



▶ 30 de abril

Junta General
ACCIONISTAS
*ANNUAL SHAREHOLDERS'
MEETING*

20
26

Propuesta motivada del Consejo de Administración e informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad en relación con la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones.

Madrid

**PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE CELLNEX TELECOM, S.A. EN
RELACIÓN CON LA PROPUESTA A QUE SE REFIERE EL APARTADO 8.3 DEL ORDEN DEL DÍA DE LA
JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS DE LA SOCIEDAD**

Se somete a la Junta General de Accionistas la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Cellnex Telecom, S.A. ("**Cellnex**" o la "**Sociedad**"), formulada de conformidad con el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital.

La Junta General de Accionistas de 2025 aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad, que permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2028 (la "**Política de Remuneraciones**" o la "**Política**").

Contexto de las modificaciones propuestas

Las modificaciones propuestas responden a la necesidad de adaptar los términos contractuales del Consejero Delegado con motivo de la renovación de su cargo, adecuándolos a las prácticas de mercado más extendidas.

El Consejo de Administración y, en particular, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad (la "**CNRS**") han identificado ciertos ajustes a la actual Política de Remuneraciones que resultan coherentes con los estándares retributivos vigentes. En este sentido, el Consejo de Administración hace propio en todos sus términos el informe emitido por la CNRS el 24 de marzo de 2026, que se adjunta como Anexo I a esta propuesta.

Tras el debido análisis, el Consejo de Administración, en su reunión celebrada el 25 de marzo de 2026, y previa propuesta de la CNRS, acordó presentar las siguientes modificaciones a la Política de Remuneraciones para su aprobación por la Junta General de Accionistas de 2026.

Las modificaciones propuestas a la Política guardan relación con dos aspectos concretos: (i) la reducción de la duración del pacto de no competencia postcontractual de veinticuatro a dieciocho meses, alineando el período de restricción con la compensación económica asociada; y (ii) la clarificación de los supuestos de consolidación de las aportaciones al plan de previsión social, enumerando, en lugar de únicamente incorporarlos por referencia, los supuestos de Good Leaver previstos en el Plan de Incentivos a Largo Plazo que dan derecho a dicha consolidación, e incorporando la renuncia voluntaria del Consejero Delegado, después del tercer aniversario de su nombramiento inicial como consejero ejecutivo, como evento adicional que permite mantener los derechos acumulados.

Asimismo, se incorpora una modificación meramente técnico-formal en el texto de la Política a efectos de eliminar la referencia al equilibrio razonable entre elementos fijos y variables de la remuneración, en la medida en que Cellnex sigue, tal y como se pone de manifiesto a lo largo de dicha Política, la tendencia de otorgar mayor peso a la remuneración variable bajo el principio de "pay for performance".

El detalle de las modificaciones propuestas, así como su justificación y alcance, se exponen en el informe de la CNRS que se adjunta como **Anexo I** a esta propuesta.

Todas las demás disposiciones de la Política de Remuneraciones permanecen sin cambios y continúan reflejando los principios y la estructura de la Política aprobada por la Junta General de Accionistas de 2025.

Las modificaciones propuestas a la Política de Remuneraciones entrarán en vigor tras su aprobación por la Junta General de Accionistas de 2026 y permanecerán vigentes, junto con el resto de disposiciones de la Política, hasta el 31 de diciembre de 2028.

La aprobación de estas modificaciones de la Política, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, se propone por las razones expuestas anteriormente.

Madrid, 25 de marzo de 2026

ANEXO I

**INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y SOSTENIBILIDAD DE CELLNEX
TELECOM, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE
REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS**

**INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y SOSTENIBILIDAD DE CELLNEX
TELECOM, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE
REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS**

1. OBJETO DEL INFORME

Este informe se elabora de conformidad con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital para proponer la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Cellnex Telecom, S.A. ("**Cellnex**" o la "**Sociedad**") aprobada por la Junta General de Accionistas ("**JGA**") celebrada el 9 de mayo de 2025 (la "**Política de Remuneraciones**" o la "**Política**").

2. CONTEXTO DE LAS MODIFICACIONES PROPUESTAS

Las modificaciones propuestas responden a la necesidad de adaptar los términos contractuales del Consejero Delegado con motivo de la renovación de su cargo, adecuándolos a las prácticas de mercado más extendidas.

Los ajustes se centran en dos elementos: (i) la reducción de la duración del pacto de no competencia postcontractual de veinticuatro a dieciocho meses, alineando el período de restricción con la compensación económica asociada; y (ii) la clarificación de los supuestos de consolidación de las aportaciones al plan de previsión social, enumerando, en lugar de únicamente incorporarlos por referencia, los supuestos de Good Leaver previstos en el Plan de Incentivos a Largo Plazo que dan derecho a dicha consolidación, e incorporando la renuncia voluntaria del Consejero Delegado, después del tercer aniversario de su nombramiento inicial como consejero ejecutivo, como evento adicional que permite mantener los derechos acumulados. Asimismo, se incorpora una modificación meramente técnico-formal en el texto de la Política a efectos de eliminar la referencia al equilibrio razonable entre elementos fijos y variables de la remuneración, en la medida en que Cellnex sigue, tal y como se pone de manifiesto a lo largo de dicha Política, la tendencia de otorgar mayor peso a la remuneración variable bajo el principio de "*pay for performance*".

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ha valorado que estos ajustes resultan coherentes con los estándares retributivos vigentes. Asimismo, estas modificaciones permiten tanto la adecuada protección de los intereses de la Sociedad como la captación y retención del talento ejecutivo. De este modo, se logra un equilibrio adecuado para ambas partes: la Sociedad mantiene la protección derivada del pacto de no competencia durante un período razonable, mientras que el consejero ejecutivo se beneficia de condiciones de consolidación del plan de previsión social alineadas con la práctica habitual del mercado. Por otro lado, la enumeración expresa de los supuestos de consolidación en la propia Política -en lugar de incorporarlos por remisión- aporta además mayor certeza y transparencia, facilitando la comprensión de los términos aplicables tanto por los accionistas como por los demás grupos de interés.

3. MODIFICACIONES PROPUESTAS

Se proponen las siguientes modificaciones a la Política de Remuneraciones para su aprobación por la Junta General de Accionistas de 2026:

3.1 Obligación de no competencia postcontractual

Según la Política vigente, la obligación de no competencia postcontractual tiene una duración de dos años desde la fecha de terminación del contrato, con una contraprestación económica de hasta dieciocho meses de retribución fija.

La modificación propuesta reduce la duración de la obligación de veinticuatro a dieciocho meses, manteniéndose inalterada la contraprestación económica. El objetivo es alinear la duración de la restricción con el período compensado, asegurando la coherencia y proporcionalidad entre la obligación impuesta y la compensación correspondiente.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad considera que esta modificación resulta justificada por los siguientes motivos:

En primer lugar, la reducción de la duración del pacto postcontractual de no competencia alinea la Política con la práctica predominante en emisores comparables del Ibex 35, donde la duración más habitual oscila entre doce y dieciocho meses. Esta modificación fortalece la proporcionalidad entre la obligación asumida y la compensación económica asociada, además de reforzar la coherencia interna de la Política.

Asimismo, la compensación prevista en la Política (hasta 1,5× de la retribución fija para dieciocho meses de obligación) se sitúa dentro del rango habitual del mercado, mantiene una relación estrictamente proporcional entre duración y compensación, y es coherente con la exigencia de proporcionalidad contractual, en línea con los criterios de buen gobierno establecidos por los principales asesores de voto e inversores.

3.2 Plan de previsión social – Condiciones de consolidación

Según la Política vigente, en caso de desvinculación del consejero ejecutivo con carácter previo al acaecimiento de cualquiera de las contingencias previstas en el plan de previsión social, este perderá el derecho a todas las aportaciones realizadas hasta esa fecha, excepto si es considerado Good Leaver en los términos del Plan de Incentivos a Largo Plazo.

A efectos aclaratorios, el Consejero Delegado participa en un plan de previsión social de aportaciones definidas instrumentado mediante una póliza de seguro. En virtud de dicho plan, la Sociedad realiza aportaciones anuales equivalentes al 25% de la retribución fija anual del Consejero Delegado. La póliza cubre las siguientes contingencias: (i) supervivencia a los 65 años o a la edad legal de jubilación; (ii) fallecimiento; (iii) incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo tipo de trabajo y gran invalidez; y (iv) desempleo de larga duración.

La modificación propuesta introduce la renuncia voluntaria del Consejero Delegado, tras el tercer aniversario de su nombramiento inicial como consejero ejecutivo, como evento adicional que conlleva el derecho a consolidar las contribuciones realizadas por la Sociedad al plan de previsión social, siempre que se produzca alguna de las contingencias previstas en la póliza. Asimismo, para mayor certeza y transparencia, se enumeran en la Política los supuestos de Good Leaver previstos en el Plan de Incentivos a Largo Plazo, en lugar de incorporarlos por referencia.

Dichos supuestos son: (i) jubilación a la edad legal; (ii) incapacidad permanente; (iii) fallecimiento del asegurado; (iv) resolución sin causa del contrato del Consejero Delegado por parte de Cellnex (entendiéndose por "causa" un incumplimiento grave de las obligaciones del Consejero Delegado); y (v) resolución del contrato por parte del Consejero Delegado debido a un incumplimiento grave por parte de Cellnex de sus obligaciones contractuales, o a una revocación, modificación o reducción

relevante de tareas, roles, responsabilidades y poderes delegados asignados al Consejero Delegado por el Consejo de Administración.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad considera que la modificación propuesta resulta justificada por los siguientes motivos:

En primer lugar, la modificación no altera la naturaleza del sistema ni incorpora ningún pago asociado a la salida del consejero ejecutivo. El plan mantiene su configuración como instrumento de ahorro previsional de aportación definida, instrumentado mediante póliza, cuya prestación únicamente puede percibirse cuando se produce una contingencia asegurada, como la jubilación, el fallecimiento, la incapacidad permanente o el desempleo de larga duración.

En segundo lugar, la inclusión de la renuncia voluntaria, después del tercer aniversario de su nombramiento inicial como consejero ejecutivo, entre los supuestos de conservación de derechos no modifica el régimen de cobro ni anticipa el devengo o el pago de prestaciones, limitándose exclusivamente a evitar la pérdida automática de los derechos ya acumulados. Esta distinción entre conservación de derechos y derecho a prestación resulta esencial para preservar la naturaleza previsional del sistema y evitar que pueda ser calificado como un pago por cese.

En tercer lugar, permanecen las salvaguardas propias de una gobernanza prudente, al mantenerse la pérdida de derechos en determinados supuestos, incluyendo el supuesto de infracción de la obligación postcontractual de no competencia del consejero ejecutivo. De este modo, el plan no remunera conductas oportunistas ni salidas imputables al ejecutivo y protege adecuadamente a la Sociedad frente a riesgos de mala conducta.

Asimismo, la modificación contribuye a reforzar la transparencia y la claridad de la Política, al recoger de forma expresa todos los supuestos de conservación de derechos, en línea con las expectativas de los inversores institucionales y con los criterios de análisis de los asesores de voto que valoran especialmente la previsibilidad de los efectos económicos y la ausencia de incentivos distorsionados asociados a la terminación del contrato.

Por último, se propone una modificación que constituye una mejora técnica en el texto de la Política de Remuneraciones, con el objeto de reflejar de forma más precisa los principios que efectivamente rigen el sistema retributivo de Cellnex en lo que a la remuneración de los consejeros ejecutivos se refiere.

En efecto, el diseño del sistema retributivo de Cellnex se articula de tal modo que la mayor parte de la remuneración potencial del consejero ejecutivo es remuneración cuyo devengo no está garantizado, quedando condicionado a la consecución de determinadas métricas de rendimiento operativo y financiero, así como de creación de valor para el accionista. De este modo, el sistema retributivo de Cellnex responde fielmente al principio de “pay for performance”.

En consecuencia, la modificación propuesta no altera en modo alguno el contenido sustantivo de la Política de Remuneraciones, sino que pretende únicamente alinear su redacción con la realidad del funcionamiento del sistema retributivo de Cellnex, dotando al texto de mayor claridad y precisión técnica.

4. ELEMENTOS RESTANTES DE LA POLÍTICA

Todas las demás disposiciones de la Política de Remuneraciones permanecen sin cambios. La Política sigue cumpliendo con los principios y la estructura aprobados por la Junta General de Accionistas de 2025.

5. VIGENCIA DE LA POLÍTICA

Las modificaciones propuestas a la Política de Remuneraciones entrarán en vigor tras su aprobación por la Junta General de Accionistas de 2026 y permanecerán vigentes, junto con el resto de disposiciones de la Política, hasta el 31 de diciembre de 2028.

6. CONCLUSIÓN

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad considera que las modificaciones propuestas pretenden alinear el contrato del Consejero Delegado con las prácticas de mercado más competitivas, mejorando la capacidad de la Sociedad para retener talento ejecutivo clave. Asimismo, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad considera que con las modificaciones propuestas no se alteran los principios fundamentales ni la estructura de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad en 2025.

Se adjunta al presente Informe como **Anexo I** el texto completo de la Política de Remuneraciones modificada (los cambios respecto a la versión vigente de la Política se resaltan en azul) que se presentará para su aprobación en la Junta General de Accionistas de 2026.

Madrid, a 24 de marzo de 2026

ANEXO I

POLÍTICA DE REMUNERACIONES MODIFICADA

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



INTRODUCCIÓN

El Consejo de Administración de Cellnex Telecom, S.A. ("Cellnex", la "Sociedad" o la "Compañía", indistintamente) aprobó en su sesión de 25 de febrero de 2025, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ("CNRS"), someter la presente política de remuneraciones para los ejercicios sociales 2025 (desde su aprobación por la Junta General de Accionistas), 2026, 2027 y 2028 ("Política de Remuneraciones" o la "Política") a la votación vinculante de la Junta General de Accionistas de 2025, como punto separado en el orden del día, en cumplimiento de lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba la Ley de Sociedades de Capital ("Ley de Sociedades de Capital" o "LSC", indistintamente).

El Consejo de Administración y, de forma específica la CNRS, ha realizado un proceso de reflexión con el objetivo de avanzar en el grado de alineamiento con las recomendaciones de buen gobierno corporativo y con las sugerencias que los principales accionistas de Cellnex, inversores institucionales y *proxy advisors* han trasladado durante el proceso de consulta que periódicamente realiza la Compañía. También se ha considerado la estrategia de negocio de Cellnex y las prácticas de mercado. Como resultado, los principales cambios propuestos son los siguientes:

1. Consejeros ejecutivos

- Incentivo a largo plazo ("PILP"):
 - Se reduce significativamente el incentivo máximo de 610% a 275% del incentivo target, adecuado con el modelo de incentivo en la etapa del ciclo de vida del negocio de Cellnex y más alineado con las prácticas observadas en compañías del mismo sector de actividad de Cellnex y en el sector de infraestructuras. Además, se reduce de manera retroactiva el incentivo máximo de 610% a 235,7% del incentivo target en el PILP 2023-2025, al ser el incentivo target más alto (consecuencia de la permanencia del Consejero Delegado durante dos años y medio de ese primer ciclo aproximadamente). El importe máximo (que resultaría de multiplicar el incentivo target de ese ciclo por 235,7%) sería equivalente a multiplicar el incentivo target estándar (183%) por 610% (incentivo máximo del PILP 2024-2026).
 - Se adecua la política para nuevos nombramientos para establecer que, en el primer ciclo que participe el consejero ejecutivo recién nombrado, la concesión máxima sea la establecida en esta Política para los consejeros ejecutivos (incentivo target: 183% de la retribución fija anual al inicio de cada PILP; incentivo máximo: 275% del incentivo target).
- Tenencia permanente de acciones: El requisito mínimo de tenencia de acciones se incrementa de dos a tres anualidades de su retribución fija bruta, para reforzar el alineamiento con los intereses de los accionistas.

2. Consejeros en su condición de tales

- Se concederá y/o entregará una cantidad mínima de la remuneración de los Consejeros/as en acciones. A decisión de cada Consejero/a, esta cantidad podría aumentar hasta el 100%. En todo caso, las acciones entregadas deben mantenerse hasta el cese o dimisión del Consejero/a. En el caso de la concesión de derechos a recibir acciones, la entrega de acciones queda diferida hasta el cese o dimisión del Consejero/a. Esta remuneración basada en acciones, sujetas a retención hasta el cese o dimisión del Consejero/a, demuestra el compromiso de los Consejeros/as con los accionistas de Cellnex y su alineación con la estrategia de la Compañía.
- Con el fin de poder ajustar su remuneración ante posibles cambios en la composición y/o estructura del Consejo o de sus Comisiones durante la vigencia de esta Política y/o mantener la competitividad de la remuneración respecto al mercado, se revisa la retribución anual total máxima a satisfacer al conjunto de consejeros en su condición de tales y se establece en 4.000.000 euros. En todo caso, cualquier modificación se justificaría debidamente en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Respecto al resto de los elementos, la Política es continuista con los principios de la política anterior, aprobada por la Junta General de Accionistas de 2022 y modificada por la Junta General de Accionistas de 2023. No se introducen cambios en las cuantías por elemento de remuneración para los Consejeros en su condición de tales en 2025.

La Política, junto con la fecha y el resultado de la votación, será accesible en la página web de Cellnex de forma gratuita desde su aprobación y al menos mientras permanezca en vigor.

Esta Política de Remuneraciones incluye los siguientes apartados:

APARTADOS	PÁGINA
1 NUESTROS PRINCIPIOS Y PRÁCTICAS	2
2 CONSEJEROS EJECUTIVOS	3
3 CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES	7
4 NUEVOS NOMBRAMIENTOS	7
5 PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA	8
6 CONTRIBUCIÓN A LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL, A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD	9
7 VIGENCIA	9

NUESTROS PRINCIPIOS Y PRÁCTICAS

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

Los principios de la Política de Remuneraciones son los siguientes:

Alineamiento con los intereses de los grupos de interés

Accionistas e inversores: Para los consejeros ejecutivos, una parte significativa de la retribución total se vincula a los resultados de la Compañía y a la creación de valor a largo plazo para los accionistas.

Índices: La retribución variable de los consejeros ejecutivos está también ligada al logro de objetivos de sostenibilidad.

Empleados: En el diseño de la remuneración de los consejeros se han tenido en cuenta los intereses de los accionistas, inversores, empleados y demás *stakeholders*.

Competitividad

Paquete retributivo acorde con los **estándares de mercado**, considerando sectores y compañías comparables.

Idoneidad

Suficiente y adecuada a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los consejeros, sin que comprometa su independencia.

Transparencia

Información transparente, suficiente, emitida con la antelación necesaria y alineada con las recomendaciones de buen gobierno de las sociedades cotizadas.

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

QUÉ HACEMOS

- **Consejeros ejecutivos**
 - ~~Equilibrio razonable entre elementos fijos y variables (anual y plurianual).~~ **Mayor peso de los elementos variables (anual y plurianual) frente a los elementos fijos, como consecuencia de la aplicación del principio de "pay for performance".**
 - **Consideración de múltiples métricas** financieras, de creación de valor al accionista y en materia de sostenibilidad.
 - **Incentivo a largo plazo** con una **duración mínima de 3 años**, vinculado estrechamente con la creación de valor para los accionistas.
 - **Tenencia permanente de acciones** exigida a los consejeros ejecutivos equivalente a tres veces su retribución fija anual.
 - **Incorporación de medidas prudenciales de ajuste al riesgo** como los límites a la retribución máxima, la vinculación a múltiples métricas y cláusulas de suspensión y recuperación de la retribución variable.
 - **Sólidos procesos de involucración con accionistas** en materia retributiva y de gobernanza.
 - **Apoyo de asesores externos** en relación con la información retributiva del mercado y la definición e implantación de las propuestas de retribución de cada ejercicio.

QUÉ NO HACEMOS

- No hay contratos con **incrementos salariales garantizados**.
- No existen **retribuciones variables garantizadas**.
- No se permite **ningún tipo de cobertura** sobre el **valor de las acciones** recibidas durante el periodo de retención.
- No se conceden **préstamos ni anticipos**.
- No se permite la **participación de consejeros no ejecutivos** en cualquier elemento de **retribución variable**, sistemas de ahorro a largo plazo u otros sistemas de previsión social.

RESUMEN DE LA POLÍTICA

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

I. Consejeros ejecutivos

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

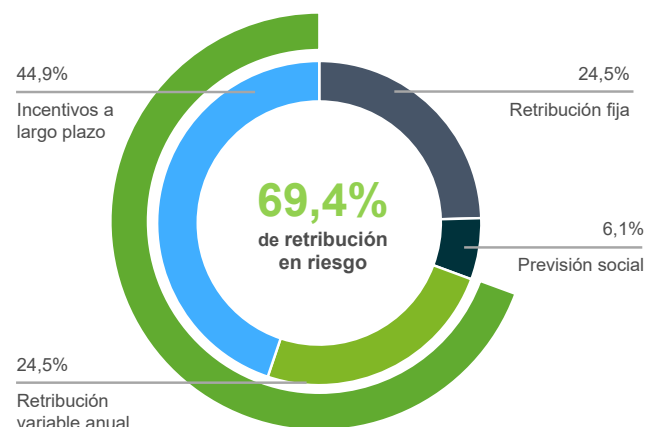
Elementos fijos ¹	Todos los escenarios	• Retribución fija (RF): hasta 1.500.000€ • Contribución al plan de previsión social: 25% de la RF
	Mínimo	No se abonaría incentivo
Retribución variable anual	Target	100% de la RF
	Máximo	180% del Target
	Mínimo	No se abonaría incentivo
Incentivos a largo plazo ²	Target	183% de la RF
	Máximo	275% del Target

¹ Los beneficios (en especie y/o en metálico) no se incluyen a estos efectos.

² Las cuantías reflejan el valor del incentivo a largo plazo a fecha de concesión.

* Adicionalmente, los consejeros ejecutivos podrán ser beneficiarios de otras retribuciones en especie. El detalle se describe en el apartado 2.I. Por otro lado, los consejeros ejecutivos pueden percibir la remuneración correspondiente por su pertenencia y dedicación a las sesiones del Consejo de Administración.

El gráfico muestra ejemplos de la retribución total target para el Consejero Delegado, de acuerdo con la presente Política de Remuneraciones:



II. Consejeros en su condición de tales

Su remuneración consiste en una asignación fija anual que dependerá de las funciones y responsabilidades desempeñadas por cada consejero, sin que perciban dietas por asistencia. Una cantidad mínima se concederá y/o entregará en acciones. La retribución anual total máxima a satisfacer al conjunto de consejeros en su condición de tales no podrá superar 4.000.000 euros. Este importe se mantendrá salvo acuerdo específico de la Junta General de Accionistas en el que se apruebe un importe diferente.

CONSEJEROS EJECUTIVOS

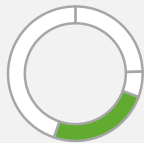
I. Elementos fijos por el desempeño de funciones ejecutivas

Retribución fija 	Propósito Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad del puesto en la organización, a la experiencia profesional y a la práctica de mercado, nacional e internacional, de empresas comparables. Importe Hasta 1.500.000€ (anualizado).	Funcionamiento El Consejo de Administración determina la retribución fija de los consejeros ejecutivos, previo informe de la CNRS. Esta retribución fija se abona mensualmente en efectivo. A los efectos de proponer una retribución adecuada y competitiva en mercado, la CNRS tiene en cuenta los siguientes factores: • Las características específicas del puesto, el nivel de responsabilidad y de involucración requerida de los consejeros ejecutivos. • Las competencias y experiencia de la persona. • La evolución de la contribución del puesto y la persona. • Las condiciones retributivas para los empleados en su conjunto. • Los datos de mercado en compañías de tamaño y complejidad similar a Cellnex. El importe podría revisarse durante la vigencia de la Política de Remuneraciones en ciertas circunstancias, como las que a título enunciativo pero no limitativo se indican: una evolución excelente en los parámetros de negocio de la Compañía, cambios en el negocio, competencias o responsabilidades del consejero ejecutivo y desempeño excepcional de la Compañía. En estas circunstancias, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, podrá decidir aplicar un incremento. El incremento máximo para el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones es un 20%. En su caso, se detallaría en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros junto con las razones subyacentes.
Plan de previsión social 	Propósito Proporcionar beneficios post-jubilación competitivos. Importe Hasta un 25% de la retribución fija anual.	Funcionamiento El plan de previsión social es, conforme a lo establecido en los contratos, de aportación definida y está instrumentado mediante una póliza de seguro colectiva. Las contingencias que cubre son: • Supervivencia a los 65 años o a la edad legal de jubilación. • Fallecimiento. • Incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo tipo de trabajo y gran invalidez. • Desempleo de larga duración. 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 desvinculación del consejero ejecutivo de la Sociedad con carácter previo al acaecimiento de cualquiera de las contingencias previstas en el plan de previsión social, perderá el derecho a todas las aportaciones realizadas hasta esa fecha, excepto si el consejero ejecutivo es un good leaver en los términos del LLP, en los siguientes supuestos (i) jubilación a la edad legal, (ii) incapacidad permanente, (iii) muerte del asegurado, (iv) resolución sin causa del contrato por parte de Cellnex (entendiéndose por "causa" un incumplimiento grave de las obligaciones del consejero ejecutivo), y (v) resolución del acuerdo por parte del consejero ejecutivo debido a un incumplimiento grave por parte de Cellnex de sus obligaciones derivadas del contrato, o a una revocación, modificación o reducción relevante de tareas, roles, responsabilidades y poderes delegados asignados al consejero ejecutivo por el Consejo de Administración. <u>Adicionalmente a los supuestos anteriores, el consejero ejecutivo también mantendrá los derechos económicos derivados del plan de previsión social en el caso de que, después del tercer aniversario de su nombramiento inicial como consejero ejecutivo, este renuncie unilateralmente a su cargo.</u> En el caso de que incumpla la obligación de no competir, perderá el derecho a todas las aportaciones realizadas. En el caso de que se aprobasen novedades regulatorias que implicasen una revisión del sistema, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, podrá llevar a cabo las modificaciones oportunas para adaptarse a la nueva regulación. En caso de que se introdujeran modificaciones, se informará convenientemente de los motivos en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.
Retribución en especie	Propósito Proporcionar beneficios competitivos. Importe Hasta un 10% de la retribución fija anual.	Funcionamiento El consejero ejecutivo puede ser beneficiario de determinadas percepciones en especie (y/o una cuantía en metálico en lugar de en especie) que incluyen, entre otros, vehículo de empresa, el pago de primas de seguros de vida y de pólizas de asistencia sanitaria, de las que podrán ser beneficiarios tanto el propio consejero ejecutivo como los miembros de su unidad familiar, complementos por expatriación para cubrir la deslocalización, entre otros. Sin perjuicio de lo anterior, no tendrán la consideración de remuneración los gastos en los que hubieran incurrido los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus servicios a la Sociedad, tales como, entre otros, gastos de viaje o de representación, que serán soportados por la Sociedad, siempre que se encuentren oportunamente justificados, ni el uso y disfrute de los medios que se pongan a disposición de ellos para el ejercicio adecuado de sus funciones (incluyendo, en su caso, las medidas de seguridad que se requieran). Asimismo, la Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros en condiciones de mercado.

CONSEJEROS EJECUTIVOS (CONT.)

II. Elementos variables por el desempeño de funciones ejecutivas

Retribución variable anual



Propósito

Potenciar el compromiso de los consejeros ejecutivos con la Sociedad, motivar su desempeño y retribuir la consecución de objetivos específicos de cada ejercicio.

Importe

- Objetivo (*target*): 100% de la retribución fija anual.
- Máximo: 180% del *target*. Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos.

Métricas

Combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos, alineados con las prioridades estratégicas de Cellnex. Estos objetivos podrán incluir, entre otros, parámetros económico-financieros, operativos, y/o de creación de valor, concretos, predeterminados y cuantificables (por ejemplo, crecimiento emplazamientos gestionados, EBITDAaL o flujo de caja libre). También se podrán considerar indicadores ligados a la estrategia de sostenibilidad (por ejemplo, reducción de huella de carbono, diversidad de género u otros factores) y al desempeño individual del consejero ejecutivo (por ejemplo, basado en el modelo de liderazgo de Cellnex).

Funcionamiento

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, la fijación de los objetivos, al inicio de cada ejercicio, y la evaluación de su cumplimiento, una vez cerradas y auditadas las cuentas anuales del ejercicio en cuestión.

Cada métrica tendrá asociada una escala de logro, fijada al inicio de cada ejercicio, con un nivel mínimo, por debajo del cual no se abona incentivo y un nivel máximo. En el caso de vincularla a la retribución variable anual, el resultado de la evaluación del desempeño (que podrá estar basado en el modelo de liderazgo de Cellnex) se podrá decidir aplicar como modificador, al alza (limitado a 1,2) o a la baja (limitado a 0,8).

Para el cálculo del importe de la retribución variable anual, la CNRS considerará, en primer lugar, el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual y, posteriormente, el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto. A tal efecto, se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Compañía para sus directivos. En esta labor de evaluación, la CNRS cuenta con información sobre los resultados auditados por el auditor externo de la Compañía. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la CNRS también considera cualquier riesgo asociado.

El Consejo de Administración, a propuesta 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 Compañía 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 se abona en efectivo y/o acciones, si bien podrá acordarse sustituir todo o parte de la misma por una aportación al plan de previsión social indicado en el apartado 2.1 o instrumento similar.

En el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a cada año, se indicarán de forma detallada los objetivos concretos, sus ponderaciones, la valoración final alcanzada y, como resultado, el importe final a satisfacer, así como los aspectos a evaluar para la determinación del factor corrector.

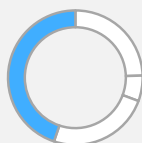
La CNRS podrá proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable anual, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos. El detalle y la justificación de dichos ajustes se recogerán en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

En caso de terminación de la relación con el consejero ejecutivo (excepto en los casos de *good leaver*), 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.

CONSEJEROS EJECUTIVOS (CONT.)

II. Elementos variables por el desempeño de funciones ejecutivas

Incentivos a largo plazo



Propósito

Motivar y retener mediante una política retributiva que vincule e integre a los consejeros ejecutivos con el Plan Estratégico de la Sociedad, alineando los objetivos de los consejeros con los de los accionistas, así como mantener una competitividad externa que permita la captación y retención del talento.

Importe

- Objetivo (target): 183% de la retribución fija anual al inicio de cada PILP.
- Máximo: 275% del target. Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos.

Las cuantías reflejan el valor del incentivo a largo plazo a fecha de concesión.

Métricas

Se podrá vincular a objetivos económico-financieros y operativos del Plan Estratégico (por ejemplo, generación de flujo de caja), de creación de valor para los accionistas (por ejemplo, retorno total para el accionista), así como objetivos no financieros que podrán estar ligados a la estrategia de sostenibilidad (en materia medio ambiental, social y/o gobernanza). alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras o un índice.

Funcionamiento

El periodo de medición de los objetivos para cada concesión será, como mínimo, de tres años.

El incentivo podrá entregarse en su totalidad o parcialmente en opciones sobre acciones, acciones, metálico y/o en otros instrumentos retributivos, que faciliten la consecución del propósito indicado anteriormente.

Los consejeros ejecutivos están sujetos a un requisito mínimo de tenencia permanente de acciones de Cellnex (apartado 2.V).

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, la aprobación de los objetivos al inicio de cada incentivo y la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el periodo de medición de objetivos.

Cada métrica tendrá asociada una escala de logro, fijada al inicio de cada ejercicio, con un nivel mínimo, por debajo del cual no se abona incentivo y un nivel máximo.

La CNRS realiza un seguimiento anual de los objetivos, y una vez finalizado el Plan, determina el grado de consecución. En esta labor de evaluación, la CNRS cuenta con información sobre los resultados auditados por el auditor externo. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la CNRS también considera cualquier riesgo asociado.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, tiene la facultad de ajustar el nivel de pago del incentivo para garantizar que el resultado es justo y equilibrado, a la luz de los resultados globales de la Compañía y la experiencia para los accionistas.

Con la finalidad de garantizar que el incentivo 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.

En el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a cada año, se indicarán de forma detallada los objetivos concretos, sus ponderaciones, la valoración final alcanzada y, como resultado, el importe final a satisfacer.

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.

Adicionalmente a los importes indicados anteriormente, previo acuerdo del Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, el beneficiario podrá tener derecho a recibir una cantidad, en metálico o en acciones, equivalente a los dividendos que se habrían generado sobre las acciones ganadas durante el periodo de medición de los objetivos (independientemente de que el beneficiario decida recibir el incentivo a largo plazo en aportaciones al plan de previsión social indicado en el apartado 2.1 o instrumento similar y/o en metálico).

En caso de terminación de la relación con el consejero ejecutivo (excepto en los casos de *good leaver* establecidos en cada PILP), 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 cada incentivo, el beneficiario tendrá derecho a recibir la parte proporcional del mismo, 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.

CONSEJEROS EJECUTIVOS (CONT.)

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

A la fecha de aprobación de la presente Política, se encuentran vigentes los siguientes incentivos trienales, que se abonarán durante parte de la vigencia de la presente Política de Remuneraciones, y que tenían como objeto retener e incentivar la implicación del Consejero Delegado y de determinado personal clave del Grupo:

- PILP 2025-2027. El incentivo target consiste en un 183% de la retribución fija anual en 2025 y el máximo es equivalente a 275% del incentivo target.
- PILP 2024-2026. El incentivo target consiste en un 183% de la retribución fija anual en 2026 y el máximo es equivalente a 610% del target. Este incentivo se entregará 40% en acciones y 60% en opciones sobre acciones. El precio para calcular el número de acciones será el *vwap* de los 3 últimos meses de 2026.
- PILP 2023-2025. El incentivo target consiste en un 473% de la retribución fija anual en 2023, equivalente a 2,6 veces la concesión estándar (183% de la retribución fija anual), ya que la fecha de nombramiento efectivo del Consejero Delegado, Sr. Marco Patuano, fue el 4 de junio de 2023 y el máximo es equivalente a 235,7% del incentivo target, lo que se traduce en un máximo consiste en de 178.828 acciones y 1.032.875 opciones sobre acciones.

Adicionalmente, el Consejero Delegado tiene concedidas desde 2023 64.747 acciones, en concepto de *buyout award*, dado que como resultado de su incorporación a Cellnex renunció a percibir una serie de incentivos a largo plazo de los que era beneficiario. Estas acciones se entregarán en 2026, si permanece en la Compañía y previo acuerdo de la Junta General de Accionistas, sin perjuicio de las implicaciones que se deriven en los escenarios de *good leaver* indicados en las condiciones de su contrato y detalladas en el apartado 2.VI a continuación.

Los detalles de estos incentivos, así como los importes asignados se desglosan en los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros.

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

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

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

V. Requisito mínimo de tenencia permanente de acciones

Los consejeros ejecutivos tienen la obligación de adquirir y retener (directa o indirectamente) una participación accionarial personal en Cellnex equivalente a tres veces su retribución fija bruta, mientras sigan perteneciendo al Consejo de Administración y desarrollen funciones ejecutivas.

Para alcanzar dicho objetivo se establece un plazo de cinco años a partir de la fecha de su nombramiento, salvo que el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, aprueben un plazo superior en caso de concurrir circunstancias excepcionales.

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

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que los consejeros ejecutivos necesiten enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la CNRS, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

La CNRS revisa periódicamente el cumplimiento de este requisito.

VI. Principales condiciones contractuales

El contrato que regulará el desempeño de las funciones y responsabilidades del Consejero Delegado tiene naturaleza mercantil e incluye las cláusulas que en la práctica acostumbran a comprenderse en este tipo de contratos. Este contrato será propuesto por la CNRS y aprobado, en su caso, por el Consejo de Administración de la Sociedad.

A continuación, se describen de forma resumida las principales condiciones:

Duración	El contrato firmado entre la Sociedad y el consejero ejecutivo puede tener una duración determinada o ser de duración indefinida.
	Hasta seis meses de periodo de preaviso en el caso de renuncia por parte del consejero ejecutivo.
Preaviso e indemnización	La indemnización no aplica para los contratos de duración determinada. La indemnización de hasta 6 meses de retribución fija para contratos de duración indefinida, solo aplica en los casos de <i>good leaver</i> establecidos en el ILP.
	El consejero ejecutivo se compromete, durante <u>2-años-18 meses</u> desde la fecha de terminación del contrato, a no prestar servicios, directa o indirectamente, por cuenta ajena o propia, por sí o por persona interpuesta y/o mediante cualquier otro tipo de relación jurídica, a empresas o a cualquier otra entidad que tengan por objeto actividades concurrentes con las de la Sociedad. La efectividad de este compromiso podrá aplazarse hasta que el consejero ejecutivo lleve en el cargo un máximo de 6 meses.
Compromiso de no competencia post-contractual	La contraprestación económica específica que compensa estas restricciones consistirá en hasta 18 meses de retribución fija.
	En el supuesto de que el consejero ejecutivo incumpliera su obligación de no competir, debe devolver la cantidad percibida y abonar una cantidad adicional equivalente a un máximo de otra anualidad de su retribución fija por incumplimiento en el momento del hecho causante de la obligación de no competir.
Exclusividad	El contrato recoge la obligación de prestar servicios a la Sociedad de forma exclusiva y con plena dedicación, no pudiendo el consejero ejecutivo prestar servicios por cuenta propia o ajena de forma directa o indirecta, salvo que concurra consentimiento expreso de la Sociedad.
Confidencialidad	El Reglamento del Consejo de Administración establece que el consejero ejecutivo, al igual que el resto de consejeros guardará secreto sobre las informaciones, datos, informes o antecedentes a los que hayan tenido acceso en el desempeño de su cargo, incluso cuando haya cesado él, salvo en los casos en que la Ley lo permita o requiera.

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

VII. Otros elementos retributivos

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

CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

De conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, la remuneración de los consejeros consistirá en una asignación fija anual, que podrá ser abonada en efectivo, acciones y/o derechos a recibir acciones o una combinación de todos. Se podrá contemplar la concesión y/o entrega de acciones como remuneración a los consejeros no ejecutivos cuando se condicione a que las mantengan hasta su cese o dimisión como consejeros. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.

Se concederá y/o entregará una cantidad mínima de la remuneración de los Consejeros/as en acciones. A decisión de cada Consejero/a, esta cantidad podría aumentar hasta el 100%. En todo caso, las acciones entregadas deben mantenerse hasta el cese o dimisión del Consejero/a.

En el caso de la concesión de derechos a recibir acciones, la entrega de acciones queda diferida hasta el cese o dimisión del Consejero/a. En esta fecha, el Consejero/a podrá tener derecho a percibir un importe en metálico equivalente a los dividendos abonados durante su mandato y calculados sobre el número de acciones diferidas que se habían concedido en cada fecha de abono del dividendo. Una vez entregadas en la fecha de cese, las acciones netas no tendrán restricción a su venta.

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

La retribución anual total máxima a satisfacer al conjunto de consejeros en su condición de tales no podrá superar 4.000.000 euros. Para el periodo de vigencia de la presente Política de Remuneraciones la retribución máxima se mantendrá en los mismos términos, salvo acuerdo específico de la Junta General de Accionistas en el que se apruebe un importe diferente. A efectos de este límite, los derechos para recibir acciones se considerarán en la fecha de concesión.

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

Los consejeros percibirán la remuneración acumulada por cada una de las responsabilidades que hayan asumido en el Consejo de Administración y en cada una de las comisiones del Consejo de Administración.

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

Los consejeros podrán renunciar a percibir dichas remuneraciones.

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

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

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

NUEVOS NOMBRAMIENTOS

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

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

Para el caso de consejeros ejecutivos:

- En relación con los incentivos a largo plazo:
 - Los candidatos externos podrán participar en el ciclo de incentivo a largo plazo que se inicie a continuación de la fecha de incorporación o que se haya iniciado en el mismo año de incorporación, según acuerde el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS. No participarán en los ciclos vivos iniciados en ejercicios anteriores.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS acordará el nivel de concesión del incentivo, dentro de los límites indicados en la presente Política para los consejeros ejecutivos (incentivo target: 183% de la retribución fija anual al inicio de cada PILP; incentivo máximo: 275% del target).

- Las promociones internas podrán continuar participando en los ciclos vivos en los que ya estaban incluidos y con el nivel de concesión comunicada. A partir de la fecha de nombramiento, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS acordará el nivel de concesión del incentivo desde la fecha de nombramiento, dentro de los límites indicados en la presente Política para los consejeros ejecutivos (incentivo target: 183% de la retribución fija anual al inicio de cada PILP; incentivo máximo: 275% del target).
- Excepcionalmente, para el caso de consejeros ejecutivos con contratos de duración indefinida, y para facilitar la contratación de un candidato externo, la CNRS podría proponer para su decisión por el Consejo de Administración establecer un *buyout award* que compense la pérdida de incentivos no devengados en el anterior puesto con motivo del cese y consiguiente aceptación de la oferta de Cellnex, que permita ser competitivos y atraer talento de otros mercados geográficos más competitivos, entre otras situaciones. La CNRS velará por que este incentivo cumpla los principios de *like-for-like* en cuantía y plazos respecto a los incentivos a los que ha renunciado el consejero ejecutivo, así como de alineamiento con los intereses de los accionistas de Cellnex y con las recomendaciones de inversores institucionales y *proxy advisors* en Europa. También se contemplarán medidas prudenciales de salvaguarda para proteger a Cellnex (por ejemplo, requisitos de permanencia, cláusulas *malus* y/o *clawback*). Preferiblemente, este *buyout award* se entregará en acciones de la Sociedad.

PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA

Consideración de las opiniones de los accionistas

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

Consideración de las condiciones de mercado

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

Consideración de las condiciones retributivas y de empleo de las personas trabajadoras

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

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

- **Equidad retributiva:** se garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales de Cellnex son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento.
- **Pay for performance:** una parte significativa de la retribución total del equipo directivo de la Sociedad tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés social de Cellnex. Por tanto, la retribución aumentará o disminuirá de acuerdo con los resultados del negocio y así se alinean los intereses de los consejeros ejecutivos y equipo directivo con los de los accionistas y otros grupos de interés.
- **Valores:** la Política de Remuneraciones se diseña con objeto de atraer y retener al mejor talento y motivar una cultura de alto rendimiento.

Estos principios compartidos se ven reflejados en unas características retributivas similares:

- **Estructura de retribución total:** el paquete retributivo que ofrece Cellnex puede estar compuesto por componentes fijos y variables, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales. En todo caso, la retribución fija tiene un peso relevante en la medida en que, en determinadas circunstancias, la retribución variable puede llegar a ser cero. Adicionalmente, los importes y el peso relativo de los elementos retributivos se adaptan a las prácticas locales de los mercados en los que opera Cellnex.
- **Tipo de métricas:** una parte significativa de los objetivos de la retribución variable anual y los incentivos a largo plazo son coincidentes con los de los consejeros ejecutivos. Además, una parte de estos objetivos puede estar vinculada con objetivos de sostenibilidad, incluyendo el vector social con foco en las personas de Cellnex.
- **Proporcionalidad y gestión de los riesgos:** los niveles de remuneración son adecuados a la importancia de la Sociedad, a su situación económica en cada momento y a los estándares de mercado en sectores y compañías comparables. Además, se incluyen disposiciones para mitigar la toma de riesgos inapropiados.

Consideración de asesoramiento externo independiente

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

En concreto, en el diseño de la presente Política de Remuneraciones se han considerado las conclusiones de análisis comparados de la política vigente en 2024 con las prácticas de sectores y compañías comparables y con las recomendaciones en materia de gobierno corporativo. Este contraste ha incluido el análisis de la estrategia de retribución total (posicionamiento respecto al mercado y mix retributivo) y del diseño de los distintos elementos retributivos.

Las funciones que desarrolla la CNRS se encuentran recogidas en el Reglamento del Consejo de Administración.

CONTRIBUCIÓN A LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL, A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD

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

- La retribución total de los consejeros ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en:
 - i. elementos fijos, cuyo propósito es recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad del puesto en la organización, a la experiencia profesional y a la práctica de mercado, nacional e internacional, de empresas comparables;
 - ii. retribución variable anual, cuyo propósito es potenciar el compromiso de los consejeros ejecutivos con la Sociedad, motivar su desempeño y retribuir la consecución de objetivos específicos de cada ejercicio;
 - iii. incentivos a largo plazo, cuyo propósito es motivar y retener mediante una política retributiva que vincule e integre a los consejeros ejecutivos con el Plan Estratégico de la Sociedad, alineando los objetivos de los consejeros con los de los accionistas, así como mantener una competitividad externa que permita la captación y retención del talento.

Estos incentivos a largo plazo se inscriben en un marco plurianual, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tienen en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad. Esta retribución se concede sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los consejeros ejecutivos estén alineados con los de los accionistas.

- Existe un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. El sistema de retribución variable de los consejeros ejecutivos es plenamente flexible y permite que estos puedan no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento.
- Las métricas establecidas tanto en la retribución variable anual como en la retribución variable a largo plazo se vinculan a la consecución de una combinación de objetivos financieros y no financieros, que reflejan las prioridades estratégicas de la Compañía en cada momento y el *guidance* comunicado a inversores. En particular, los objetivos no financieros pueden estar vinculados a métricas de sostenibilidad en cualquier de sus tres vectores, medioambiente, social y gobernanza.
- No existen remuneraciones variables garantizadas.

La Política de Remuneraciones cuenta con las siguientes características que permiten reducir la exposición a riesgos excesivos:

- Una de las funciones principales de la CNRS en todo el proceso, es la de analizar, seleccionar y proponer los objetivos y métricas de la retribución variable para consejeros ejecutivos y alta dirección que:
 - a) se revisan periódicamente para asegurar que son suficientemente exigentes;
 - b) son concretos, predeterminados y cuantificables en su mayoría. Sus ponderaciones y niveles de consecución se aprueban por la CNRS al comienzo de cada ejercicio para la remuneración variable anual, teniendo en cuenta entre otros factores, el entorno económico, el plan estratégico, análisis históricos, el presupuesto de la Sociedad y las expectativas o consenso de inversores y analistas
 - c) durante el periodo de medición de objetivos son objeto de seguimiento por la CNRS;
 - d) al finalizar este periodo, la CNRS evalúa su grado final de cumplimiento. 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 a largo plazo y reconocimiento de la retribución variable se realiza con base en estados financieros auditados.
- La Política incluye un control ex-post de la retribución variable (*malus* y *clawback*) si se producen determinadas circunstancias.
- Para reforzar el compromiso de los consejeros ejecutivos con los intereses de la Sociedad a largo plazo y el alineamiento con los intereses de los accionistas, se incluye el requisito mínimo de tenencia permanente de acciones descrito anteriormente.
- Una cantidad mínima de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales se concede y/o entrega en acciones. A decisión de cada Consejero/a, esta cantidad podría aumentar hasta el 100%. Las acciones entregadas deben mantenerse hasta el cese o dimisión del Consejero/a. Esta remuneración basada en acciones y sujetas a retención hasta el cese o dimisión del Consejero/a, demuestra el compromiso de los Consejeros/as con los accionistas de Cellnex y su alineación con la estrategia de la Compañía.

VIGENCIA

Esta Política, que reemplaza la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2022 y modificada por la Junta General de Accionistas celebrada el 1 de junio de 2023, entrará en vigor en la fecha de su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas de Cellnex.