo. El consejero ejecutivo será recalificado como bad leaver si incumple la obligación de no competencia.

En caso de producirse un cambio de control en Cellnex durante el periodo de generación del LTIP 2026-2028, el beneficiario tendrá derecho a recibir la parte proporcional del incentivo, calculada hasta la fecha del cambio de control. A efectos de calcular la cuantía del incentivo, todas las métricas se considerarán con un cumplimiento del 100%, excepto las vinculadas con el rendimiento de la acción, cuyo cumplimiento se calculará tomando en cuenta el precio de la transacción de cambio de control. El incentivo resultante se devengará en la fecha en que la transacción de cambio de control se cierre efectivamente, y se pagará completamente en efectivo. A estos efectos, se entenderá por cambio de control la ejecución de cualquier tipo de transacción bajo la cual cualquier individuo o entidad legal adquiera el 30% o más del capital social de Cellnex.

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

Cellnex tiene establecidas las siguientes cláusulas para la retribución variable que siguen vigentes en 2026:

- **En relación con la Retribución Variable Anual:** si, durante un espacio temporal de 12 meses posteriores al cobro del incentivo se produjeran circunstancias que justificasen una nueva valoración o revisión del grado de cumplimiento de los objetivos por el Consejo de Administración, este podrá suspender el pago de las cantidades pendientes de abono en cualquier concepto variable anual, 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 del Consejero Delegado, 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.

Requisito mínimo de tenencia de Acciones

Para alinear los intereses largo plazo del CEO con los de los accionistas de Cellnex, el Consejero Delegado tiene la obligación de adquirir y retener una participación accionarial personal en Cellnex equivalente a tres veces su Remuneración Fija Anual, siempre que permanezca en el Consejo de Administración y desempeñe funciones ejecutivas. Para lograr este objetivo se establece un periodo de cinco años a partir de la fecha de efectos de su nombramiento (4 de junio de 2028), salvo que el Consejo de Administración a propuesta de la CNRS apruebe un plazo adicional en caso de circunstancias excepcionales.

Este requisito mínimo de tenencia de acciones no considera las acciones de incentivos pendientes de devengar. En el caso de incumplimiento, el Consejero Delegado perdería el derecho a devengar la Retribución Variable Anual y los Planes de Incentivo a Largo Plazo en curso. La Comisión revisa periódicamente el cumplimiento de este requisito.

A 31 de diciembre de 2025 el Consejero Delegado mantiene **18.500 acciones equivalentes a 0,4 anualidades de su Retribución Fija**, adquiridas de su patrimonio personal (se considera el vwap de los tres meses anteriores a 1 de enero de 2026, esto es 26,81 euros por acción).

Condiciones contractuales, incluyendo las indemnizaciones por terminación de la actividad y no competencia

Las principales características del contrato suscrito entre la Sociedad y el Consejero Delegado, D. Marco Patuano, son las siguientes:

Características	Detalle
Duración	Indefinida.
Preaviso	- Cese por voluntad del Consejero Delegado: 6 meses. En caso de incumplimiento, el consejero ejecutivo estaría obligado a compensar a Cellnex con una cuantía equivalente a la Retribución Fija en efectivo correspondiente al periodo incumplido. - Cese por voluntad de la Sociedad: no se establece preaviso alguno.
Indemnización por terminación de contrato	- En los casos de Good Leaver, el Consejero Delegado tendrá derecho a una indemnización bruta equivalente a 6 meses de su Retribución Fija anual en efectivo. Además, será considerado como Good Leaver en los planes de Retribución Variable Anual y de Incentivo a Largo Plazo y consolidará el importe devengado en el Plan de Previsión Social en la fecha de terminación. - Se define Good Leaver como: (i) jubilación a la edad legal, (ii) incapacidad permanente, (iii) fallecimiento, (iv) cese por voluntad de Cellnex (siempre que el cese no se produzca por un incumplimiento grave de sus obligaciones); (v) cese por voluntad del Consejero Delegado debido a un incumplimiento grave de la sociedad o a una revocación, modificación o reducción sustancial de sus actividades/funciones/responsabilidades y poderes delegados al Consejero Delegado por el Consejo de Administración. - En el caso de Bad Leaver (aquellos casos no definidos como Good Leaver), el Consejero Delegado no tendrá derecho a indemnización alguna, no tendrá derecho a las cuantías pendientes de devengar en los planes de Retribución Variable Anual y de Incentivo a Largo Plazo en la fecha de terminación y no consolidará importe alguno de los fondos acumulados en el Plan de Previsión Social. - Los casos de Good Leaver se reclasificarán como Bad Leaver ante el incumplimiento de las obligaciones de no competencia.
Pagos por no competencia post-contractual	El contrato establece la obligación de no competencia post-contractual por un plazo de dos años desde su cese y una compensación por este concepto equivalente a 18 meses de su Retribución Fija en efectivo.
Liquidación de los elementos variables y consolidación del Plan de Previsión Social	- En los casos de Good Leaver, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir los importes de retribución variable (Retribución Variable Anual e Incentivos a Largo Plazo) concedidos hasta la fecha de terminación y prorrateados por el tiempo de prestación efectiva de servicios y ajustados en función del cumplimiento de objetivos. También consolidará el importe devengado en el Plan de Previsión Social. - En los casos de Bad Leaver, el Consejero Delegado pierde estos derechos.
Exclusividad¹	El contrato recoge la obligación de prestar servicios a la Sociedad de forma exclusiva. El Consejero Delegado no podrá prestar servicios por cuenta propia o ajena de forma directa o indirecta a terceros ajenos al Grupo, salvo que concurra consentimiento expreso del Consejo de Administración por escrito.
Confidencialidad	De conformidad con la Ley de Sociedades de Capital y el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, el Consejero Delegado deberá guardar 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.

¹ El Consejero Delegado de Cellnex es miembro del Consejo de Digital Value, S.p.A. Este cargo está expresamente permitido en su contrato mercantil como excepción aceptada por el Consejo de Administración.

Otras remuneraciones complementarias

El Consejero Delegado percibe las remuneraciones establecidas en el apartado 3.3 por sus funciones como Consejero. No existen otras remuneraciones por servicios prestados a la Sociedad o sociedades del Grupo distintas a las ya indicadas en los apartados anteriores.

3.3 Política de Remuneraciones de los Consejeros/as en su condición de tales 2026

La Política de Remuneraciones de los Consejeros, aplicable desde su fecha de aprobación por la Junta General (9 de mayo de 2025) y para los ejercicios fiscales 2026, 2027 y 2028, establece la remuneración máxima anual de los consejeros por sus servicios prestados al Consejo y/o a las Comisiones en 4 millones de euros.

El 9 de mayo de 2025, la Junta General de Accionistas aprobó como punto 8.1 del orden del día la indicada cantidad máxima de remuneración global para los miembros del consejo. En consecuencia, los importes para 2026 son los siguientes:

Cargo	Importe 2026
Presidencia del Consejo	250.000 €
Presidencia de Comisiones	100.000 €
Vocal de Comisión (primera Comisión)	50.000 €
Vocal de Comisión (segunda Comisión)	40.000 €
Vocal del Consejo	125.000 €

Tras la recomendación favorable de la CNRS, el Consejo de Administración acordó el 3 de abril de 2025 aumentar la remuneración anual del Presidente en 50.000 €, de 200.000 € a 250.000 €. Este ajuste tenía como objetivo adaptarse progresivamente al alcance cambiante y a la creciente dedicación y complejidad de las responsabilidades inherentes al cargo.

Los consejeros recibirán la remuneración acumulada por cada una de las responsabilidades que hayan asumido en el Consejo de Administración y en cada uno de las comisiones del Consejo. A efectos aclaratorios, en caso de que un consejero presida una comisión y simultáneamente sea miembro de otra comisión, dicho consejero percibirá (i) una remuneración anual de 100.000 € por su papel como presidente de la comisión, y (ii) una remuneración anual de 40.000 € por su pertenencia a la segunda comisión.

El 9 de mayo de 2025, la Junta General de Accionistas aprobó como punto 8.3 del orden del día el sistema de remuneración aplicable a los consejeros no ejecutivos de la Sociedad, que consiste en la entrega de acciones o derechos a recibir acciones de Cellnex (el "**Sistema de Remuneración**"). De acuerdo con el Sistema de Remuneración, cada consejero no ejecutivo tiene la posibilidad de percibir entre el 20% y el 100% de su remuneración total en (i) acciones de Cellnex, o (ii) derechos a recibir acciones de Cellnex. El objetivo del Sistema de Remuneración es que parte o la totalidad de la remuneración de los consejeros no ejecutivos esté expuesta al desempeño de la Sociedad.

En el caso de la entrega de acciones, los beneficiarios del Sistema de Remuneración se comprometen a conservar dichas acciones hasta la fecha en que cesen o renuncien a su cargo de consejeros. No obstante lo anterior, los beneficiarios podrán disponer, antes de la fecha mencionada, de aquellas acciones necesarias para cubrir los costes relacionados con la adquisición de dichas acciones.

En el caso de los derechos para recibir acciones de Cellnex, la entrega de las acciones se pospone hasta el final de su cargo como consejeros. En esta fecha, los beneficiarios del Sistema de Remuneración que hayan optado por recibir derechos tendrían derecho a recibir asimismo un importe en efectivo equivalente a los dividendos pagados durante su vigencia, calculados en función del número de acciones diferidas que se concedieron en cada fecha de pago de dividendos. Una vez entregadas al final del mandato como consejeros, las acciones netas no tendrán ninguna restricción para su venta.

El Sistema de Remuneración está dirigido a los consejeros no ejecutivos de Cellnex, excepto, cuando proceda, a aquellos consejeros dominicales que deben reembolsar su remuneración al accionista que propuso su nombramiento.

Cada consejero comunicará a la Sociedad anualmente si desea recibir acciones o derechos para recibir acciones, por una cantidad equivalente a un mínimo del 20% y un máximo del 100% de su remuneración anual fija. Sin embargo, la entrega (o concesión de derechos) tendrá lugar de forma trimestral.

El número bruto de acciones o derechos a los que los beneficiarios tienen derecho trimestralmente será el siguiente:

$$\text{Número bruto de acciones} = \frac{\text{Porcentaje comunicado por el consejero} \otimes \text{Remuneración trimestral del consejero}}{\text{Precio medio de la acción de Cellnex las 60 sesiones bursátiles anteriores al último día del trimestre}}$$

La remuneración de los consejeros en su condición de tal está compuesta íntegramente por componentes fijos y no reciben honorarios de asistencia. No obstante lo anterior, los gastos de viaje y alojamiento incurridos en asistir a las reuniones del Consejo de Administración y/o las Comisiones corresponden a la Sociedad.

No hay reparto en beneficios ni pagos de bonificaciones, ni sistemas de remuneración ni planes que incorporen remuneración variable, y los consejeros no son beneficiarios de esquemas de ahorro a largo plazo. Además, no existe ninguna disposición para la concesión de préstamos, anticipos o garantías proporcionados por la Sociedad a los miembros del Consejo de Administración. La Sociedad ha contratado un seguro de responsabilidad civil a terceros para sus consejeros en condiciones de mercado.

4. Remuneración 2025

El Consejo de Administración implementó la Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2025 de conformidad con los principios establecidos en la misma.

La remuneración devengada en el ejercicio fiscal 2025 se alineó con los términos de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 9 de mayo de 2025, de conformidad con las disposiciones del artículo 529 novodecies de la Ley Sociedades de Capital. Cabe señalar que en 2025 no hubo desviación en la aplicación de la mencionada Política de Remuneraciones de los Consejeros, no se superaron los límites aplicables y no se aplicaron excepciones temporales a la Política.

4.1 Remuneración del Consejero Delegado en 2025

La tabla a continuación muestra la retribución devengada por el Consejero Delegado en 2025 vs. los últimos cuatro ejercicios.

En euros	2025	2024	2023*	2022	2021
Retribución Fija	1.300.000	1.300.000	1.300.000	1.300.000	1.300.000
Remuneración Fija Consejo	125.000	125.000	115.625	125.000	115.000
Contribución Plan de Previsión Social**	325.000	325.000	325.000	325.000	325.000
Retribución en Especie	65.000	65.000	63.371	33.600	31.972
Retribución Variable Anual	1.379.040	1.684.951	1.781.676	1.575.860	1.275.430
Incentivos a Largo Plazo	0	--	--	--	1.920.157
Buyout award	--	1.050.000	--	--	--
Retribución Total	3.194.040	4.549.951	3.585.672	3.359.460	4.967.559
Elementos Fijos - Total	1.815.000	1.815.000	1.803.996	1.803.996	1.771.972
Elementos Variables - Total	1.379.040	2.734.951	1.781.676	1.575.860	3.195.587

* En 2023, se identifican dos periodos distintos:

- del 1 de enero al 3 de junio de 2023, durante los cuales D. Tobias Martínez Gimeno ejerció como CEO y acumuló una remuneración total de 1.485.786 €, desglosada de la siguiente manera: Remuneración Fija (552.500 €), Remuneración Fija Consejo (53.125 €), Contribuciones al Plan de Previsión Social (138.125 €), Retribución en Especie (25.996 €), Retribución Anual Variable (716.040 €) e Incentivos a Largo Plazo (0 €). De esta cantidad, los componentes fijos sumaron 769.746 € y los componentes variables 716.040 €; y
- del 4 de junio al 31 de diciembre de 2023, durante los cuales D. Marco Patuano ejerció como CEO y acumuló una remuneración total de 2.099.886 €, que comprendía: Remuneración Fija (747.500 €), Remuneración Fija Consejo (62.500 €), Contribuciones al Plan de Previsión Social (186.875 €), Retribución en Especie (37.375 €), Retribución Anual Variable (1.065.636 €) 3 Incentivos a Largo Plazo (0 €). Los componentes fijos ascendían a 1.034.250 € y los componentes variables a 1.065.636 €.

** De acuerdo con las instrucciones de la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, la contribución realizada al sistema de previsión social se considera no consolidada. Por tanto, se incluye en las tablas del Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas como aportación a sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados.

Elementos Fijos

Retribución Fija

La Retribución Fija devengada por el Consejero Delegado en 2025 ascendió a 1.300.000 euros.

Plan de Previsión Social

Desde su nombramiento el Consejero Delegado participa en un sistema de previsión social de aportación definida. La obligación de Cellnex se limita a la realización de una contribución anual equivalente a un **25%** de la **Retribución Fija anual** del Consejero Delegado. El importe de la aportación realizada en 2025 ascendió a 325.000 euros.

A 31 de diciembre de 2025 el importe de los fondos acumulados correspondientes a D. Marco Patuano ascienden a 843 mil euros.

Las características del sistema de previsión social del Consejero Delegado han sido detalladas también de forma pormenorizada en el apartado de "Remuneraciones del Consejero Delegado en 2026" del presente Informe.

Retribución en Especie

La retribución en especie devengada por el Consejero Delegado ascendió a 65.000 euros.

No se ha otorgado por parte de la Sociedad ningún anticipo, crédito ni garantía a ningún consejero de Cellnex, en línea con la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as de la Sociedad.

Elementos Variables

Retribución Variable Anual (auditada)

El Consejero Delegado se le asignó una Remuneración Variable Anual target equivalente a un 100% de su Retribución Fija, en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos, pudiendo alcanzar hasta un nivel máximo del 180% de la Retribución Fija anual³.

Tras la recomendación favorable de la CNRS, el Consejo de Administración aprobó en su reunión celebrada el 26 de febrero de 2026 el nivel de logro para las métricas y ponderaciones de la remuneración variable para el ejercicio fiscal 2025, que determina la Remuneración Variable Anual del Consejero Delegado en dicho periodo. La CNRS ha realizado un seguimiento del cumplimiento de estos objetivos y de la correspondiente contribución del Consejero Delegado a lo largo del año. Una vez finalizado el ejercicio y cerradas y auditadas las cuentas anuales del ejercicio en cuestión, ha llevado a cabo un proceso de evaluación de su cumplimiento, en el que ha contado con el soporte de la Dirección Corporativa Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo. En esta evaluación la CNRS también ha considerado el posible impacto de los objetivos en el largo plazo y cualquier riesgo asociado a los mismos. El Consejo de Administración, tras la recomendación favorable de la CNRS, 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 Sociedad y la experiencia para los accionistas.

La siguiente tabla, detalla las métricas fijadas, sus ponderaciones y la consecución alcanzada en cada una de ellas, tras la evaluación realizada por la CNRS en fecha 6 de febrero de 2026, para determinar el importe de la Remuneración Variable Anual a abonar:

Prioridad Estratégica	Métrica	Peso	Nivel de cumplimiento (en miles de euros)				Nivel del pago
			Mínimo	Target	Máximo	Nivel alcanzado	
Crecimiento orgánico	Crecimiento de ingresos ¹	20%	3.528,30	3.714,00	3.992,55	3.727,79	20,50%
Eficiencia	EBITDAaL ²	20%	2.246,50	2.470,00	2.655,25	2.475,07	20,27%
Generación de caja	Flujo de Caja Libre recurrente ³	20%	1.824,95	1.921,00	2.065,08	1.924,75	20,26%
Estructura de capital	Deuda Neta Ajustada/EBITDA ⁴	20%	6,6	6,4	6,2	6,04	30,00%
Individual goal	Remuneración en efectivo al accionista ⁵	20%	4,26%	5,33%	5,75%	4,27%	15,05%
Nivel de pago ponderado correspondiente al cumplimiento de métricas financieras y de ESG							106,08%
Multiplicador resultado de la evaluación de la contribución individual del Consejero Delegado (Modelo de Liderazgo) ⁶							1
Nivel de pago ponderado final							106,08%

¹ Excluye los ingresos provenientes de proyectos de despliegue, estudios de viabilidad y refacturación de la energía a clientes.

² EBITDAaL se refiere al resultado operativo antes de amortizaciones y después del pago por arrendamientos: resultado recurrente operativo antes de amortizaciones, sin incluir ciertos impactos no recurrentes y determinadas partidas sin efecto en caja (como anticipos entregados a clientes y gastos pagados anticipadamente) e incluyendo el pago por arrendamiento en el curso normal de los negocios.

³ Flujo de Caja Libre recurrente: EBITDA IFRS 16 (excluye impacto intercompañías, incentivos a largo plazo e indemnizaciones) - Pago neto de pasivos por arrendamientos - Capex de mantenimiento. Cambios en el capital circulante - Pago neto de intereses - Pago del impuesto de sociedades - Dividendos netos intereses minoritarios.

⁴ Deuda Neta Ajustada/EBITDA: en cada nivel de desempeño se establece un rango para el ratio Deuda Neta/EBITDA.

⁵ Remuneración en efectivo al accionista (dividendos + recompras de acciones) dividida por la capitalización bursátil media en el último trimestre de 2024.

⁶ Respecto a la evaluación de la contribución individual del Consejero Delegado en el ejercicio 2025, la CNRS ha evaluado los aspectos contemplados en el Modelo de Evaluación de Liderazgo de Cellnex y que fueron desglosados en el apartado "3.2. Remuneración del Consejero Delegado en 2026".

³ La remuneración variable anual se estructura en torno a tres niveles de rendimiento: mínimo (75% del importe objetivo), objetivo (100%) y máximo (150%). Sin embargo, estos porcentajes están sujetos a ajustes mediante el Modelo de Evaluación de Liderazgo (LAM), que aplica un multiplicador que va de 0,8 a 1,2 basado en una evaluación individual de competencias y comportamientos de liderazgo. Como resultado, al tener en cuenta el multiplicador LAM, el pago mínimo efectivo se reduce al 60% del importe objetivo (75% × 0,8), mientras que el pago máximo efectivo puede alcanzar hasta el 180% del importe objetivo (150% × 1,2).

Con base en todo lo anterior, la CNRS ha considerado **un nivel de pago ponderado por los objetivos financieros e individuales del 106,08% del target**.

Respecto a la evaluación de la contribución individual del Consejero Delegado en 2025, la CNRS evaluó los aspectos contemplados en el Modelo de Liderazgo de Cellnex. Tras la evaluación de los aspectos anteriores, la CNRS propuso un **multiplicador de 1**, a aplicar al resultado de la evaluación de los objetivos financieros e individuales.

En consecuencia, el Consejo de Administración, tras la recomendación favorable de la CNRS, ha aprobado, en su sesión de 26 de febrero de 2026, **una Remuneración Variable Anual por importe de 1.379.040 euros, equivalente a un 106,08% de la Retribución Fija anual y 58,93% del incentivo máximo**.

Dicha remuneración será abonada en efectivo en marzo de 2026.

Planes de Incentivo a Largo Plazo (LTIP)

El CEO participó en el LTIP 2023-2025 que finalizó el 31 de diciembre de 2025. El rendimiento del Plan se calculó sobre la base del vwap de las acciones en los tres meses previos al 1 de enero de 2023 (32,46 €). El incentivo solamente se abonaba si el TSR anualizado de Cellnex era de al menos el 5% (34,08 €). El vwap en los tres meses previos al 1 de enero de 2026 fue de 26,95 € (incluyendo dividendos distribuidos durante el período de acumulación).

En consecuencia, como resultado de que el TSR no haya alcanzado el nivel mínimo de logro, no se ha otorgado ningún incentivo y, por tanto, el Consejo de Administración de Cellnex, en su reunión celebrada el 26 de febrero de 2026, a propuesta de la CNRS, ha acordado no otorgar el incentivo.

Una parte significativa de la compensación total del CEO estaba vinculada al LTIP 2023-2025. En particular, asumiendo un nivel de logro Target para el LTIP 2023-2025, el 67,2% de la remuneración total potencial del CEO en 2025 (incluyendo elementos fijos, remuneración variable anual y LTIP 2023-2025) se vinculó al LTIP 2023-2025. Como se ha explicado anteriormente, las condiciones de rendimiento establecidas bajo este plan no se han cumplido, la remuneración asociada al plan no se ha devengado y, en consecuencia, no se ha realizado ningún pago respecto a este componente. Este resultado reduce sustancialmente la retribución total que percibe el Consejero Delegado en el periodo finalizado el 31 de diciembre de 2025 en comparación con la remuneración máxima potencial aprobada. Este resultado es una clara demostración del firme compromiso de la Sociedad con el principio de Pay for Performance, asegurando que la remuneración de los consejeros ejecutivos esté directa y significativamente vinculada al logro de objetivos estratégicos y a la creación de valor a largo plazo. En última instancia, esta alineación refuerza la confianza del Consejo de que los intereses del Consejero Delegado permanecen plenamente alineados con los de los accionistas, ya que los ejecutivos solo son recompensados cuando la Sociedad ofrece un rendimiento sostenido que beneficia a todos los stakeholders.

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

En 2025 no se han producido circunstancias que justifiquen la consideración por parte de la CNRS de la aplicación de cláusulas de reducción, cancelación o devolución de la retribución variable.

Buyout award

Como resultado de su incorporación a Cellnex como Consejero Delegado, D. Marco Patuano renunció a recibir varios incentivos a largo plazo de los que había sido beneficiario en su puesto anterior. Para compensar dicha pérdida, en junio de 2023 el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, acordó conceder al Consejero Delegado un incentivo especial (buyout award) cuyo importe se correspondió con el valor esperado de los incentivos renunciados (*walk away value*), reducido en función del periodo efectivo de prestación de los servicios y del calendario de acumulación de dichos incentivos.

No se ha realizado ningún pago en concepto de *Buyout award* durante el ejercicio 2025. El segundo y último pago consiste en la entrega de 64.747 acciones el 4 de junio de 2026, sujeto a que el CEO continúe en la Sociedad y a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2026. Las características concretas de este incentivo pueden encontrarse en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de 2023.

Condiciones del contrato del Consejero Delegado

Las condiciones del contrato suscrito entre Cellnex y el Consejero Delegado han sido detalladas también de forma pormenorizada en el apartado 3.2. "Remuneración del Consejero Delegado de Cellnex en 2026" del presente Informe.

CEO pay ratio

La retribución total devengada por el Consejero Delegado de Cellnex en 2025 ascendió a 2.804 miles de euros⁴. La retribución media de la plantilla, considerando los 2.561 empleados del Grupo Cellnex, ascendió a 84 miles de euros. Por tanto, la ratio existente entre la retribución total del Consejero Delegado y la retribución media de la plantilla es de **33,4 veces**, lo cual representa una disminución respecto de ejercicios anteriores. La ratio de remuneración entre el Consejero Delegado y el empleado medio, de 33,4x, se mantiene significativamente por debajo de la media observada entre otras compañías del IBEX-35, donde dicha ratio suele situarse entre 55 y 80 veces, y también significativamente por debajo de la media en otros mercados europeos.

En el Anexo III Estadístico que se presenta al final de este Informe, se recoge la tabla que detalla la evolución de la remuneración total del Consejero Delegado en los últimos cinco años, así como la evolución del resto de Consejeros/as no ejecutivos, de los resultados consolidados de la Sociedad y la evolución de la retribución media de la plantilla (excluidos los Consejeros) para el mismo período de cinco años.

4.2 Retribución de los Consejeros/as en su condición de tales 2025

La retribución global del Consejo de Administración por todos los conceptos derivados de su pertenencia al Consejo y/o Comisiones ascendió a **2.271.319,45 euros en 2025**. Este importe está significativamente por debajo de la retribución anual total máxima de 4.000.000,00 euros, establecida en la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as para el conjunto de Consejeros/as en su condición de tales.

Tras la recomendación favorable del NRSC, el Consejo de Administración ACORDÓ el 3 de abril de 2025 aumentar la remuneración anual del Presidente en 50.000 €, de 200.000 € a 250.000 €. Este ajuste tenía como objetivo adaptarse progresivamente al alcance cambiante y a la creciente dedicación y complejidad de las responsabilidades inherentes al puesto.

Por lo tanto, las cantidades y conceptos de remuneración para el año fiscal 2025 son los siguientes:

Cargo	Importe
Presidencia del Consejo	250.000 €
Presidencia de Comisiones	100.000 €
Vocal de Comisión (primera Comisión)	50.000 €
Vocal de Comisión (segunda Comisión)	40.000 €
Vocal del Consejo	125.000 €

Los consejeros perciben 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. A efectos aclaratorios, en caso de que un consejero presida una comisión y simultáneamente sea miembro de otra comisión, dicho consejero percibirá (i) una remuneración anual de 100.000 € por su papel como presidente de la comisión, y (ii) una remuneración anual de 40.000 € por su pertenencia a la segunda comisión.

Las remuneraciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración de la sociedad en el ejercicio 2025, en miles de euros, individualizadas por consejero, de conformidad con las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2025, son las siguientes:

⁴ La retribución total devengada incluye Retribución Fija, Retribución Variable Anual y Remuneración del Consejo. Por tanto, se excluye la retribución en especie y las prestaciones por ahorro a largo plazo. Este criterio se aplicó de forma consistente para calcular la retribución media de la plantilla.

Nombre	Cargo en el Consejo	Clasificación	Periodo de Devengo	Remuneración (miles de €)	
				2025	2024
Óscar Fanjul	Presidente y Consejero	Independiente	1/1/2025 - 31/12/2025	360	213
Marco Patuano	Consejero	Ejecutivo	1/1/2025 - 31/12/2025	125	125
Luis Mañas ¹	Presidente de la CAC, miembro de la CNRS y consejero	Independiente	09/05/2025 - 31/12/2025	135	N/A
Pierre Blayau ²	Miembro de la CNRS y consejero	Independiente	1/1/2025 - 09/05/2025	62	175
Marieta del Rivero	Presidenta de la CNRS y consejera	Independiente	1/1/2025 - 31/12/2025	225	225
María Luisa Guijarro ³	Miembro de la CNRS y consejera	Independiente	1/1/2025 - 09/05/2025	62	175
Christian Coco ⁴	Miembro de la CAC, miembro de la CNRS y consejero	Dominical	1/1/2025 - 31/12/2025	175	175
Alexandra Reich	Miembro de la CAC, miembro de la CAGR y consejera	Dominical	1/1/2025 - 31/12/2025	215	175
Kate Holgate ⁵	Miembro de la CAGR y consejera	Independiente	1/1/2025 - 09/05/2025	62	175
Ana García	Presidenta de la CAGR y consejera	Independiente	1/1/2025 - 31/12/2025	265	265
María Teresa Ballester	Miembro de la CAGR, miembro de la CNRS y consejera	Independiente	1/1/2025 - 31/12/2025	215	215
Jonathan Amouyal ⁶	Miembro de la CAC y consejero	Dominical	1/1/2025 - 31/12/2025	125	125
Dominique d'Hinnin ⁷	Miembro de la CAGR y consejero	Independiente	1/1/2025 - 31/12/2025	242	265
Remuneración Total				2.271	2.552

¹ Luis Mañas fue nombrado consejero de Cellnex y miembro del NRSC el 9 de mayo de 2025. Fue nombrado miembro y presidente del CAC el 30 de septiembre de 2025.

² El cargo de Pierre Blayau venció el 9 de mayo de 2025.

³ El cargo de María Luisa Guijarro venció el 9 de mayo de 2025.

⁴ El consejero dominical, el D. Christian Coco, ha renunciado a la remuneración correspondiente a su membresía en el CAC.

⁵ El cargo de de Kate Holgate venció el 9 de mayo de 2025.

⁶ El consejero dominical, D. Jonathan Amouyal, ha renunciado a la remuneración correspondiente por la membresía en el CAC.

⁷ Dominique D'Hinnin fue presidente del CAC hasta el 30 de septiembre de 2025.

La única remuneración que han percibido los consejeros en su condición de tal en el ejercicio fiscal 2025, excepto la remuneración del CEO por el desempeño de sus funciones ejecutivas, es la mencionada anteriormente.

No se ha cobrado ninguna remuneración adicional a los consejeros en contraprestación por servicios prestados fuera de su puesto, ni ningún elemento adicional de remuneración distinto a los mencionados en las secciones anteriores.

Como se explica en la Sección 3.3, el 9 de mayo de 2025 la Junta General de Accionistas aprobó el Sistema de Remuneración.

El Sistema de Remuneración se aplicó durante el tercer y cuarto trimestre de 2025. En consecuencia, en los dos últimos trimestres del año, los consejeros no ejecutivos recibieron su compensación bajo este sistema.

Cada consejero no ejecutivo comunicó a la Sociedad el porcentaje de su remuneración que recibiría en acciones o derechos a recibir acciones para estos dos trimestres, como se muestra en la tabla siguiente:

Nombre	Porcentaje	Acciones / derechos
Óscar Fanjul	100%	Acciones
Luis Mañas	100%	Acciones
Marieta del Rivero	20%	Acciones
Alexandra Reich	20%	Acciones
Ana García	20%	Acciones
María Teresa Ballester	20%	Acciones
Dominique D'Hinnin	20%	Acciones

Con base en sus comunicaciones, y aplicando la fórmula establecida en la Sección 3.3 junto con el tipo de retención fiscal aplicable, el número de acciones de Cellnex asignadas a cada consejero no ejecutivo es el siguiente:

Nombre	Número total en el trimestre 3 y 4	Acciones / derechos
Óscar Fanjul	4.239,00	Acciones
Luis Mañas	2.520,00	Acciones
Marieta del Rivero	507,00	Acciones
Alexandra Reich	567,00	Acciones
Ana García	599,00	Acciones
María Teresa Ballester	485,00	Acciones
Dominique D'Hinnin	611,00	Acciones

Tenga en cuenta que el Sistema de Remuneración no se aplica a los consejeros ejecutivos ni a los consejeros dominicales que están obligados a reembolsar su remuneración al accionista que propuso su nombramiento. Por lo tanto, Marco Patuano, Jonathan Amouyal y Christian Coco no están incluidos en el Sistema de Remuneración.

5. Alineación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as y su aplicación con la estrategia, los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y con la reducción de riesgos

La Política de Remuneraciones de los Consejeros/as 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. Asimismo, proporciona un equilibrio razonable entre los distintos elementos fijos y variables (anual y de largo plazo), contemplando la estrategia de la Sociedad y atendiendo a los resultados de medio y largo plazo de la Sociedad. En este sentido, las características de la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as incluye los siguientes elementos:

El sistema de retribución variable del Consejero Delegado es plenamente flexible y permite que este pueda no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento

- **Planes de Incentivo a Largo Plazo:** La Sociedad cuenta con incentivos plurianuales, cuya duración mínima es de tres años, y tienen como objetivo vincular e integrar a los directivos y personas clave del Grupo y, en particular, al Consejero Delegado, con el Plan Estratégico de la Sociedad el cual está alineado con el cumplimiento de las proyecciones presentadas al mercado. La retribución de estos Planes se concede en forma de acciones u opciones sobre acciones, sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los directivos estén alineados con los de los accionistas. Asimismo, el elemento retributivo de largo plazo tiene un peso aproximado del 62% de la retribución total del Consejero Delegado, en un escenario de sobrecumplimiento de objetivos (límite máximo).
- **Tenencia permanente de acciones:** Para reforzar el compromiso del Consejero Delegado con los intereses de la Sociedad a largo plazo y el alineamiento con los intereses de los accionistas, este debe mantener en todo momento al menos un número de acciones de la Sociedad equivalente en valor a como mínimo tres veces su Retribución Fija.

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

Retribución variable del Consejero Delegado y la Alta Dirección	En relación con los objetivos y métricas: • Revisión periódica por parte de la CNRS para asegurar que los objetivos y métricas son suficientemente exigentes, medibles y cuantificables. En el caso de la Retribución Variable Anual, las ponderaciones y niveles de consecución se aprueban, en su caso, por el Consejo de Administración a propuesta de la CNRS al final del ejercicio previo, 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. • Evaluación del nivel de cumplimiento de las métricas al finalizar el período de medición. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la CNRS 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 CNRS 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 de los objetivos a largo plazo y el reconocimiento de la retribución variable se realiza con base en estados financieros auditados por el auditor externo. Asimismo, con el fin de garantizar la exactitud y fiabilidad de los resultados de desempeño vinculados a la Remuneración Variable Anual, se lleva a cabo una revisión externa por parte del auditor externo, que verifica el cálculo correcto y la evidencia de los niveles de logro de cada métrica.
En relación con el pago de la retribución variable anual:	• El pago se realiza en marzo, una vez que cuentas anuales están auditadas por el auditor externo y aprobadas por el Consejo de Administración. El hecho de que el pago de la retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio en que se produce su devengo no se realice de inmediato, sino sólo tras la formulación de las cuentas anuales permite a la Sociedad analizar el cumplimiento de los objetivos con un periodo de tiempo suficiente, en línea con la recomendación 59 del Código de Buen Gobierno. • Establecimiento de cláusulas malus y clawback. 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 del Consejero Delegado, 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.
En relación con el pago de los Planes de Incentivos a Largo Plazo (LTIP):	• El pago se realiza tras la correspondiente aprobación de la Junta General de Accionistas. El pago del incentivo a largo plazo del Consejero Delegado, al igual que en el caso de la Retribución Variable Anual, tampoco se realiza de inmediato. En este caso, se realiza tras la aprobación de las cuentas anuales correspondientes al último ejercicio del LTIP en cuestión por parte de la Junta General de Accionistas. • Establecimiento de cláusulas malus y clawback. 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 del Consejero Delegado, 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.

En relación con las medidas con las que la Sociedad cuenta respecto a profesionales con una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y en relación con las medidas instauradas para evitar conflictos de interés, se ha elaborado un plan de sucesión para asegurar la continuidad de los cargos más relevantes de Cellnex, evitando de esta forma que se produzca un vacío de poder en las posiciones clave de la Sociedad.

Por último, Cellnex cuenta con diversa normativa interna diseñada para regular los posibles conflictos de interés, que se mencionan a continuación:

- Artículo 28 del Reglamento del Consejo de Administración define los casos de conflictos de interés y establece las reglas por las que se rigen tales situaciones.
- Artículo 31 del Reglamento del Consejo de Administración regula la utilización de información no pública con fines privados.
- Artículo 32 del Reglamento del Consejo de Administración recoge los aspectos concretos sobre los que el consejero deberá informar a la Sociedad.
- Artículos 34 y 35 del Reglamento del Consejo de Administración establecen las reglas ante "transacciones con Consejeros y accionistas significativos". Entre las facultades que tiene atribuidas la Comisión de Auditoría y Gestión de Riesgos figura la de informar al Consejo sobre las operaciones con partes vinculadas y sobre conflictos de interés.
- Capítulo VIII del Reglamento Interno de Conducta en materias relacionadas con el mercado de valores regula los principios de actuación de las Personas Afectadas, según definición del mismo, ante situaciones de conflicto entre sus intereses personales y los de la Sociedad.

6. La CNRS en 2025

6.1 Composición y perfil de los miembros de la Comisión

100% No ejecutivos	75% Independientes	La CNRS de Cellnex está compuesta, a 31 de diciembre de 2025 y hasta la fecha de publicación de este Informe, por 4 miembros, todos ellos Consejeros/as no ejecutivos, 3 de los cuales tienen la clasificación de Consejeros/as Independientes (75%) y 1 la clasificación de Consejero/as Dominical (25%). Siguiendo los objetivos que persigue Cellnex en materia de diversidad de género, esta Comisión está compuesta por un 50% de mujeres, siendo una de ellas la presidenta, Dña. Marieta del Rivero, que es consejera Independiente.
50% Mujeres	Mujer Presidenta	A continuación, se facilita información sobre los miembros que componen esta Comisión a cierre del ejercicio 2025, destacando, entre otros, su perfil técnico y alto nivel de compromiso y dedicación.



Dña. Marieta del Rivero Bermejo

Consejera Independiente

Presidenta de la CNRS

Antigüedad como Consejera: 9 años

Nivel de asistencia a las reuniones de la CNRS - 2025: 11/12 = 91,67%

PERFIL TÉCNICO/ EXPERIENCIA

Nacionalidad y cargos de consejera, administradora, directora o representante que desempeña en otras sociedades

Dña. Marieta del Rivero Bermejo, de nacionalidad española, es Consejera independiente de Gestamp Automotive y miembro de su comisión de sostenibilidad.

Otros cargos remunerados

Miembro del Consejo Asesor de Mutuality de la Abogacía.

Otros cargos no remunerados

Miembro del Patronato de la Fundación Gestamp y del Consejo de la Asociación Española de Directivos. Asimismo, es Co-Chair de Women Corporate Directors Spain.

Educación

Licenciada en Administración de Empresas por la Universidad Autónoma de Madrid. Asimismo, completó un Advanced Management Program (AMP) por IESE Business School, un Executive Program por Singularity University California y es Executive Coach por la ECC e ICF.

Trayectoria profesional

Ha sido Directora Mundial de Marketing de Telefónica, Directora General Adjunta al Director General Comercial Digital de Telefónica, Global CMO del Grupo Telefónica, CEO de Nokia Iberia, Directora de Marketing de Xfera Mobile, Directora de Marketing de Amena (Orange), Senior Advisor de Ericsson, Socia de Seeliger & Conde, Presidenta de International Women's Forum Spain y Presidenta no ejecutiva de Onivia y Globalvia.

Ha sido una de 'Las 500 Mujeres más Influyentes de España' en 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, según 'El Mundo', una de 'Las Top 100 Mujeres Líderes 2018' por Mujeres & Cía, y reconocida como 'Mejor Directiva 2017' por la Asociación Española de Mujeres Empresarias.

Es autora del libro 'Smart Cities: una visión para el ciudadano'.

**D. Christian Coco****Consejero Dominical**

Vocal de la CNRS

Antigüedad como Consejero: 6 años

Nivel de asistencia a las reuniones de la CNRS - 2025: 12/12 = 100%

PERFIL TÉCNICO/ EXPERIENCIA**Nacionalidad y cargos de consejero, administrador, director o representante que desempeña en otras sociedades**

D. Christian Coco, de nacionalidad alemana e italiana, es Consejero de Mundys, Telepass y Benetton S.r.l.

Otros cargos remunerados

Adicionalmente, es Chief Investment Officer de Edizione S.p.A.

Educación

Licenciado en ingeniería por el Politécnico de Milán y postgrado en Compañías de Servicios Públicos por el MIP de Milán (Escuela de Negocios del Politécnico).

Trayectoria profesional

Inició su carrera profesional en el ámbito de la planificación estratégica en el sector energético y en 2002 se incorporó a Mediobanca en el departamento de financiación de adquisiciones. Desde 2007 y hasta 2011 trabajó en firmas de capital riesgo, especialmente focalizadas en inversiones en el sector de las infraestructuras en Europa. Posteriormente, y hasta su incorporación al Grupo Edizione en 2015, fue el máximo responsable de Planificación, Control y M&A del Grupo CIR de la familia De Benedetti.

**Dña. Maria Teresa Ballester Fornés****Consejera Independiente**

Vocal de la CNRS

Antigüedad como Consejera: 3 años

Nivel de asistencia a las reuniones de la CNRS - 2025: 12/12 = 100%

PERFIL TÉCNICO/ EXPERIENCIA**Nacionalidad y cargos de consejera, administradora, directora o representante que desempeña en otras sociedades**

Dña. María Teresa Ballester Fornés, de nacionalidad española, es Fundadora y Socia directora de Nexxus Iberia Private Equity Fund con 500 millones de euros de activos bajo gestión.

Otros cargos remunerados

Es miembro de los Consejos Asesores de ING España, Grupo Sonae y Grupo Antolin.

Otros cargos no remunerados

Es miembro del Instituto de Consejeros-Administradores (ICA), del International Women's Forum (IWF), de Women Corporate Directors y Patrona de la Fundación Junior Achievement.

Educación

MBA por la Columbia University de Nueva York y licenciada Cum Laude en Finanzas y Ciencias Políticas por el Boston College.

Trayectoria profesional

Inversora internacional y multicultural con más de 30 años de experiencia en inversiones, centrada en la creación de valor para los accionistas a través de Comités de Dirección y Consejos. Ha sido Consejera Delegada de 3i Private Equity en España, donde ha ocupado más de diez puestos en Consejos de Administración de empresas en cartera. Inició su carrera profesional en GTE Corporation (Verizon) como ejecutiva financiera y en Booz Allen Hamilton como consultora estratégica en México, Reino Unido, España y Portugal.

Además, ha sido consejera independiente de Repsol, S.A. y miembro de su Comisión de Auditoría y Riesgos y de su Comisión de Retribuciones. Asimismo, D. María Teresa Ballester Fornés ha sido Consejera independiente de PRISA, S.A. y Presidenta de su Comisión de Sostenibilidad y miembro de la Comisión de Auditoría y Riesgos. También ha sido Consejera Independiente y miembro de la Comisión de Auditoría del Grupo Lar, de propiedad familiar, y Senior Advisor de EY Deals y AON España. Ha presidido ASCRI (Asociación Española de Capital Riesgo) y el capítulo español de Level 20.

**D. Luis Mañas Antón****Consejero Independiente**

Vocal de la CNRS

Antigüedad como Consejero: 1 año

Nivel de asistencia a las reuniones de la CNRS - 2025: 6/6 = 100%

PERFIL TÉCNICO/ EXPERIENCIA**Nacionalidad y cargos de consejero, administrador, director o representante que desempeña en otras sociedades**

D. Luis Mañas Antón, de nacionalidad española, es consejero independiente y Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Santalucía Seguros y consejero independiente de Morinvest.

Otros cargos no remunerados

Es director de Arbitrage Consulting, S.L., desempeñando funciones de consultoría financiera y energética.

Educación

Estudió en la Universidad Autónoma de Madrid, donde se licenció en Ciencias Económicas (con Premio Nacional) y también en Derecho. También es Doctor en Economía por la Universidad de Chicago.

Trayectoria profesional

Inició su carrera profesional en 1985 como economista del Fondo Monetario Internacional. En 1986 trabajó como consultor del Banco Mundial; y en 1987, como Asesor Ejecutivo en el Ministerio de Economía y Hacienda español. En noviembre de 1987 se incorporó a Repsol, donde ocupó diferentes puestos ejecutivos, empezando como Economista Jefe antes de convertirse en Director del Gabinete de Presidencia, Director General Financiero Adjunto (Deputy CFO), Director Corporativo de Planificación, Control y Desarrollo Corporativo y, por último, Director General Financiero (CFO) y miembro del Comité Ejecutivo.

Ha sido también consejero independiente y miembro del Comité de Auditoría de Hispania Activos Inmobiliarios, consejero y Presidente de la Comisión de Riesgos e Inversiones de Aviva España; y consejero y miembro de la Comisión Ejecutiva y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Tubos Reunidos.

*El número de años se ha redondeado al número entero más próximo, pudiendo variar en algunos casos unos meses al alza o a la baja.

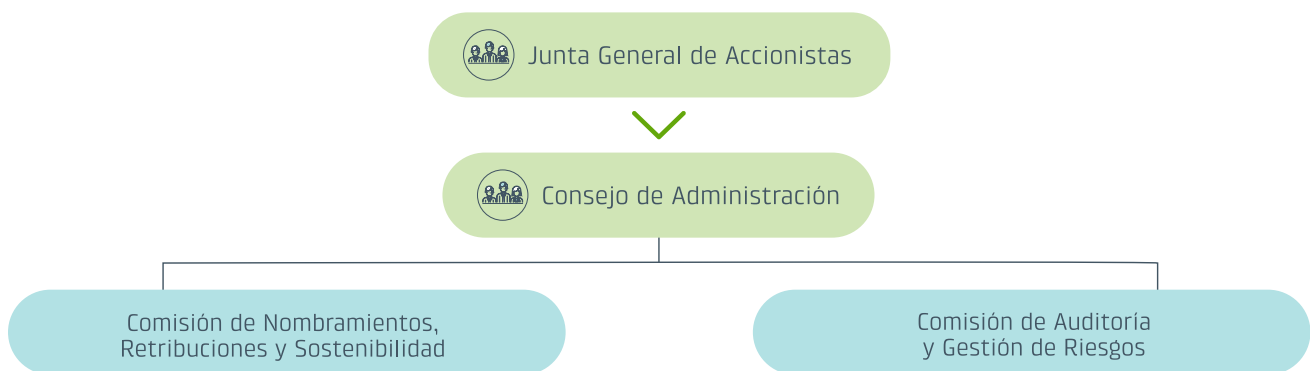
6.2 Principales actividades llevadas a cabo por la CNRS en 2025

Para mantener el enfoque de este Informe Anual de Remuneraciones en asuntos relacionados con la remuneración, nos remitimos al Informe Anual de Gobierno Corporativo, dónde se ofrece una descripción exhaustiva de las actividades llevadas a cabo por la CNRS durante 2025 e información detallada sobre el alcance total de las responsabilidades del Comité.

No obstante lo anterior, las principales actividades relacionadas con la remuneración de la CNRS en 2025 incluyeron: la revisión de los resultados de rendimiento del MBO y el LTIP 2025; supervisar la remuneración de los ejecutivos y de la alta dirección; la preparación y recomendación del LTIP 2025–2027; aprobar actualizaciones en el modelo de evaluación de la Alta Dirección; revisar enmiendas a los acuerdos de la Alta Dirección; proponer la nueva Política de Remuneración de los Consejeros; revisar cuestiones de remuneración de los consejeros, incluyendo la retribución máxima agregada para los consejeros no ejecutivos y la alineación del sistema de remuneración en acciones; así como el seguimiento de los desarrollos regulatorios que afectan a la remuneración, así como supervisar el proceso iniciado por la CNRS en relación con la evaluación de la gestión externa.

6.3 Descripción de los procedimientos y órganos de la Sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as

De acuerdo con la normativa establecida en la Ley de Sociedades de Capital, y recogida en la normativa interna de Cellnex (Estatutos Sociales, Reglamento de la Junta General de Accionistas y Reglamento del Consejo de Administración), la Sociedad cuenta con los siguientes órganos implicados en la determinación, aprobación y aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as:



- **Junta General de Accionistas:** Se trata del órgano encargado de la aprobación de la Política de Retribuciones de conformidad con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital y en el Reglamento de la Junta General de Accionistas de la Sociedad.
- **Consejo de Administración:** De conformidad con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, tiene, entre otras, las siguientes facultades indelegables:
 - Las decisiones relativas a la remuneración de cada uno de los Consejeros en su condición de tales, teniendo en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes; siempre dentro del marco estatutario y de la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as aprobada por la Junta General de Accionistas.
 - La aprobación del contrato del Consejero Delegado donde se detallan, entre otros, todos los conceptos por los que puede obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, así como los términos y condiciones de su contrato con la Sociedad, de conformidad con lo que disponga la normativa aplicable en cada momento y de conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as aprobada por la Junta General de Accionistas. Al respecto, cabe destacar que la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as necesariamente contemplará:
 - La cuantía de la remuneración fija anual y su variación en el período al que la Política se refiera.
 - Los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables, en concreto,
 - Criterios claros, completos y variados para la concesión y los criterios de rendimiento financiero y no financiero, incluidos, los relativos a la responsabilidad social de la empresa, explicando la forma en que contribuyen a la consecución de la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
 - La posibilidad que tenga la Sociedad de exigir la devolución de la retribución variable.
 - En relación con la remuneración basada en acciones, los períodos de devengo, así como la retención de los instrumentos tras la consolidación y cómo dicha remuneración contribuye a la consecución de la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

- Los términos y condiciones principales del contrato del Consejero Delegado (i.e., duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual, pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual, permanencia o fidelización).
- **Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad:** asume el rol principal en cuanto a la determinación, aplicación y revisión de la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as. De conformidad con las competencias atribuidas en el Reglamento del Consejo de Administración, a continuación, se resumen las funciones que se le asignan a esta Comisión en relación con la determinación, aplicación, revisión y transparencia de la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as:
 - Proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones ejecutivas o de Consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones básicas de sus contratos.
 - Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.
 - Revisar periódicamente la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as 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/as y altos directivos de la Sociedad.
 - Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros/as y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe Anual de 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.

Cabe destacar que la CNRS considera fundamental revisar periódicamente la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo adoptadas por inversores institucionales y las recomendaciones de los principales proxy advisors.

Desde 2021 la CNRS elabora una agenda anual de los temas a tratar, con la finalidad de asegurar que se tratan todos los temas objetivo del año. Las reuniones se planifican a 12 meses.

- **Comisión de Auditoría y Gestión de Riesgos:** verifica la información económico-financiera que sirve de base para calcular el grado de consecución de los objetivos tanto a corto como a largo plazo.

7. Anexos

Anexo I: ¿Cómo hemos elaborado este Informe?

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros/as correspondiente al ejercicio 2025 constituye para Cellnex el cuarto elaborado en formato libre. Con este nuevo enfoque, significativamente distinto en cuanto a estructura y contenido respecto a los informes elaborados en ejercicios anteriores, Cellnex pretende cumplir cuatro objetivos:

Responder a las demandas de inversores y proxy advisors



Atender a las mejores prácticas internacionales



Servir como fuente de información



Cumplir con la regulación y recomendaciones

1. **Responder a las principales demandas** de los inversores institucionales y proxy advisors: Cellnex ha tenido en cuenta las expectativas de estos stakeholders, recogidas durante el proceso de consulta llevado a cabo por la Sociedad durante el año 2025.
2. Atender a las **mejores prácticas** internacionales en cuanto a nivel de transparencia de información en materia retributiva mediante la divulgación de información de una forma sencilla, clara y transparente, detallando, entre otros, cómo este modelo se alinea con la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y la creación de valor para los distintos stakeholders.
3. Servir como **fuentes de información** para aquellos stakeholders que quieran conocer en mayor profundidad el modelo retributivo de Cellnex.
4. Cumplir con la **regulación y recomendaciones** incluidas en la Ley de Sociedades de Capital, la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, alinearse con las mejores prácticas en Gobierno Corporativo y el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas.

Asimismo, cabe resaltar que, siguiendo los principios recogidos en la Guía Técnica 1/2019 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores sobre el funcionamiento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la Sociedad ha recibido asesoramiento externo independiente en materia retributiva, como se ha detallado en el apartado Política de Remuneraciones de los Consejeros/as 2026 del presente Informe.

Anexo II: Planes de Incentivos a Largo Plazo en curso

A continuación, se describen los Planes de Incentivo a Largo plazo (LTIP) 2024-2026 y 2025-2027, en curso.

LTIP 2024-2026

Importe

(Valor del incentivo anualizado en la fecha de concesión) en función del nivel de cumplimiento de los objetivos.

- **Mínimo: 74,5% del target.**
- **Target: 183% de la Retribución Fija anual.**
- **Máximo: 610% del target.** Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento del conjunto de los objetivos preestablecidos, considerando las ponderaciones de cada objetivo en el total del incentivo.

Métricas

El incentivo solo se abonará si el TSR anualizado de Cellnex alcanza, al menos, un 6%. El nivel de pago final se determinará en función de las siguientes métricas, pesos y niveles de consecución:

Prioridad Estratégica	Métrica	Mínimo		Target		Máximo		
		Peso	Logro	Pago	Logro	Pago	Logro	Pago
Mejorar la remuneración a los accionistas	TSR absoluto anualizado	30%	6%	50%	9%	100%	30%	928%
	TSR relativo	30%	#4	85%	#3	100%	#1 o 2#	928%
Generación de caja	Flujo de Caja Libre acumulado	20%	1.314m€	85%	1.514m€	100%	1.714m€	150%
ESG	Reducción de emisiones en suministros	10%	22%	85%	23%	100%	24%	115%
	Presencia femenina en puestos directivos (incluido el Senior Management)	10%	24%	85%	26%	100%	28%	115%

Los niveles intermedios se calculan por interpolación lineal.

Retorno Total para el Accionista absoluto

El precio inicial para medir el TSR se calcula como el precio medio, ponderado por volumen ("vwap"), de los tres meses anteriores a la fecha de concesión, esto es, 31,59 euros por acción.

El TSR para un escenario de cumplimiento target se establece en un 9% (anualizado) para el periodo de medición. En este escenario, el nivel de pago ascendería a un 100% del incentivo target. El TSR mínimo (Mínimo) se establece en un 6% (anualizado) y conlleva un nivel de pago del 50% del incentivo target. En un escenario de cumplimiento máximo, se exige un TSR del 30% (anualizado) y que el TSR de Cellnex se sitúe en las dos primeras posiciones del grupo de comparación, según se detalla a continuación. En este escenario, el nivel de incentivo sería del 928% del incentivo target.

Los niveles intermedios se calculan por interpolación lineal. La escala de logro entre el target y el máximo contempla distintas pendientes. Por ejemplo, para un TSR del 11% anualizado se abonaría un 150% del incentivo.

Para calcular el TSR se considerará la evolución en el precio de la acción y las distribuciones a los accionistas. En todo caso, no se devengará incentivo alguno si el TSR absoluto no alcanza el umbral de cumplimiento mínimo.

Retorno Total para el Accionista relativo

Se propone medir el TSR también en términos relativos frente a un grupo de comparables de mercado que incluye las siguientes seis compañías y un Índice a nivel mundial:

Grupo de comparación TSR relativo

1. American Tower	5. Rai Way
2. Crown Castle	6. SBA Communications
3. Helios Towers	7. Índice MSCI World
4. Inwit	

El TSR alcanzado por las compañías del grupo de comparación y por Cellnex, calculado en moneda local, se ordenará de forma descendente, desde la compañía (o índice) con el mejor resultado de TSR hasta la empresa con el resultado más bajo, teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:

- Si el TSR de Cellnex se sitúa en la quinta posición o siguientes (por debajo del mínimo), no se abonaría incentivo.
- Si el TSR de Cellnex se sitúa en cuarto lugar (mínimo), el nivel de pago sería del 85% del target.
- Si el TSR de Cellnex se sitúa en tercera posición (cumplimiento target), el nivel de pago sería del 100%.
- Si el TSR de Cellnex se sitúa en las dos primeras posiciones, el nivel de pago sería del 115% del target.
- Si el TSR de Cellnex se sitúa en las dos primeras posiciones y el TSR absoluto (anualizado y compuesto) es, al menos, 30% (máximo nivel de cumplimiento), el nivel de pago sería del 928% del target. Niveles de pago intermedios entre 115% y 928% del target estarán calculados en función del nivel de consecución del TSR absoluto por encima de 11% y hasta 30%.

Flujo de Caja Libre (FCF)

El FCF es una medida directamente relacionada con la creación de valor para los accionistas, dado que alcanzar el objetivo está directamente relacionado con los objetivos de reducción de deuda, de alcanzar el grado de inversión y de pago de dividendos.

El Flujo de Caja Libre se calcula como la suma del Flujo de Caja Libre recurrente apalancado descontando el Capex de expansión y el Capex de BTS (que incluye los servicios de ingeniería) en 2024, 2025 y 2026.

ESG

El actual ESG Master Plan abarca el periodo 2021-2025. El Consejo de Administración Cellnex tiene previsto aprobar un nuevo ESG Master Plan a partir de 2026. El periodo de medición de objetivos del LTIP 2024-2026 abarca el final del ESG Master Plan 2021-2025 y el inicio del nuevo ESG Master Plan.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, ha acordado extender un año, hasta 2026, los objetivos establecidos en el ESG Master Plan 2021-2025. Como resultado, las métricas ESG para el LTIP 2024-2026 son las siguientes:

- El 10% está vinculado a reducir la suma de emisiones de los ámbitos 3.1 (compras de bienes y servicios) y 3.2 (compras de bienes de equipo), alineados con los SBT (Science Based Targets, según sus siglas en inglés) aprobados para 2025, excluyendo cambio de perímetro.
- El 10% está ligado a la presencia femenina en puestos directivos (incluido el Senior Management).

La evaluación se realizará, como es habitual con bas en resultados medibles y cuantificables, y el detalle se facilitará en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente.

Como resultado de todo lo anterior, el incentivo máximo sólo se abonaría en el caso de alcanzar un escenario de cumplimiento máximo de todas las métricas que, en términos de retorno total para el accionista, significaría que el retorno de Cellnex es igual o superior a un 119,7% en el periodo de medición del incentivo y se sitúa en la posición #1 o 2# de los comparables. La Sociedad considera que esto supondría un rendimiento excelente.

Funcionamiento

El periodo de medición de los objetivos es de tres años, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026.

El incentivo se entrega un 40% en acciones y un 60% en derechos sobre la revalorización de las acciones (opciones sobre acciones). El número de acciones que se entregarán, en su caso al finalizar el LTIP 2024-2026 se calculará a partir de los importes en efectivo indicados en este apartado (expresados como porcentaje de la Retribución Fija), el grado de consecución de las métricas y considerando el precio medio ponderado de la acción de Cellnex en las sesiones bursátiles de los tres meses anteriores al 1 de enero de 2027 (excluida esta fecha).

El Consejero Delegado está sujeto a un requisito mínimo de tenencia permanente de acciones de Cellnex (apartado "Requisito mínimo de tenencia de acciones"). En el caso de que dicha obligación haya sido satisfecha, podrá optar por recibir el incentivo a largo plazo, en su caso, en aportaciones a un plan de previsión social o producto equivalente, o en efectivo.

Los objetivos descritos anteriormente han sido aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, en su sesión de 29 de febrero de 2024. Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el periodo de medición de objetivos.

En concreto, respecto a los objetivos ESG, el Consejo de Administración evaluará el nivel de resultados alcanzados a partir de la evaluación preliminar realizada por la CNRS sobre la base de la información proporcionada por el Comité de ESG interno. Los datos sobre los resultados alcanzados se tomarán del Informe Anual Integrado y, si es necesario, se complementarán con informes específicos sobre el tema.

Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

La CNRS 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 producirse un cambio de control en Cellnex durante el período de generación del LTIP 2024-2026, el beneficiario tendrá derecho a recibir la parte proporcional del incentivo, calculada hasta la fecha del cambio de control. A efectos de calcular la cuantía del incentivo, todas las métricas se considerarán con un cumplimiento del 100%, excepto las vinculadas con el rendimiento de la acción, cuyo cumplimiento se calculará tomando en cuenta el precio de la transacción de cambio de control. El incentivo resultante se devengará en la fecha en que la transacción de cambio de control se cierre efectivamente, y se pagará completamente en efectivo. A los efectos de esta cláusula, se entenderá por cambio de control la ejecución de cualquier tipo de transacción bajo la cual cualquier individuo o entidad legal adquiera el 30% o más del capital social de Cellnex.

Con respecto a los Planes de Incentivo a Largo Plazo que están vigentes a fecha de elaboración del presente Informe, cabe destacar lo siguiente:

- La valoración final de la consecución de los objetivos fijados en cada uno de los LTIPs se realizará por la CNRS una vez concluido su período de vigencia y la liquidación, en su caso, tendrá lugar tras la celebración de la Junta General de Accionistas que apruebe las cuentas anuales del último ejercicio que comprenda cada Plan.
- El Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros/as correspondientes a cada año en que se liquide cada uno de los Planes reflejará en detalle la fórmula de cálculo y los importes resultantes de cada uno de ellos. También se informará sobre el importe devengado y abonado en cada ejercicio, así como el instrumento finalmente utilizado para la liquidación de la retribución por este concepto.

El periodo de ejercicio de las opciones será de dos años a partir del momento de su entrega, la cual ocurrirá tras la celebración de la Junta General de Accionistas que apruebe las cuentas anuales del último ejercicio que comprenda cada Plan.

2025-2027 LTIP

Importe según el nivel de cumplimiento de los objetivos (valor esperado anualizado en la fecha de concesión excluye cualquier posible variación en el precio de la acción durante el periodo de rendimiento):

- **Mínimo: 50% del target.**
- **Target: 183% de la Remuneración Fija.**
- **Máximo: 275% del target.** Esto se alcanza cuando los objetivos preestablecidos se han superado y se considera la ponderación de cada métrica en el incentivo total.

Métricas

El incentivo solo se pagará si el TSR anualizado de Cellnex es al menos igual al 6%. Luego, para determinar el pago final, se considerarán las siguientes métricas, ponderaciones y niveles de logro. Estas métricas están alineadas con las prioridades estratégicas comunicadas en el Capital Markets Day en marzo de 2024:

Prioridad estratégica	Métrica	Peso	Mínimo		Target		Máximo	
			Rendimiento	Nivel de pago	Rendimiento	Nivel de pago	Rendimiento	Nivel de pago
Mejorar la remuneración al accionista	TSR absoluto anualizado	30%	6%	50%	9%	100%	20%	400%
	TSR relativo anualizado	20%	#3	50%	#2	100%	#1	400%
Generación de caja libre	Flujo de caja libre acumulado	35%	1.958.4m€	50%	2.176m€	100%	2.393.6m€	150%
Sostenibilidad	Reducción de las emisiones absolutas scope 3 en el ejercicio fiscal 2027	15%	56%	50%	58%	100%	60%	150%

Estos objetivos se han fijado considerando la venta de unidades a Austria e Irlanda como finalizadas. Estos objetivos se ajustarán al final del periodo para incluir los meses en que estas unidades estuvieron finalmente dentro del alcance del Grupo y dependiendo de cualquier otra transacción durante el periodo.

Los niveles intermedios se calculan por interpolación lineal, excepto el TSR relativo, cuyo funcionamiento se detalla a continuación. La escala de rendimiento para el TSR absoluto incluye diferentes pendientes.

TSR absoluto

El precio inicial para medir TSR se calcula como el vwap para los tres meses previos al 1 de enero de 2025, es decir, 33,22€ por acción.

El TSR para un escenario de rendimiento objetivo se establece en un 9% (anualizado y compuesto). En este escenario, el nivel de pago equivaldría al 100% de la Remuneración Fija del CEO. El umbral mínimo (Mínimo) del TSR se establece en un 6% (anualizado y compuesto), lo que implica un pago del 50% del incentivo objetivo. El TSR máximo se fija en un 20% o más (anualizado y compuesto) e implica un pago del 400% del incentivo objetivo.

La escala de logro entre el objetivo y el máximo incluye diferentes pendientes. Por ejemplo, para un TSR anualizado del 12%, se pagaría el 150% del incentivo y se aplicaría una interpolación lineal desde ese punto hasta alcanzar un nivel de pago del 400% del incentivo objetivo para un TSR del 20%.

Para calcular el TSR, se considerarán el rendimiento del precio de la acción, así como las distribuciones a los accionistas. En cualquier caso, no se otorgaría ningún incentivo si el TSR absoluto no alcanza el nivel mínimo de logro.

TSR relativo

También se propone comparar TSR en términos relativos con un grupo de empresas comparables en el mercado, que incluye las siguientes cinco compañías:

Grupo comparativo TSR Relativo

1. American Tower	4. SBA Communications
2. Crown Castle	5. Euro TeleSites
3. Inwit	

El TSR logrado por las empresas del grupo de comparación y por Cellnex, calculado en moneda local, se ordenará en orden descendente, desde la empresa con el mejor resultado TSR hasta la empresa con el resultado más bajo, teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:

- Si el TSR de Cellnex se sitúa en la cuarta o quinta posición (por debajo del mínimo), no se pagaría ningún incentivo.
- Si el TSR de Cellnex ocupa el tercer lugar (mínimo), el nivel de pago sería del 50% del objetivo.
- Si el TSR de Cellnex se coloca en segunda posición (target), el nivel de pago sería del 100%.
- Si el TSR de Cellnex ocupa el primer puesto, el nivel de pago sería del 150% del objetivo.
- Si el TSR de Cellnex es el primero y el TSR absoluto es, al menos, del 20% (escenario de logro máximo), el nivel de pago sería del 400% del target. Los niveles de pago entre el 150% y el 400% del target se calcularán en función del nivel de logro absoluto de TSR entre el 12% y el 20%.

Flujo de Caja Libre (FCF)

El FCF es una medida directamente vinculada a la creación de valor para el accionista, ya que alcanzar el objetivo está directamente vinculado a los objetivos de reducción de deuda, alcanzar la calidad de inversión y pagar dividendos.

El flujo de caja libre se calcula como la suma del flujo de caja libre apalancado recurrente menos los gastos de capital de expansión (o crecimiento orgánico) menos los gastos de capital de expansión (programas de construcción a medida) más el ingreso de efectivo de los *remedies*. Se excluyen los proyectos de fusiones y adquisiciones

Sostenibilidad

El ESG Master Plan cubre el periodo 2021-2025. El Consejo de Administración de Cellnex planea aprobar un nuevo ESG Master Plan a partir de 2026. El periodo objetivo de desempeño del LTIP 2025-2027 abarca el final del ESG Master Plan 2021-2025 y el inicio del nuevo ESG Master Plan.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, ha acordado que la métrica ESG para el LTIP 2025-2027 estará vinculada al scope 3 de reducción absoluta de emisiones, en línea con un nuevo objetivo SBTi de Cero Netos 2040 frente a 2020.

La evaluación se realizará, como de costumbre, en base a resultados medibles y cuantificables, y los detalles se proporcionarán en el correspondiente Informe Anual sobre la Remuneración de los Consejeros.

Funcionamiento

El periodo objetivo de medición dura tres años, desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027.

Se concede el incentivo y se entrega el 100% en acciones. El número de acciones que se entregarán, si procede, al final del LTIP 2025-2027 se calculará en función de los importes en efectivo indicados en esta sección (expresados como porcentaje de la Remuneración Fija a 1 de enero de 2025), el grado de logro de las métricas y la consideración del precio medio ponderado de la acción de Cellnex en las sesiones de negociación de los tres meses previos al 1 de enero de 2025 (excluyendo esta fecha).

El CEO está sujeto a un requisito mínimo de tenencia permanente de las acciones de Cellnex (apartado "Requisito mínimo de tenencia de acciones"). En caso de que esta obligación se haya cumplido, puede optar por recibir el incentivo a largo plazo, si lo hay, en forma de contribuciones a un plan de pensiones o producto equivalente, o en efectivo.

Los objetivos expuestos anteriormente fueron aprobados por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 25 de febrero de 2025 a propuesta de la CNRS. A propuesta de la CNRS, el Consejo de Administración es responsable de evaluar su desempeño una vez finalizado el periodo de medición objetiva.

Específicamente, en lo que respecta al objetivo de sostenibilidad, el Consejo de Administración evaluará el nivel de resultados obtenidos en base a la evaluación preliminar realizada por la CNRS utilizando la información proporcionada por el Comité interno ESG. Los datos sobre los resultados obtenidos se extraerán del Informe Anual Integrado y, si es necesario, se complementarán con informes específicos sobre el tema.

Al determinar el nivel objetivo de desempeño, se ignora cualquier impacto económico positivo o negativo causado por eventos extraordinarios que puedan distorsionar los resultados de la evaluación.

La CNRS podrá proponer al Consejo de Administración ajustes de los elementos, criterios, umbrales y límites de la remuneración variable plurianual, en circunstancias excepcionales causadas por factores o eventos internos o externos extraordinarios. Los detalles y justificaciones de dichos ajustes se incluyen en el correspondiente Informe Anual sobre la Remuneración de los Consejeros.

Si la relación con el consejero ejecutivo se termina por cualquier motivo (excepto por los eventos de buenas despedidas establecidos en el LTIP 2025-2027), el consejero ejecutivo no tendrá derecho a ninguna cantidad bajo el LTIP 2025-2027. El consejero ejecutivo será reclasificado como un mal despedido si incumple la obligación de no competencia.

En caso de cambio de control en Cellnex durante el periodo de generación 2025-2027 LTIP, el beneficiario tendrá derecho a recibir la parte proporcional del incentivo, calculada a fecha del cambio de control. Para el cálculo del importe del incentivo, se considerarán que todas las métricas se han alcanzado al 100%, excepto aquellas vinculadas a la evolución del precio de la acción, cuyo nivel de logro se calculará según el precio de la acción de la transacción de cambio de control. El incentivo resultante se consolidará en la fecha de cierre de la transacción y se pagará íntegramente en efectivo. A estos efectos, un cambio de control se entenderá como la ejecución de cualquier tipo de operación mediante la cual cualquier persona física o jurídica adquiera el 30% o más del capital social de Cellnex.

Anexo III: Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV), correspondiente a Cellnex Telecom, S.A. que figura como anexo del presente Informe

ANEXO III. ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE LA REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS (CIRCULAR 3/2021, DE 28 DE SEPTIEMBRE, DE LA CNMV)

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

2025

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

A64907306

Denominación social:
CELLNEX TELECOM, S.A

Domicilio social: C/ JUAN ESPLANDIU, 11-13 MADRID

ANEXO III. ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE LA REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS (CIRCULAR 3/2021, DE 28 DE SEPTIEMBRE, DE LA CNMV)

B. Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

B.4 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	569.403.996	80,60

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	45.111.271	7,92
Votos a favor	521.234.357	91,54
Votos en blanco	0	0,00
Abstenciones	3.058.368	0,54

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
D. ÓSCAR FANJUL MARTÍN	Presidente Independiente	De 01/01/2025 a 31/12/2025
D. MARCO PATUANO	Consejero Ejecutivo	De 01/01/2025 a 31/12/2025
D. PIERRE BLAYAU	Consejero Independiente	De 01/01/2025 a 09/05/2025
Dña. MARIETA DEL RIVERO BERMEJO	Consejero Independiente	De 01/01/2025 a 31/12/2025
Dña. MARÍA LUISA GUIJARRO PIÑAL	Consejero Independiente	De 01/01/2025 a 09/05/2025
D. CHRISTIAN COCO	Consejero Dominical	De 01/01/2025 a 31/12/2025
Dña. ALEXANDRA REICH	Consejero Dominical	De 01/01/2025 a 31/12/2025
Dña. KATE HOLGATE	Consejero Independiente	De 01/01/2025 a 09/05/2025
Dña. ANA GARCÍA FAU	Consejero Independiente	De 01/01/2025 a 31/12/2025
Dña. MARÍA TERESA BALLESTER	Consejero Independiente	De 01/01/2025 a 31/12/2025
D. JONATHAN AMOUYAL	Consejero Dominical	De 01/01/2025 a 31/12/2025
D. DOMINIQUE D'HINNIN	Consejero Independiente	De 01/01/2025 a 31/12/2025
D. LUIS MAÑAS ANTÓN	Consejero Independiente	De 01/01/2025 a 31/12/2025

C.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a. Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i. Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración Fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones de consejo	Salario	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización variable a largo plazo	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
D. ÓSCAR FANJUL MARTÍN	360		–						360	213
D. MARCO PATUANO	125			1.300	1.379			–	2.804	4.160
D. PIERRE BLAYAU	44		18						62	175
Dña. MARIETA DEL RIVERO BERMEJO	125		100						225	225
Dña. MARÍA LUISA GUIJARRO PIÑAL	44		18						62	175
D. CHRISTIAN COCO	125		50						175	175
Dña. ALEXANDRA REICH	125		90						215	175
Dña. KATE HOLGATE	44		18						62	175
Dña. ANA GARCÍA FAU	125		140						265	265
Dña. MARÍA TERESA BALLESTER	125		90						215	215
D. JONATHAN AMOUYAL	125								125	125
D. DOMINIQUE D'HINNIN	125		117						242	265
D. LUIS MAÑAS ANTÓN	80		55						135	–

Instrumentos financieros consolidados durante el año										Instrumentos maduros pero no ejercidos	Instrumentos financieros a finales de 2025	
Nombre	Denominación del plan	No. instrumentos	No. acciones equivalentes	No. instrumentos	No. acciones equivalentes	No. instrumentos	No. acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	No. instrumentos	No. instrumentos	No. acciones equivalentes
D. MARCO PATUANO	LTIP 2023-2025 (Acciones)		178.828									178.828
	LTIP 2023-2025 (Opciones)	1.032.875									1.032.875	
	Signing bonus		64.747									64.747
	LTIP 2024-2026 (Acciones)		184.276					31,49				184.276
	LTIP 2024-2026 (Opciones)	936.952						9,29			936.952	
	LTIP 2025-2027 (Acciones)				196.944			33,22				196.944

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
D. MARCO PATUANO	Año 2025

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
Nombre	Año 2025	Año 2024	Año 2025	Año 2024	Año 2025	Año 2024	Año 2025	Año 2024
D. MARCO PATUANO			325	325			843	518



iv. Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
D. MARCO PATUANO	Pago en especie	65

b. Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i. Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración Fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a Comisiones del Consejo	Salario	Remuneración variable a corto plazo	Remuneración variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total en 2025	Total en 2024

ii. Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

		Instrumentos financieros a principios de 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos pero no ejercidos	Instrumentos financieros a finales de 2025	
Nombre	Denominación del Plan	No. instrumento	No. acciones equivalentes	No. instrumento	No. acciones equivalentes	No. instrumento	No. acciones equivalentes / consolidadas	Precio del Acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	No. instrumento	No. instrumento	No. acciones equivalentes



iii. Sistemas de ahorro a largo plazo.

Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro		
Nombre	Año 2025	Año 2024
	–	–

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Año 2025	Año 2024	Año 2025	Año 2024	Año 2025	Año 2024	Año 2025	Año 2024

iv. Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
	–	–

c. Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración para sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución Metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración para sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
D. ÓSCAR FANJUL MARTÍN	360				360						360
D. MARCO PATUANO	2.804		—	65	2.869						2.869
D. PIERRE BLAYAU	62				62						62
Dña. MARIETA DEL RIVERO BERMEJO	225				225						225
Dña. MARÍA LUISA GUIJARRO PIÑAL	62				62						62
D. CHRISTIAN COCO	175				175						175
Dña. ALEXANDRA REICH	215				215						215
Dña. KATE HOLGATE	62				62						62
Dña. ANA GARCÍA FAU	265				265						265
Dña. MARÍA TERESA BALLESTER	215				215						215
D. JONATHAN AMOUYAL	125				125						125
D. DOMINIQUE D'HINNIN	242				242						242
D. LUIS MAÑAS ANTÓN	135				135						135
TOTAL	4.947	—	—	65	5.012	—	—	—	—	—	5.012

C.2 Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	2025	Variación % 2025/2024	2024	Variación % 2024/2023	2023	Variación % 2023/2022	2022	Variación % 2022/2021	2021
Consejeros ejecutivos									
D. MARCO PATUANO	2.869	(32,60%)	4.160	12187,00%	1.875	— %	—	— %	—
Consejeros no ejecutivos									
D. ÓSCAR FANJUL MARTÍN	360	69,01%	213	11735,00%	98	— %	—	— %	—
D. PIERRE BLAYAU	62	(64,57%)	175	— %	175	— %	175	16,67%	150
Dña. MARIETA DEL RIVERO BERMEJO	225	— %	225	— %	225	— %	225	27,84%	176
Dña. MARÍA LUISA GUIJARRO PIÑAL	62	(64,57%)	175	— %	175	— %	175	16,67%	150
D. CHRISTIAN COCO	175	— %	175	— %	175	— %	175	16,67%	150
Dña. ALEXANDRA REICH	215	22,86%	175	— %	175	— %	175	1667,00%	150
Dña. KATE HOLGATE	62	(64,57%)	175	— %	175	— %	175	13333,00%	75
Dña. ANA GARCÍA FAU	265	— %	265	8,16%	245	17841,00%	88	— %	—
Dña. MARÍA TERESA BALLESTER	215	— %	215	5468,00%	139	— %	—	— %	—
D. JONATHAN AMOUYAL	125	— %	125	4706,00%	85	— %	—	— %	—
D. DOMINIQUE D'HINNIN	242	(8,68%)	265	8531,00%	143	— %	—	— %	—
D. LUIS MAÑAS ANTÓN	135	— %	—	— %	—	— %	—	— %	—
Resultados consolidados de la sociedad	(352)	(718,60%)	(43)	86,35%	(315)	(0,64%)	(313)	18,91%	(386)
Remuneración media de los empleados	84	3,70%	81	(3,57%)	84	21,74%	69	7,81%	64

Observaciones
1) Precio de las acciones del LTIP 2024-2026 (Acciones) en la tabla C1. a) ii): Téngase en cuenta que, en el presente estadístico, la remuneración de los consejeros se ha indicado en miles de euros sin la posibilidad de incluir decimales. Debido a ello, la suma de la remuneración individual de los consejeros no refleja correctamente el importe total de la remuneración de todos los consejeros (5012 miles de euros, frente a 5015 miles de euros). Este es el motivo por el cual, el importe de la remuneración total de los consejeros publicado en el presente estadístico no coincide con el importe total publicado en el Informe Anual de Gobierno Corporativo. 2) Importe total de todos los consejeros de la tabla C1. c): Téngase en cuenta que, en el presente estadístico, la remuneración de los consejeros se ha indicado en miles de euros sin la posibilidad de incluir decimales. Debido a ello, la suma de la remuneración individual de los consejeros no refleja correctamente el importe total de la remuneración de todos los consejeros (5012 miles de euros, frente a 5015 miles de euros). Asimismo, el redondeo indicado es el motivo por el cual, el importe de la remuneración total de los consejeros publicado en el presente estadístico no coincide con el importe total publicado en el Informe Anual de Gobierno Corporativo. 3) Desglose del importe de cada uno de los consejeros en la tabla C1. c): En relación con el tratamiento de la remuneración de los consejeros no ejecutivos, en el presente estadístico se hace constar que la totalidad de la remuneración devengada por los consejeros no ejecutivos consiste en retribución en metálico. La realidad es que los consejeros no ejecutivos (sólo a los que les resulta de aplicación el Sistema de Remuneración en acciones explicado en el apartado 3.2 del formato libre) han percibido parcialmente su remuneración fija por su condición de consejero en acciones. Dado que cifradoc no ofrece la posibilidad de reconocer la remuneración en acciones como remuneración fija, ya que identifica la remuneración en acciones como participación en planes de incentivos que consolidan acciones (no como una mera remuneración fija que es cierta pero que se percibe en acciones), en aras de la claridad se ha decidido indicar el importe correspondiente a dichas acciones como retribución en metálico. Como se indica es en beneficio de la transparencia y la claridad, ya que, de hacerlo de otro modo, resultaría imposible identificar el importe de remuneración que cada consejero percibe por cada uno de los conceptos retribuidos como, por ejemplo, la pertenencia a una comisión del Consejo. Para conocer el detalle del número de acciones brutas que corresponde a cada consejero no ejecutivo en 2025 en virtud del Sistema de Remuneración, se ruega consultar el apartado 4.2 del formato libre del presente informe.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha: 26/02/2026.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí ☐ No ☒