

Anexo 10. Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros/as de Cellnex Telecom 2021

Índice

1. Carta de la presidenta de la CNRS	365
2. Resumen de la remuneración en 2022	367
3. Política de Remuneraciones 2022 en detalle	370
4. Política de Remuneraciones 2021	391
5. Alineación de la remuneración a largo plazo	406
6. Acuerdos a ser aprobados en la Junta General de Accionistas en 2022	409
7. La CNRS* en 2021	412
8. Anexos	424

Anexo 1: Resumen principales diferencias de remuneración en 2022 frente a 2021 para el Consejero Delegado

Anexo 2: ¿Cómo hemos elaborado este Informe?

Anexo 3: Planes de Incentivos de Largo Plazo vigentes y anteriores a 2022-2024

Anexo 4: Estadístico

*Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad

Carta de la presidenta de la CNRS

Querido Stakeholder,

En nombre del Consejo de Administración de Cellnex, tengo el honor de presentar este Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros/as de Cellnex Telecom 2021, que incluye tanto nuestra nueva Política de Remuneraciones que se someterá a aprobación en nuestra próxima Junta General de Accionistas 2022, así como nuestro Informe Anual de Remuneraciones 2021, donde se describe la implementación de nuestra política actual durante el ejercicio pasado y, sujeta a su aprobación, cómo se aplicará nuestra nueva política durante el ejercicio 2022.

La Comisión que tengo el honor de presidir es responsable además de todos los aspectos relacionados con los ámbitos de Nombramientos y Sostenibilidad.

De forma específica dentro del ámbito de Remuneraciones, nuestras responsabilidades son las siguientes:

- Determinar en nombre del Consejo de Administración la Política de Remuneraciones del Presidente del Consejo, los Directores no ejecutivos, el Consejero Delegado y la Alta Dirección de la Compañía
- Definir los paquetes retributivos para estas personas, incluyendo cualquier compensación relacionada con la eventual terminación de sus cargos
- Operar bajo los principios de buen Gobierno Corporativo, y
- Elaborar el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros/as.

La remuneración del Consejero Delegado queda totalmente alineada con la consecución de la creación de valor para los accionistas

Estoy convencida de que esta Política de Remuneraciones supone un importante avance en los requerimientos de todos vosotros, ya que incorpora algunos conceptos que nos habéis solicitado como un mayor alineamiento entre la remuneración de los ejecutivos y la creación de valor:

- La remuneración del Consejero Delegado queda totalmente alineada con la consecución de la creación de valor para los accionistas, ya que:
 - i. no aumenta su Retribución Fija,
 - ii. incrementa la Retribución Variable y el Incentivo a Largo Plazo sólo ante un rendimiento excepcional y objetivable de antemano, e
 - iii. introduce cambios relevantes en la Retribución Variable y el Incentivo a Largo Plazo gracias a nuevos epígrafes focalizados en ESG
- El protagonismo y compromiso con la sostenibilidad queda presente en un incremento de importancia con métricas más concretas y que trabajan en el corto y en el largo plazo

- La importancia que tienen las recomendaciones de buen gobierno quedan muy patentes en la nueva propuesta, superando el 80% de las exigencias de la comunidad inversora y del regulador en esta materia

Este año además hemos querido realizar un proceso de engagement con inversores y proxy advisors de la mano de un asesor externo. Escuchar a nuestros stakeholders nos parece cada día más relevante y hemos incorporado en nuestra propuesta muchas de sus sugerencias. Todas estas iniciativas han sido llevadas a cabo tras un exhaustivo análisis con proxys y solicitor advisor, así como con algunos de vosotros, quienes habéis amablemente participado dando feedback para la definición de la Política de Remuneraciones.

Soy consciente que esta Política es retardadora para nuestro Consejero Delegado y equipo directivo, sin embargo, no me cabe duda que se trata del paso necesario para alinear los intereses de nuestros accionistas y Cellnex.

En 2021, el grado de consecución global de la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado ha sido del [98,11% del objetivo] y el ILP 2019-2021 que el Consejero Delegado recibirá en el mes siguiente a la celebración de la Junta General de Accionistas que aprobará las cuentas anuales de 2021, siendo el pago antes de impuestos de 1.920.157 euros (representando 1,167 veces su Retribución Fija).

La Comisión se ha reunido en 15 ocasiones en el año 2021, demostrando su alto nivel de compromiso

La Comisión ha asumido todas y cada una de sus responsabilidades durante 2021 y de hecho se ha reunido en quince ocasiones demostrando un alto nivel de disciplina y compromiso para afrontar todos los retos presentados. Desde el plan de acción de evaluación del Consejo de Administración, pasando por el nombramiento de un Presidente independiente del Consejo de Administración, el proceso para crear la matriz de competencias para identificar necesidades del Consejo, la revisión del Plan de Sucesión, la aprobación del nuevo plan estratégico ESG para los años 2021-2025, así como la formación ESG para nuestros Consejeros y Consejeras, y la revisión de la normativa interna de la Sociedad.

La Comisión cree que la nueva Política, que se detalla en las secciones siguientes, constituirá un factor generador de progreso y compromiso entre nuestros empleados.

Me gustaría una vez más agradecer a todos nuestros grupos de interés el nivel y la calidad de vuestro apoyo durante este ejercicio.

Marieta del Rivero

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

Resumen de la remuneración en 2022

Principios generales de la remuneración del Consejero Delegado en el año 2022

La remuneración del CEO para el 2022 incluye **métricas que reflejan la creación de valor para el accionista y refuerzan aún más la sostenibilidad a largo plazo**

Principios generales de la remuneración del Consejero Delegado en el año 2022



Retribución Fija (RF)

1.300.000 euros. Ningún incremento en la Retribución Fija en relación con 2021.



Retribución Variable Anual (RVA) vinculada a un desempeño excelente

Si el desempeño es excelente, la oportunidad máxima será del 180% RF (150% x 1,2 de multiplicador vinculado con el Modelo de Liderazgo de la Compañía).



Creación de valor a largo plazo RF 2024* (5,5/3)* grado de consecución (%)* Booster

- El Plan de Incentivos a Largo Plazo (PILP) incluye métricas que reflejan la creación de valor para el accionista y refuerzan aún más la sostenibilidad a largo plazo. Se ha pasado de 1 métrica de revalorización de la acción (TSR*) en el Plan anterior a 4 métricas: ESG**, RLFCF*** por acción, TSR absoluto y TSR relativo frente a un grupo de comparables.
 - El multiplicador estándar sobre Retribución Fija se mantiene sin cambios respecto al plan anterior (5,5/3= 1,83)
 - Incremento del porcentaje de entrega en acciones asignadas en el PILP, del 30% al 40%.
- *TSR: Total shareholder return / ** ESG: Environmental, Social and Governance / *** RLFCF: Recurring Levered Free Cash Flow



"Pay for performance" sobre el PILP (Booster)

En línea con el principio de pay for performance, se retribuirá con una remuneración excepcional (mediante la aplicación de un nuevo factor multiplicador – "Booster"), sólo en la medida en que los resultados sean excepcionales.



Mix retributivo con un mayor peso de la retribución a riesgo

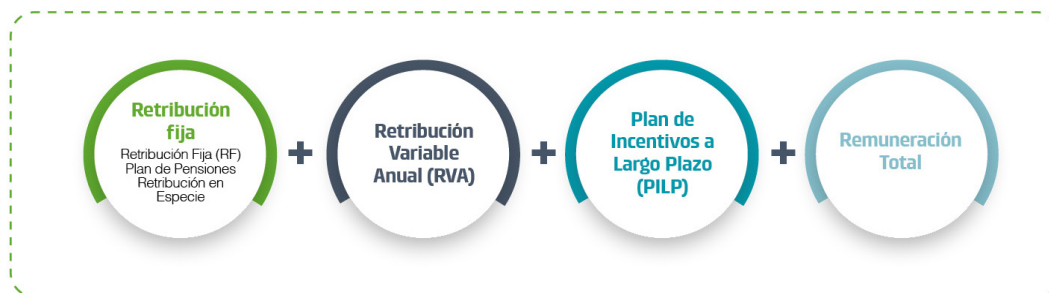
26% Retribución Fija y 74% a riesgo. Este componente es un 6% mayor que la media de las comparables de mercado según el análisis de grupo de comparables realizado por Willis Towers Watson (WTW).



Mayor alineación con el Código de Buen Gobierno

Indemnización y cláusula de no competencia: limitado a 2 años de la RF y RVA, incluyendo dentro de dicho importe una cláusula de no competencia de 2 años (versus 2 años de RF y RVA + 1 año de no competencia en 2021).

La remuneración total del Consejero Delegado en el año 2022 está compuesta por tres elementos que se resumen a continuación:



Elementos Fijos: Sin incremento respecto a 2021

Retribución Fija (RF)	1.300.000 euros
Plan de Previsión Social (Pensión)	25% de RF
Retribución en Especie	Beneficios relacionados con cobertura médica privada y coche de Compañía.

Retribución Variable Anual: Sólo se incrementa en caso de sobre cumplimiento: (de 150% a 180%)

Mínimo: 0%

Target: 100%

Máximo: 180% → (150% * 1,2 vinculado al Modelo de Liderazgo)

- 35% EBITDA Ajustado
- 30% Crecimiento orgánico
- 20% Indicadores ESG (enfocados en la E: reducción huella de carbono y en la S: % mujeres en posiciones directivas)
- 15% Crecimiento inorgánico

Plan Incentivos a Largo Plazo 2022-2024: sólo se incrementa en caso de sobre cumplimiento (Booster)

- 30% Evolución precio por acción
- 30% Evolución Relativa del precio por acción en relación con compañías comparables
- 20% Evolución Generación de flujo de caja por acción
- 20% ESG (enfocados en la E: % de consumo de energía verde y en la S: reducción brecha salarial de género, entre otros)

Fórmula para el cálculo: $PILP = RF_{2024} * (5,5/3) * \text{Nivel de logro (\%)} * \text{Booster}$

El multiplicador regular estándar del Consejero Delegado (5,5 / 3 años=183%) permanece sin cambios frente al año anterior, mientras que el nuevo Booster (nuevo factor multiplicador), sólo aplicaría si la revalorización de la acción es excepcional en valor absoluto y relativo.

- Mínimo multiplicador 1,2 (>10% TSR= 70 euros/acción y segunda posición relativa)
- Máximo multiplicador 5 (30% TSR = 114.4 euros/acción y primera posición relativa)
- Modalidad de pago: 40% en acciones / 60% en opciones sobre acciones

Otros

Tenencia de acciones: Equivalente a un mínimo de 2 años de Retribución Fija.

**Este modelo
contribuye a la
estrategia
empresarial y
sostenibilidad a
largo plazo de la
compañía.**

El objetivo del paquete retributivo del Consejero Delegado es alinearlos con el desempeño y la creación de valor para la Compañía. En este sentido, la CNRS considera que este modelo contribuye a la estrategia empresarial y sostenibilidad a largo plazo de la Compañía, al estar sus parámetros completamente alineados y relacionados con los objetivos que la Sociedad ha establecido en su Plan Estratégico.

Como resultado, la propuesta de remuneración del Consejero Delegado para el año 2022 está alineada con las mejores prácticas internacionales y las llevadas a cabo con respecto al grupo de compañías comparables.

Política de Remuneraciones 2022 en detalle

A la fecha de elaboración del presente Informe (el “Informe” o “Informe Anual de Remuneraciones”, la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as de Cellnex en vigor es la que se aprobó por parte de los Accionistas en la Junta General de Accionistas celebrada el pasado 29 de marzo de 2021, con un nivel de apoyo de 88,15% y cuya vigencia se extiende durante los ejercicios 2021, 2022 y 2023. Se puede acceder a dicha Política a través de la página web de Cellnex¹.

No obstante, el Consejo de Administración tiene previsto someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas que previsiblemente se celebrará en abril de 2022 una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros/as que, si bien es continuista con la Política en vigor, introduce algunas novedades que se explican en este Informe.

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

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

En Cellnex el único Consejero Ejecutivo es el Consejero Delegado y su retribución total se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en lo siguiente:



Al respecto:

- Existe un equilibrio consecuente entre los componentes fijos y variables de la remuneración.
- El sistema de retribución variable del Consejero Delegado es plenamente flexible y permite que pueda no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento.

¹ https://www.cellnextelecom.com/content/uploads/2021/04/B.AOB_3.-Politica-de-remuneraciones-2021-2023-V.3.pdf

Las métricas establecidas, tanto en la retribución variable anual como en la retribución variable a largo plazo, reflejan las prioridades estratégicas de la Compañía en cada momento y el guidance

- Las métricas establecidas, tanto en la Retribución Variable Anual como en 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 Compañía en cada momento y las proyecciones presentadas 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 gobierno.
- No existen remuneraciones variables garantizadas.

A su vez, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de Cellnex trabaja con sus consultores expertos en remuneraciones para comprender mejor y monitorizar las prácticas salariales competitivas del mercado.

También tiene como objetivo comprender las prácticas de mercado relevantes, para garantizar que la Política de Remuneraciones apoya la atracción y retención de líderes altamente calificados, así como la retribución de los resultados a corto y largo plazo y la generación de valor a nuestros inversores.

Este proceso incluye el análisis versus una muestra de empresas comparables del sector y el análisis de referencia del mercado.

A lo largo del ejercicio 2021, y hasta la fecha de elaboración del presente informe, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ha contado con el asesoramiento de entidades de reconocido prestigio.

A lo largo del ejercicio 2021, y hasta la fecha de elaboración del presente informe, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ha contado con el asesoramiento de entidades de reconocido prestigio, quienes han aportado sus conocimientos en materia retributiva, entre ellos, i) Willis Towers Watson (WTW), ii) Georgeson (proxy solicitor). Asimismo, se ha obtenido feedback de los proxy advisors (ISS y Glass Lewis) y de una muestra representativa de inversores.

En el Apartado 3.3 del presente Informe se detallan los principios y criterios sobre los que se basa la Política de Remuneraciones para 2022, así como los asesores externos que colaboraron en el diseño de la misma, y las compañías utilizadas como comparables.

3.1 Retribución del Consejero Delegado de Cellnex en 2022

A la fecha de elaboración del presente Informe Anual de Remuneraciones, el Consejero Delegado de Cellnex es el único consejero con funciones ejecutivas.

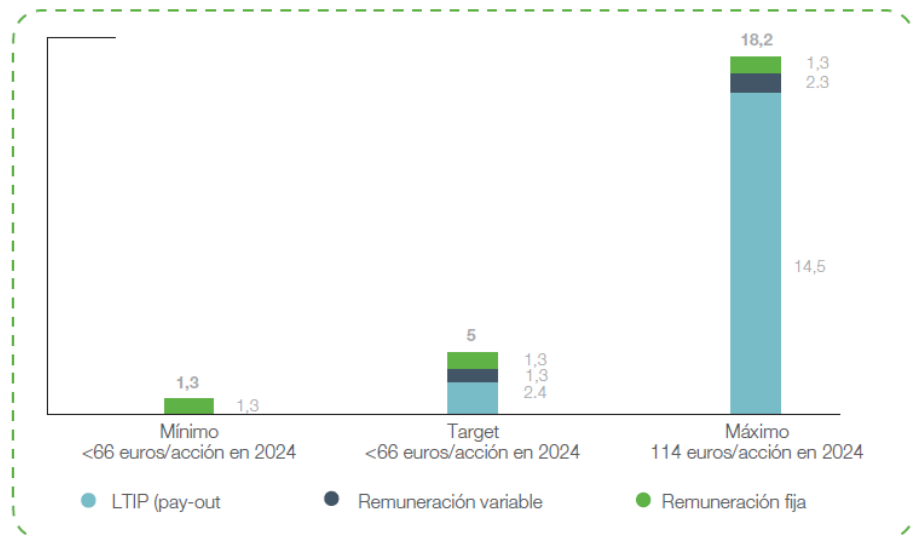
3.1.1 Porcentaje de la retribución ligada a riesgo

El mix retributivo 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.

En relación con el mix retributivo, la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as de Cellnex proporciona un equilibrio razonable entre los distintos elementos fijos y variables (anual y de largo plazo) de la retribución 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.

Así, durante el período de vigencia de la nueva Política propuesta (desde su aprobación en la JGA y hasta 2025), el peso de la retribución en “riesgo” para el Consejero Delegado supone, al menos, un 74% de la retribución total, en un escenario de cumplimiento de objetivos estándar (target). El peso de la retribución en riesgo puede suponer hasta un 93%, en un escenario de cumplimiento máximo, es decir, en un escenario de sobrecumplimiento de objetivos, tanto a nivel anual, como a largo plazo.

Los gráficos a continuación muestran la retribución total para el Consejero Delegado en 2022, así como el mix retributivo, para un escenario de cumplimiento mínimo, target y máximo, de acuerdo con la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros/as (sujeta a aprobación en la próxima JGA 2022). Esta política, basada en el “pay for performance” fomenta que Cellnex vuelva a generar el valor de periodos previos (2017-2021).



	2017	2018	2019	2020	2021
Ingresos (millones €)	792	901	1,035	1,608	2,536
Total Activos (millones €)	4,445	5,133	13,043	24,070	41,797
Capitalización bursátil (millones €)	4,946	5,187	14,785	23,907	34,768
TSR	56%	4%	93%	34%	13%


La Comisión acordó que no habrá aumento en la Retribución Fija de su primer ejecutivo y, como tal, su salario permanecerá sin cambios durante el 2022.

3.1.2 Detalle de los elementos retributivos del Consejero Delegado para 2022

El paquete retributivo del Consejero Delegado se compone principalmente de unos Elementos Fijos (Retribución Fija, contribución al Plan de Pensiones y Retribución en Especie), de una Retribución Variable Anual y de unos Planes de Incentivos a Largo Plazo.

A continuación se presenta un resumen con los distintos elementos retributivos que componen la retribución total del Consejero Delegado para 2022:

Elementos Fijos:



Retribución fija

Finalidad: Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad, experiencia, competencias profesionales y la práctica de mercado en compañías de actividad, tamaño y complejidad similar a Cellnex.

Importe (*euros)

1.300.000 euros en 2022.

La Comisión acordó que no habrá aumento en la Retribución Fija. Por tanto, su **salario permanecerá sin cambios durante el 2022.**

Detalle

100% en metálico.


Se abonará con carácter mensual.

Willis Towers Watson ha asesorado a la Sociedad en el desarrollo de un benchmark con un grupo de compañías comparables y analizado las tendencias y mejores prácticas retributivas del mercado.

Con respecto a la Retribución Fija, cabe destacar que el importe podría revisarse durante la vigencia de la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as en ciertas circunstancias como (pero no limitado a) una evolución excelente en los parámetros de negocio de la Compañía, cambios en el negocio, competencias o responsabilidades del Consejero Delegado y desempeño excepcional de la Compañía.

En estas circunstancias, el Consejo, tras la recomendación favorable de la CNRS, podrá decidir aplicar un incremento. El incremento máximo para el período de vigencia de la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as es de un 30%. Cualquier incremento se detallaría en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros/as junto con las razones subyacentes.

Asimismo, el Consejero Delegado recibirá la remuneración correspondiente por su pertenencia y dedicación a las sesiones del Consejo de Administración.



Finalidad: Proporcionar beneficios post jubilación competitivos.

Importe (€)

Detalle


25% de la RF

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.

La contribución anual al Plan de Pensiones se sitúa entre la mediana y el percentil 75 del grupo de comparables del sector según el benchmark realizado por WTW.

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; d) Desempleo de larga duración: tendrá derecho a percibir el importe total de la provisión constituida a su favor en el Plan de Previsión de Aportación Definida cuando tras cesar en la prestación de servicios, no perciba, a lo largo de un año natural entero, rendimientos del trabajo tal como se definen en la normativa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

En caso de desvinculación del Consejero Delegado de la Sociedad con carácter previo al acaecimiento de cualquiera de las contingencias previstas en el plan de previsión social, el Consejero Delegado consolidará los derechos relativos a las aportaciones realizadas hasta la fecha².



Finalidad: Proporcionar beneficios competitivos.

Importe

Detalle

32.000 euros


Incluyen, entre otros, vehículo de empresa, pago de primas de seguros de vida y de accidentes y de pólizas de asistencia sanitaria, de las que podrán ser beneficiarios tanto el propio Consejero Delegado como los miembros de su unidad familiar.

*Importe estimado. Se mantiene en 2022 los mismos elementos que conforman la retribución en especie en 2021.

² Salvo en los siguientes supuestos: a) En el caso de que, en cualquier momento durante los doce (12) meses siguientes a la terminación de su contrato –por causa distinta al acaecimiento de las contingencias y sin haber percibido la prestación por supervivencia–, incumpla la obligación de no competir, regulada en su contrato mercantil; b) En el caso de terminación de su contrato por la transgresión de la buena fe contractual; c) En el caso de terminación de su contrato por abuso de confianza en el desempeño de sus funciones.

En relación con los **elementos variables para 2022**, ésta se compone de: i) Retribución Variable Anual (RVA), y ii) Planes de Incentivos a Largo Plazo (PILP).

Elementos Variables



Retribución Variable Anual

Finalidad: Potenciar el compromiso del Consejero Delegado con la Sociedad, motivar su desempeño y retribuir la consecución de objetivos específicos de cada ejercicio.

Importe (€)	Detalle (Nivel de logro)	Diseño
Mínimo: 0%		
Target: 100% de la RF (1.300.000 euros)	<ul style="list-style-type: none"> EBITDA ajustado (35%) Evolución del número de emplazamientos gestionados (30%) 	<ul style="list-style-type: none"> 100% en metálico en ejercicio 2022⁴
Máximo: 180% (150% * 1.2) de la RF (2.340.000 euros)	<ul style="list-style-type: none"> Indicadores ESG (20%) 	<ul style="list-style-type: none"> Sujeto a cláusulas malus y clawback (12 meses)
(Ver detalles adicionales sobre la escala de consecución, a continuación)	<ul style="list-style-type: none"> Crecimiento inorgánico (15%) 	<ul style="list-style-type: none"> Discrecionalidad del Consejo ante circunstancias excepcionales

La Retribución Variable Anual diseñada para 2022, demuestra el compromiso de Cellnex con el rigor y la objetividad en el establecimiento y cumplimiento de los objetivos retributivos. Tras revisar las prácticas de mercado, la Comisión llegó a la conclusión de que el desempeño de la Compañía para estos objetivos constituía un desafío importante, lo que demuestra que la Compañía establece objetivos rigurosos para sus Planes de Incentivos.

Para cuantificar el desempeño de la Compañía, se proponen métricas directamente vinculadas a las que utiliza la Compañía para medir su comportamiento financiero (como el EBITDA ajustado bajo normativa contable IFRS16), así como otras métricas clave relacionadas con la ejecución de la estrategia de Cellnex como crecimiento orgánico, inorgánico y el progreso en iniciativas ESG.

³ Se podrá acordar sustituir todo o parte de la retribución variable anual por una aportación empresarial a la mejora de la previsión social o por acciones de Cellnex.

Las métricas reflejan la creación de valor para el accionista, fomentando la alineación y el trabajo en equipo

Estas métricas reflejan la creación de valor para el accionista, al hacer que el desempeño financiero, operativo y el progreso en la estrategia ESG de la Compañía sean un objetivo compartido entre el equipo directivo y el mercado, fomentando la alineación y el trabajo en equipo.

Estos objetivos son aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, al final de cada año fiscal precedente.

Tal como se muestra en el cuadro superior, el Consejo de Administración, en su reunión del 16 de diciembre de 2021, fijó el importe objetivo (target) de la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado para el ejercicio 2022, es decir, el importe que corresponde a un nivel estándar de consecución de objetivos, en un importe equivalente al 100% de la Retribución Fija (1.300.000 euros) por el ejercicio de las funciones de alta dirección, de acuerdo con lo establecido en la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros/as de Cellnex y siguiendo las prácticas habituales en el mercado español para puestos de similar responsabilidad.

Por otro lado, cabe destacar que el 85% es el mínimo nivel de logro permitido para recibir la Retribución Variable Anual. Por debajo de dicho umbral, no se devengará ninguna Retribución Variable Anual.

En caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos (115% de consecución), podrá alcanzar el 150% de la retribución Retribución fija Fija (1.950.000 euros) y en caso de desempeño excepcional (si se aplica un multiplicador discrecional adicional de 1,2 por aportación individual vinculada al Modelo de Liderazgo de Cellnex), podría alcanzar un máximo del 180% de la Retribución Fija, lo que implica, 2.340.000 euros por el ejercicio de funciones de alta dirección.


Este factor multiplicador lo propone la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y lo aprueba el Consejo de Administración. Al igual que en 2021, en 2022 se evaluarán los siguientes aspectos basados en el Modelo de Liderazgo de Cellnex:

Aspectos contemplados en el Modelo de Liderazgo de Cellnex que son objeto de evaluación

1. Empoderamiento	Capacita a las personas para ser más independientes y valientes, asumiendo más riesgos en el ámbito de sus responsabilidades
2. Impulso del Compromiso	Fomenta el sentido de pertenencia, conectando a las personas con el propósito de la organización y apreciando su contribución a la misma
3. Creatividad	Desarrolla ideas relativas para resolver retos clave y aportar valor añadido a su trabajo
4. Transformación	Comprende los factores y tendencias clave de la transformación empresarial y cultural y se adapta a ellos
5. Orientación a resultados	Establece objetivos ambiciosos, identificando las oportunidades, anticipando los retos y mitigando los riesgos, logrando así resultados excelentes
6. Orientación al Cliente	Comprende y responde a las necesidades de los clientes con agilidad, eficiencia y calidad, superando sus expectativas
7. Búsqueda de la Excelencia	Propone soluciones de forma proactiva, anticipando y mejorando continuamente el servicio al cliente y buscando la excelencia
8. Alineación del equipo	Coopera y demuestra espíritu de equipo, buscando nuevas formas de trabajo y fomentando la cohesión para lograr objetivos comunes.
9. Entorno inclusivo	Crea un entorno positivo e inclusivo en el que todos se sienten cómodos e integrados, para sacar lo mejor de sí mismos y de los demás
10. Agradecimiento y reconocimiento	Reconoce la contribución de todos a los objetivos comunes, fomentando su bienestar para mejorar su rendimiento
11. Networking	Trabaja, colabora y coopera eficazmente

La consecución de la Retribución Variable Anual es aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, en base a la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos, una vez cerradas y auditadas las cuentas anuales del ejercicio concreto.

Con el fin de que la Retribución Variable Anual guarde una relación efectiva con el desempeño profesional del Consejero Delegado, a la hora de determinar el grado de cumplimiento de los objetivos cuantitativos, se podrán eliminar los efectos económicos, positivos o negativos, derivados de acontecimientos extraordinarios que pudieran distorsionar los resultados de la evaluación.



Finalidad: Motivar y retener mediante una política retributiva que vincule e integre al Consejero Delegado con el Plan Estratégico de la Sociedad, garantizando un negocio sostenible 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.

Los acuerdos existentes con los clientes permiten a Cellnex generar un crecimiento sostenido a largo plazo relativamente predecible. Por ello, las decisiones de gestión que tienen el mayor impacto en el largo plazo en la Compañía generalmente se relacionan con cuestiones como la asignación de capital y su estructura, ejecución del crecimiento inorgánico, negociaciones de contratos a largo plazo con los principales clientes, el nivel de endeudamiento, oportunidades de crecimiento, expansión en nuevos mercados y alianzas estratégicas. Tales decisiones pueden tener un impacto en el corto plazo, pero generar valor en el largo plazo.

Por este motivo, Cellnex está convencida que tiene todo el sentido vincular una parte significativa del esquema retributivo a objetivos a largo plazo.

Otorgar niveles importantes de retribución en forma de acciones alienta al equipo directivo a enfocarse en el logro de resultados a largo plazo

Adicionalmente, otorgar niveles importantes de retribución en acciones alienta al equipo directivo a enfocarse en el logro de resultados de negocio sostenibles a largo plazo, lo que refuerza el proceso de creación de valor para todos los accionistas y la sociedad en su conjunto (a través de nuestros objetivos ESG recogidos en el plan director 2021-2025).

A continuación, se presenta un resumen de los principales aspectos vinculados al Plan de Incentivos a Largo Plazo (PILP -2022-2024) del Consejero Delegado. Adicionalmente al PILP 2022-2024 se encuentran en vigor los PILP 2020-2022 y 2021-2023 (para más detalle ver Anexo 3).

Plan de Incentivos a Largo Plazo 2022-2024

Tal y como se adelantó en el Apartado 2 del presente Informe, el diseño del PILP 2022-2024 contempla varias novedades que permitirán a Cellnex seguir alineándose con los mejores estándares internacionales, entre ellos:

El nuevo PILP 2022-2024: se encuentra alineado con los principios del Pay for performance; potencia la remuneración “a riesgo”; contempla varias métricas de creación de valor y ESG; y aumenta el porcentaje de la retribución en acciones

- El nuevo Plan contempla una combinación de métricas centradas en la creación de valor y en los aspectos ESG, frente a la utilización de una única métrica (precio de la acción) en los planes anteriores.
- El mix retributivo potencia la remuneración “a riesgo”, con un 74% de la misma siendo variable (6% mayor que la media de las comparables de mercado), según el benchmark realizado por WTW.
- Se encuentra totalmente alineado con los principios que persigue el Pay for performance, en el que se retribuirá con una remuneración excepcional (mediante la aplicación de un factor multiplicador), en la medida en que los resultados sean excepcionales.
- Se aumenta el porcentaje de la retribución a recibir en acciones a: i) 40% acciones y ii) 60% en opciones sobre acciones.

A continuación, se muestra un cuadro resumen con las principales métricas y ponderaciones establecidas para el Plan 2022-2024:

Área	Métrica	Peso	Nivel de logro mínimo: 85%	Nivel de logro estándar (target): 100% 2022-2024	Nivel de logro máximo: 115%****
		8%	82% suministro de electricidad renovable*	90% suministro de electricidad renovable*	100% suministro de electricidad renovable*
ESG	Progreso en ESG basado en objetivos específicos del ESG Master Plan 2021-2025	12%	1. Puntuación global del nivel de compromiso de los trabajadores del 77%** 2. Reducción de la brecha salarial de género en <5%** 3. 45% de nombramientos de Directores/as en los HQ son extranjeros	1. Puntuación global del nivel de compromiso de los trabajadores del 80%** 2. Reducción de la brecha salarial de género en un 5%** 3. 50% de nombramientos de Directores/as en los HQ son extranjeros	1. Puntuación global del nivel de compromiso de los trabajadores del 90%** 2. Reducción de la brecha salarial de género, en un 15%** 3. 60% de nombramientos de Directores/as en los HQ son extranjeros
RLFCF por acción	Perímetro constante a diciembre 2021	20%	2,2 euros / acción	2,6 euros / acción***	3,0 euros / acción***
TSR	Apreciación del precio de la acción, calculada entre el precio inicial al inicio del período y el precio medio en el último trimestre de 2024, ponderado por el volumen (vwap)	30%	N/A*****	8% TSR***** (65,62 euros/acción 2024)	10% TSR (69,3 euros/acción en 2024)
Posición relativa frente a las comparables de mercado	American Tower, Crown Castle, SBA Communications, Helios Towers, Vantage Tower, Inwit, Rai Way, MSCI World Index	30%	#4	#3	#1 o #2

*Los objetivos energéticos se refieren a la energía gestionada directamente por Cellnex (Alcance 2). Datos calculados según la metodología del SBT y el GHG Protocol aplicados al perímetro de 2021.

**Considerando el perímetro actual a cierre de diciembre 2021 y sin considerar futuras ampliaciones de perímetro por operaciones de crecimiento inorgánico.

***Este ratio es consistente y está alineado con el guidance de medio plazo que establece un RLFCF de 2,0 Bn euros – 2,2Bn euros para el año 2025.

**** En caso de cumplimiento del 115% del target se aplicará como nivel de logro el 150%

****Por debajo del nivel de logro estándar (target), 0% de consecución.

*****Precio inicial: 52,09 euros por acción y factorizando un 8% de TSR en el periodo de tres años, lo que equivale a 65,62 euros por acción.

1. ESG

Los objetivos reflejan el compromiso de la compañía en mejorar nuestro impacto positivo en la cadena de valor fomentando el consumo de energía verde.

Las métricas ESG están alineadas con el Plan Director ESG 2021-2025. El Consejo de Administración evaluará el nivel de resultados alcanzados a partir de la evaluación preliminar realizada por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad sobre la base de la información proporcionada por el Comité ESG. Los datos sobre los resultados alcanzados se tomarán del Informe Anual Integrado y, si es necesario, se complementarán con informes específicos sobre el tema.

En materia medio ambiental, dichos objetivos reflejan el compromiso de la Compañía en mejorar nuestro impacto positivo en la cadena de valor fomentando el consumo de energía verde y en el ámbito social asegurando un elevado compromiso por parte de todas las personas del equipo, garantizando la equidad en materia retributiva y fomentando la diversidad cultural y de nacionalidades a todos los niveles de la organización, tres prioridades claves alineadas con las prioridades del plan de Equidad, Diversidad e Inclusión de la Compañía.

2- RLFCF por acción

El RLFCF por acción es la medida de rendimiento que más se ajusta a los intereses de los accionistas al ser utilizado por la dirección e inversores como indicador clave de los resultados financieros de la empresa.

El RLFCF por acción es la medida de rendimiento que más se ajusta a los intereses de los accionistas durante un período plurianual, ya que es utilizado por la dirección y los inversores como indicador clave de los resultados financieros de la Compañía.

En caso de cumplimiento del 115% del target se aplicará como nivel de logro el 150%

El RLFCF por acción de Cellnex se calcula dividiendo el RLFCF del período / el número de acciones en circulación de Cellnex a una fecha concreta, considerándose aproximadamente 708 millones de acciones (incluyendo c.27 millones de acciones nuevas a emitir tras la aprobación de la Junta General de Accionistas celebrada en marzo de 2021 o su renovación y entregar a CK Hutchison Holdings Limited en el contexto de la última transacción en Reino Unido, asumiendo que esta transacción se cierra en los términos anunciados a mercado). El uso de la métrica RLFCF por acción anima a la dirección a reservar el uso de los fondos propios de la Compañía como mecanismo de financiación sólo para aquellas oportunidades en las que esté estratégicamente justificado y sea rentable a largo plazo para los accionistas existentes.

El objetivo de 2,6 euros por acción, como indica el cuadro superior, considera el perímetro existente a finales de 2021. En 2024 habrá que ajustar el perímetro para estimar el RLFCF por acción en términos comparables, dicho ajuste será validado por parte de un auditor externo tras una evaluación de "procedimientos acordados", ya que la Compañía tiene la intención de ejecutar más proyectos de crecimiento inorgánico.

3. TSR en términos absolutos

El rendimiento vendrá determinado por el incremento del precio de la acción, calculado sobre la base del precio medio de los tres meses anteriores a la fecha de concesión, ponderado por volumen ("vwap") (52,09 euros por acción, precio inicial del período) y

estimando una rentabilidad del 8% anual en un período de tres años, obteniendo así el precio objetivo al final del período (65,62 euros por acción).

4. TSR sobre una base relativa

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

American Tower	Vantage Towers
SBA Communications	Inwit
Crown Castle	Rai Way
Helios Towers	Índice MSCI World

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

- En caso de que la posición relativa de Cellnex, se situara entre las dos primeras posiciones, se obtendrá el grado máximo de cumplimiento, situándose el mismo en el 115%.
- Si Cellnex lograra posicionarse en tercera posición, se consideraría esta posición como cumplimiento Target y por tanto se lograría un cumplimiento del 100%.
- Sin embargo, en caso de que la posición de Cellnex se situara en cuarto lugar, el cumplimiento sería del 85%.
- Por último, en caso de que la posición de Cellnex se situara entre la quinta y siguientes posiciones, no alcanzaría el umbral de cumplimiento mínimo y por tanto, el devengo del incentivo sería del 0%.
- Una vez hayan sido evaluadas las cuatro métricas anteriormente mencionadas, el porcentaje ponderado se convertirá en el nivel de logro (%).

El nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo incluye un factor multiplicador (booster) que, en su caso, será de aplicación de manera adicional al multiplicador regular del Consejero Delegado.

5. Multiplicador regular y Booster

Cabe destacar que en este nuevo Plan se propone añadir un factor multiplicador (booster) que, en su caso, será de aplicación de manera adicional al multiplicador regular del Consejero Delegado (183% = 5,5 / 3 años) que se mantiene igual respecto al año anterior.

Este *booster* sólo aplicará cuando exista un desempeño extraordinario en las dos variables de TSR, tanto absoluta como relativa, es decir:

- TSR >10%
- Posición relativa de Cellnex en el grupo de empresas comparables antes referido, se encuentra en las primeras dos posiciones.

El *booster* se aplicará según la siguiente tabla:

Adjustment factor		
	Relative position	
	1st place	2nd place
70,0 €/acción	1.5	1.2
15% TSR = 79,2 €/acción	1.9	1,5
20% TSR = 90,0 €/acción	2.6	2
25% TSR = 101,7 €/acción	3.6	2,9
30% TSR = 114,4 €/acción	5.0	4

Como se observa en la Tabla anterior, el multiplicador mínimo es de 1,2 y se aplicará cuando el TSR sea superior al 10% (equivalente a un precio por acción igual o superior a 70 euros) y Cellnex se ubique en segunda posición relativa. El multiplicador máximo es de 5 y se aplicará cuando el TSR sea superior al 30% (equivalente a un precio por acción superior a 114.4 euros) y Cellnex se ubique en primera posición relativa.

En caso de aplicar el *booster*, se recompensará de la misma manera descrita anteriormente: 40% acciones; 60% opciones sobre acciones.

La Compañía considera que la aplicación del multiplicador (booster) sólo aplicaría bajo condiciones excepcionales de rendimiento y creación de valor para el accionista.

El Anexo 1 del presente Informe recoge en detalle las principales diferencias existentes entre la Política de Remuneraciones aprobada en la JGA 2021 (cubriendo 2021-2023) y la Política de Remuneraciones que se somete a aprobación en la JGA 2022 (que estará en vigor desde su aprobación en la JGA hasta 2025).

La Compañía considera que la aplicación del booster sólo aplicaría bajo condiciones excepcionales de rendimiento y creación de valor para el accionista, teniendo en cuenta que los objetivos asignados al mismo son extremadamente retadores (tanto a nivel de comportamiento de la acción en términos absolutos, como relativos, máxime requiriendo el cumplimiento de ambos a la vez) y que el comienzo de 2022 sitúa la cotización de la acción de Cellnex en niveles significativamente inferiores a los del cierre del ejercicio 2021.

La fórmula de cálculo para el pago del PILP 2022 - 2024 será el siguiente:

$$\text{Retribución Fija 2024} * 5,5/3 * \text{Nivel de logro (\%)} * \text{Booster}$$

3.1.3 Cláusulas Malus y Clawback

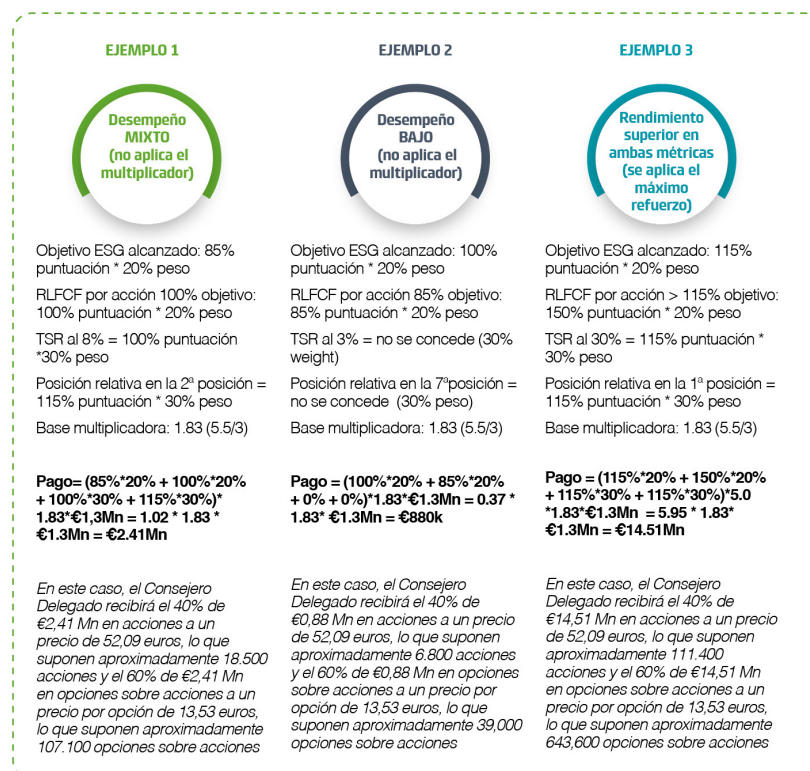
Cellnex tiene establecidas las siguientes cláusulas para la retribución variable que siguen vigentes en 2022:

- En relación con la Retribución Variable Anual:** 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, tras la recomendación favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, Cellnex 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 período 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

A continuación se muestran tres ejemplos que indican el *payout* total del PILP en función del desempeño conseguido por cada una de las métricas:



3.1.4 Política de Tenencia de Acciones

El Consejero Delegado está obligado a mantener de forma permanente acciones de Cellnex en su poder por un importe equivalente a dos veces su Retribución Fija anual. La valoración de las acciones en cartera a la fecha de aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as se realizará de forma periódica.

La Política de Remuneraciones 2022-2025 elimina la posibilidad de retribuciones extraordinarias, dado que el booster servirá como herramienta para recompensar cualquier desempeño

3.1.5 Retribuciones extraordinarias

Con el objetivo de continuar mejorando el nivel de transparencia hacia el mercado, el Consejo de Administración, tras la recomendación favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, ha considerado conveniente eliminar, en el marco de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros/as (de ser aprobada en la Junta General de Accionistas 2022) el apartado relativo a las Retribuciones extraordinarias. Cualquier desempeño extraordinario será recompensado con el *booster* explicado en la sección 3.1.2.

3.1.6. Nuevos Consejeros/as ejecutivos

Excepcionalmente, para el caso eventual de nuevos Consejeros / as ejecutivos, y para facilitar la contratación de un candidato externo, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad podría proponer al Consejo de Administración establecer un incentivo especial que compense la pérdida de incentivos no devengados en la anterior compañía con motivo del cese y consiguiente aceptación de la oferta de Cellnex. Preferentemente, este incentivo especial se abonará en acciones de la Compañía.

3.1.7 Condiciones de los contratos, incluyendo las indemnizaciones por terminación de la actividad y no competencia

Las características principales del contrato mercantil entre la Sociedad y el Consejero Delegado son las siguientes:

Características	Detalle
Duración	Definida, desde su suscripción hasta el 31 de diciembre de 2024.
Preaviso	3 meses. Si el Consejero Delegado incumpliera esta obligación, estaría obligado a pagar la Retribución Fija correspondiente a este período.
Pago por terminación de contrato y no competencia	<ul style="list-style-type: none"> Si el Consejero Delegado dimite durante la duración del contrato, recibe 2 veces su Retribución Fija anual. Este importe incluye la compensación por un compromiso de no competencia de 2 años. Si la Sociedad rescinde el contrato antes de su vencimiento, o si, tras el vencimiento del contrato, la Sociedad o el Consejero Delegado deciden no renovarlo, este último recibe 2 veces su Retribución Fija anual y Retribución Variable Anual. Este importe incluye la compensación por un compromiso de no competencia de 2 años. Si, tras el vencimiento del contrato, éste no se renueva y se ofrece al Consejero Delegado ser consejero no ejecutivo / asesor externo de la Sociedad, este recibe 2 veces su Retribución Fija anual y Retribución Variable Anual. Este importe incluye la compensación por un compromiso de no competencia de 2 años.
Exclusividad	<ul style="list-style-type: none"> El contrato recoge la obligación de prestar servicios a la Sociedad de forma exclusiva y con plena dedicación, no pudiendo el Consejero Delegado prestar servicios por cuenta propia o ajena de forma directa o indirecta a terceros ajenos al Grupo, salvo que concurra consentimiento expreso de la Sociedad.
Confidencialidad	<ul style="list-style-type: none"> 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.

- Las indemnizaciones anteriormente descritas son compatibles con las contingencias que cubre el Plan de Previsión Social.

3.1.8 Otras retribuciones suplementarias

No existen remuneraciones suplementarias por servicios prestados a la Sociedad distintas a las ya indicadas en los apartados anteriores.

3.2 Retribución de los Consejeros/as en su condición de tales para el ejercicio 2022

De acuerdo con la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de Cellnex (sujeta a aprobación de la próxima JGA 2022), la retribución anual total máxima a satisfacer al conjunto de Consejeros/as por su pertenencia al Consejo y/o Comisiones, no podrá superar los 2,5 millones de euros durante la vigencia de la Política (desde su aprobación en la JGA 2022 hasta 2025).

Con el fin de garantizar la alineación de la retribución de los Consejeros/as en materia de remuneración, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, también tuvo en consideración, tras el análisis llevado a cabo por Willis Towers Watson, dos grupos de comparables de mercado: 1) compañías pertenecientes al Ibex-35 y 2) compañías europeas comparables a nivel sectorial cotizando en otros mercados (FTSE 100, DAX 40 y el MIB 40).

Tras el análisis de comparables se concluyó que la remuneración de los consejeros se encontraba un 30% por debajo de la media en referencia.

De este modo, y en comparación con la muestra de las compañías elegidas, la remuneración de los Consejeros/as se encontraba un 30% por debajo de la media de compañías de referencia. En 2022, apoyado por el nivel de eficiencia y responsabilidad demostrada, y justificado por la creación de valor conseguida y alto nivel de compromiso se pretende reducir el gap frente a nuestras compañías comparables situando la remuneración media del consejo más cerca de la mediana de dicha muestra.

Con fecha 16 de diciembre de 2021, el Consejo de Administración aprobó la siguiente remuneración para los miembros del Consejo de Administración:

Cargo	Importe 2022	Importe 2021	YoY (2022/2021)
Presidencia del Consejo	325.000 euros	260.000 euros	+25%
Presidencia de Comisiones	225.000 euros	180.000 euros	+25%
Vocal de Comisión	175.000 euros	150.000 euros	+16,7%
Vocal del Consejo	125.000 euros	115.000 euros	+8,7%

La retribución de los Consejeros/as en su condición de tales está íntegramente compuesta por componentes fijos, no percibiendo 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.

No existe retribución en concepto de participación en beneficios o primas, ni sistemas retributivos o planes que incorporen una retribución variable, ni son beneficiarios de sistemas de ahorro a largo plazo.

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

La Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros/as en condiciones de mercado

3.3 Aspectos adicionales de la Política de Remuneraciones para 2022

3.3.1 Principios y criterios

Los principios y criterios de la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as son revisados periódicamente, en el marco de sus competencias, por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y el Consejo de Administración con el fin de mantener alineada la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as con las mejores prácticas y tendencias del mercado.

Los principios generales que sustentan la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as para 2022 (sujeta a aprobación de la Junta General de Accionistas de 2022), permanecen inalterados respecto a la Política aprobada en la Junta General de Accionistas 2021, siendo los siguientes:



Desde el punto de vista cualitativo, la Política que se someterá a aprobación mantiene las bases de la Política aprobada en el ejercicio 2021, estableciendo de manera clara los principios bajo los cuales se rige el modelo retributivo de Cellnex y las prácticas que evita.



El detalle del modelo retributivo para los Consejeros/as de Cellnex, de acuerdo con la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros/as que, tras su aprobación en la JGA 2022, estará en vigor para el ejercicio 2022, así como para los ejercicios sociales 2023, 2024 y 2025, han sido detallados en los Apartados 3.1 (Retribución del Consejero Delegado de Cellnex en 2022) y 3.2 (Retribución de los Consejeros/as en su condición de tales en 2022), del presente Informe.

3.3.2 Asesores externos que colaboraron en el diseño de la Política 2022

A lo largo del ejercicio 2021, y hasta la fecha de elaboración del presente Informe, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ha contado con el asesoramiento de entidades de reconocido prestigio, quienes han aportado sus conocimientos en materia retributiva, entre ellos, cabe destacar el asesoramiento de Willis Towers Watson y Georgeson, quienes realizaron las siguientes actividades:

Willis Towers Watson

- Asesoramiento en la definición de la muestra de compañías comparables / índices para realizar el análisis comparativo de retribuciones (tal y como se explica en el Apartado: 3.3.3 de este Informe)
- Análisis comparativo de la Retribución Fija, Variable Anual y Planes de Incentivo a Largo Plazo para la posición del Consejero Delegado y del resto de posiciones de Alta Dirección en relación a la muestra de compañías comparables anteriormente mencionada.

Georgeson

- Realización de un GAP análisis retributivo y diseño de un Plan de Acción que permitiera a Cellnex continuar alineando su esquema retributivo con las expectativas del mercado. En el apartado 7.3 del presente Informe se detallan las principales medidas adoptadas por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.
- Apoyo en las reuniones de engagement mantenidas con los principales inversores y proxy advisors (tal como se explica en el apartado 7.3 del presente Informe).

Los resultados del benchmark realizado en 2021 permitieron posicionar a Cellnex con respecto al mercado, y fueron la base para la nueva propuesta retributiva 2022.

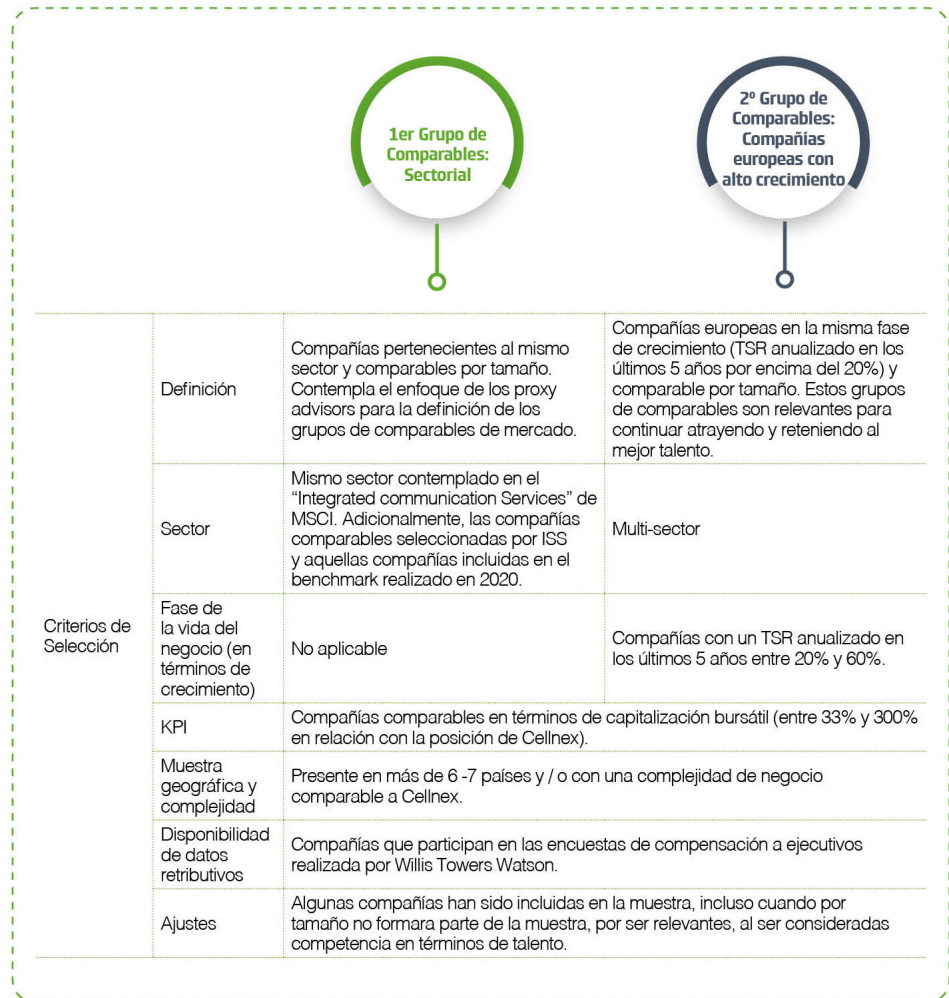
3.3.3 Compañías comparables utilizadas para el diseño de la Política de Remuneraciones en 2022

Para asegurar la atracción, retención y compromiso de los mejores profesionales y lograr así los objetivos a largo plazo de la Sociedad, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad evalúa, con carácter periódico, la información de mercado en relación con los niveles, el mix y las prácticas retributivas.

Para el ejercicio 2021, Willis Towers Watson realizó un *benchmark* retributivo de mercado, comparando las prácticas retributivas de éste con respecto a las esperadas para el Consejero Delegado, los Consejeros/as en su condición de tales y la Alta Dirección de Cellnex. Los resultados de este benchmark han permitido posicionar a Cellnex con respecto a la remuneración del ejercicio 2021, y han servido de referencia para la nueva Política de Remuneraciones 2022, que permitirá mejorar el posicionamiento retributivo de Cellnex con sus comparables de mercado.

Para la retribución del CEO, la CNRS ha tenido en consideración dos grupos de comparables: Comparables a nivel Sectorial y Comparables europeas con alto crecimiento.

Con respecto a la retribución del Consejero Delegado, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, ha tenido en consideración dos grupos de comparables para identificar el posicionamiento de Cellnex: Comparables a nivel Sectorial y Comparables europeas con alto crecimiento. Estos dos grupos son considerados por Cellnex los más relevantes puesto que permiten posicionar a Cellnex con compañías en el mismo sector de actividad, mismo ciclo de vida y etapas de crecimiento similares. En el cuadro a continuación se detallan los criterios para la definición de la cesta de comparables para ambos grupos:



En base a los criterios antes descritos, la Comisión realizó un estudio comparativo con 16 compañías consideradas comparables de mercado según el Grupo 1, y con 14 compañías consideradas comparables de mercado según el Grupo 2, tal como se muestra en la tabla a continuación.

Grupo 1: Compañías Comparables a nivel Sectorial

1. American Tower	9. Telia
2. Deutsche Telekom	10. KPN
3. Crown Castle	11. Inwit*
4. Vodafone	12. Tele2
5. Swisscom	13. Proximus
6. Orange	14. Telenet
7. Telefónica	15. Helios Towers
8. Vantage Towers	16. Rai Way*

Grupo 2: Compañías europeas con alto crecimiento

1. Anglo American	9. Rentokil Initial
2. Fluidra	10. Worldline
3. Asm International	11. Sandvik
4. Kering	12. Halma
5. Gn Store Nord	13. Atlas Copco
6. Adidas	14. Experian
7. London Stock Exchange Group	
8. Koninklijke DSM	

* (Inwit y RaiWay) Información disponible a nivel de Consejero Delegado.

Con respecto a la retribución de los Consejeros/as en su condición de tales, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, también tuvo en consideración dos grupos de comparables de mercado: 1) compañías pertenecientes al Ibex-35 y 2) compañías comparables a nivel sectorial. El detalle de las compañías se muestra a continuación.

Grupo 1: IBEX-35*

1. Acciona	12. Endesa	23. Merlin Properties
2. Acerinox	13. Ferrovial	24. Naturgy
3. ACS	14. Fluidra	25. Pharma mar
4. Almirall	15. Grifols	26. Red Eléctrica
5. Amadeus	16. IAG	27. Repsol
6. Banco Sabadell	17. Iberdrola	28. Santander
7. Bankinter	18. Inditex	29. Siemens Gamesa
8. BBVA	19. Indra	30. Solaria
9. Caixabank	20. Inmobiliaria Colonial	31. Telefónica
10. CIE Automotive	21. Mapfre	32. Viscofan
11. Enagás	22. Meliá Hotels	

Grupo 2: Compañías Comparables a nivel sectorial

1. American Tower	1. Rai Way
2. Crown Castle	2. Swisscom
3. Deutsche Telekom	3. Tele2
4. Helios Towers	4. Telefónica
5. Inwit	5. Telenet
6. KPN	6. Telia
7. Orange	7. Vantage Towers
8. Proximus	8. Vodafone

* Se han excluido 3 compañías de la muestra del Ibex-35: Cellnex, Arcerlormittal dado que el Consejo no se encuentra en España y AENA debido a que cuenta con una remuneración limitada por temas regulatorios, por lo que desvirtúa las estadísticas.

La remuneración total target del Consejero Delegado se sitúa entre la mediana y el percentil 75 a nivel sectorial, y entre el percentil 75 y percentil 90, en relación con las compañías europeas de alto nivel de crecimiento

El informe comparativo refleja el siguiente posicionamiento de Cellnex en relación con sus comparables de mercado, en materia retributiva:

En relación con el Consejero Delegado:

- La Retribución Fija se sitúa entre el percentil 75 y percentil 90, tanto a nivel sectorial, como a nivel de las compañías europeas de alto crecimiento.
- La Retribución Variable Anual como porcentaje de la retribución fija se sitúa, tanto a nivel sectorial, como a nivel de las compañías europeas de alto crecimiento, a nivel de la mediana.
- Los Planes de Incentivos a Largo Plazo (anualizada) como porcentaje de la Retribución Fija, se sitúa entre la mediana y el percentil 75 (a nivel sectorial) y entre el percentil 75 y percentil 90 en relación con la muestra de compañías europeas de alto crecimiento.
- La remuneración total target del Consejero Delegado (incluyendo costes relativos a pensiones) se sitúa entre la mediana y el percentil 75 a nivel sectorial, y entre el percentil 75 y percentil 90, en relación con las compañías europeas de alto nivel de crecimiento.

En relación con los Consejeros / as en su condición de tales:

- El nivel de retribución de Cellnex por pertenencia y asistencia al Consejo se sitúa en la mediana del Ibex-35, y entre la mediana y percentil 75 a nivel sectorial.
- El nivel salarial del Presidente no Ejecutivo de Cellnex se encuentra por debajo del percentil 25 del Ibex-35, y entre la mediana y percentil 75 a nivel sectorial.
- La remuneración total anual de todos los miembros del Consejo de Administración y la remuneración media por consejero en Cellnex se posiciona entre el percentil 25 y la mediana del Ibex-35, y entre la mediana y percentil 75 a nivel sectorial.
- El límite máximo de remuneración anual del Consejo en Cellnex (2,5 millones de euros) se sitúa entre el percentil 25 y la mediana del Ibex-35.

Política de Remuneraciones 2021

El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ha aplicado la Política de Retribuciones 2021-2023, siguiendo los principios incluidos en ella. Esta Política fue aprobada en la Junta General de Accionistas del pasado 29 de marzo de 2021, con un nivel de apoyo del 88,15%, y se puede acceder a la misma a través del siguiente enlace⁴.

4.1 Desempeño de la Sociedad en 2021 y rendimiento sostenible

El año **2021** se ha caracterizado por un **crecimiento orgánico** coherente y sostenible, unos **resultados financieros sólidos** y un **crecimiento a doble dígito**.

La visión a largo plazo de Cellnex es potenciar su posición como proveedor neutral líder en Europa de infraestructuras de telecomunicaciones ofertando servicios innovadores y soluciones de red integrales a operadores de redes móviles y de medios de difusión audiovisual. A través de alianzas a largo plazo con sus clientes y mediante su papel como socio de confianza, fruto de su excelencia operativa en prestar servicios de valor añadido, la Sociedad ha podido adquirir infraestructuras, siendo su objetivo continuar con la estrategia de desarrollo del mercado europeo de infraestructuras de telecomunicaciones.

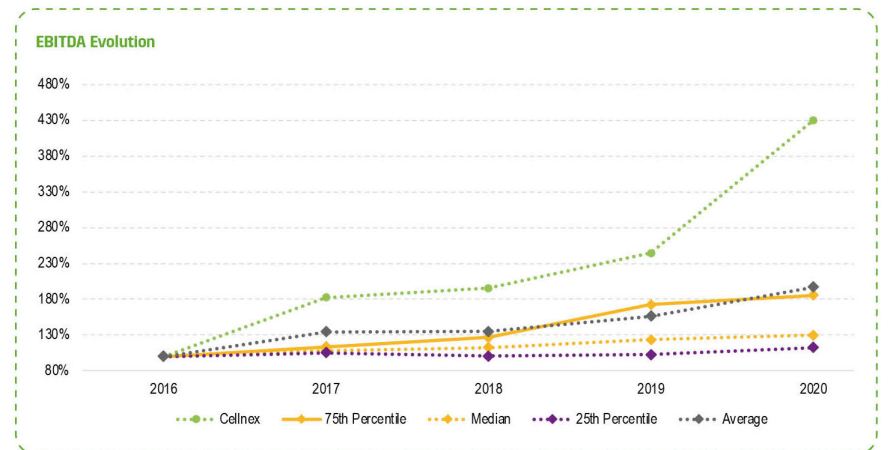
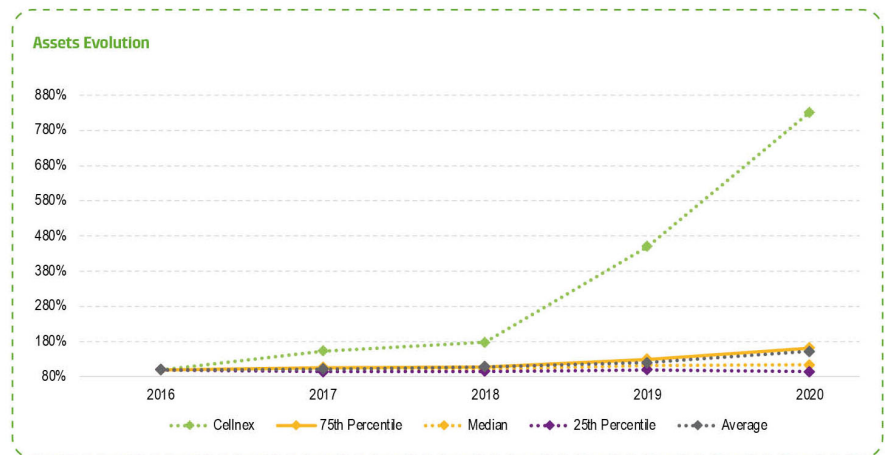
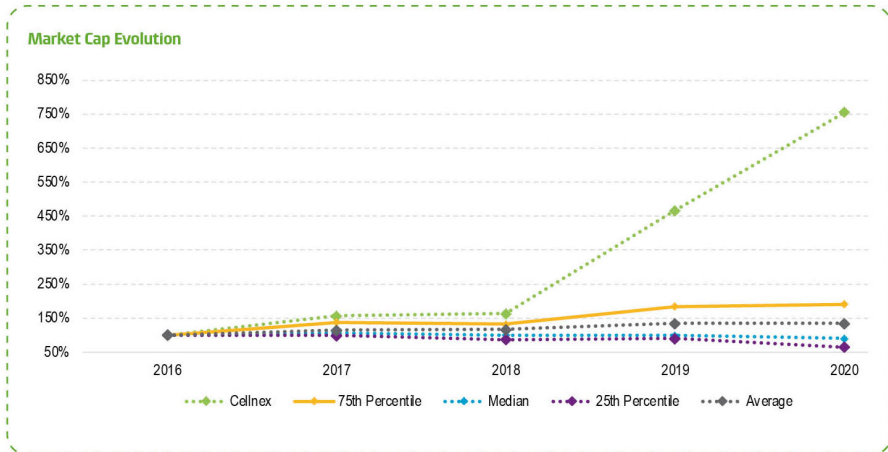
El año 2021 se ha caracterizado por una combinación única de crecimiento defensivo y estructural de alta calidad con una limitada exposición a la pandemia de COVID-19, lo cual ha sido posible a través de un crecimiento orgánico coherente y sostenible, unos resultados financieros sólidos y un crecimiento a doble dígito.

A continuación, se destacan algunos de los resultados más relevantes obtenidos durante los últimos cinco años por Cellnex:

	2017	2018	2019	2020	2021
Ingresos (millones euros)	792	901	1,035	1,608	2,536
Total Activos (millones euros)	4,445	5,133	13,043	24,070	41,797
Capitalización bursátil (millones euros)	4,946	5,187	14,785	23,907	34,768
TSR	56%	4%	93%	34%	13%

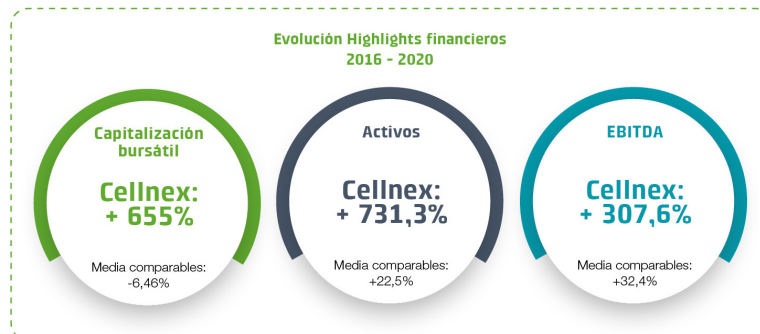
Asimismo, a continuación, se muestran los siguientes gráficos comparativos entre la evolución de Cellnex durante el período 2016 - 2020 y la de sus comparables de mercado, desde la perspectiva de capitalización bursátil, activos y EBITDA. Los datos evidencian el gran desempeño de la Sociedad, mostrando una tendencia muy positiva durante este período, y muy por encima del mercado y sus compañías comparables.

⁴ https://www.cellnextelecom.com/content/uploads/2021/04/B.AOB_3.-Politica-de-remuneraciones-2021-2023-V.3.pdf



La capitalización bursátil de Cellnex ha aumentado un 655% durante el período 2016-2020, mientras que la media de la cesta de comparables ha caído en 6,46%.

De los gráficos mostrados anteriormente se desprenden varios datos relevantes:



- La capitalización bursátil de Cellnex ha aumentado un 655% durante el período 2016-2020, mientras que la media de la cesta de comparables ha caído en 6,46%.
- Los incrementos registrados en términos de activos y EBITDA han sido significativamente más elevados durante este período en el caso de Cellnex, en relación con la cesta de compañías comparables.
 - Los activos de Cellnex muestran un crecimiento de 731,3% mientras que los activos de las compañías comparables muestran una media de crecimiento de 22,5%.
 - El incremento en el EBITDA ha sido de 307,6% en el caso de Cellnex, mientras que, en el caso de la cesta de compañías comparables, la media de crecimiento ascendió a 32,4%.

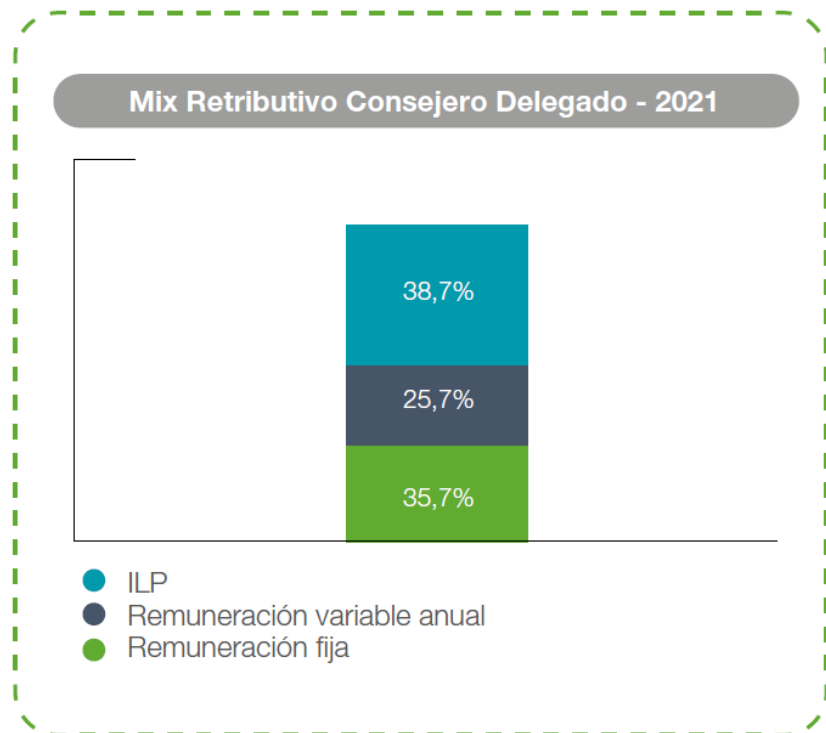
4.2 Remuneración del Consejero Delegado devengada en 2021

En 2021, la retribución ligada a riesgo ha significado el 64,3% de la retribución total del Consejero Delegado.

El mix retributivo del Consejero Delegado refleja un equilibrio consecuente entre los componentes fijos y variables y está alineado con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de Cellnex.

El siguiente gráfico ilustra el peso de los distintos elementos devengados en 2021. Así, los elementos fijos⁵ han constituido el 35,7% de la retribución total, mientras que la retribución ligada a riesgo (remuneración variable) ha significado el 64,3% de la retribución total.

⁵ Los elementos fijos están constituidos por: i) la retribución fija anual asignada al Consejero Delegado por sus labores ejecutivas; ii) la remuneración en su condición de consejero; iii) plan de previsión social; iv) y otros conceptos retributivos menores entre los que se encuentran: coche, gasolina, prima de seguro.



En los siguientes Apartados, se detalla la retribución devengada, tanto fija como variable, por el Consejero Delegado a lo largo del año 2021.

4.2.1 Retribución Fija devengada en 2021

El Consejo de Administración determina la Retribución Fija del Consejero Delegado, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y se abona mensualmente en efectivo. A los efectos de proponer una retribución adecuada y competitiva en mercado, la Comisión tiene en cuenta los siguientes factores:

- Características específicas del puesto, nivel de responsabilidad y de involucración requerida del Consejero Delegado.
- Competencias y experiencia de la persona.
- Evolución de la contribución del puesto y la persona.
- Condiciones retributivas para los empleados en su conjunto.
- Datos de mercado en compañías de tamaño y complejidad similar a Cellnex.

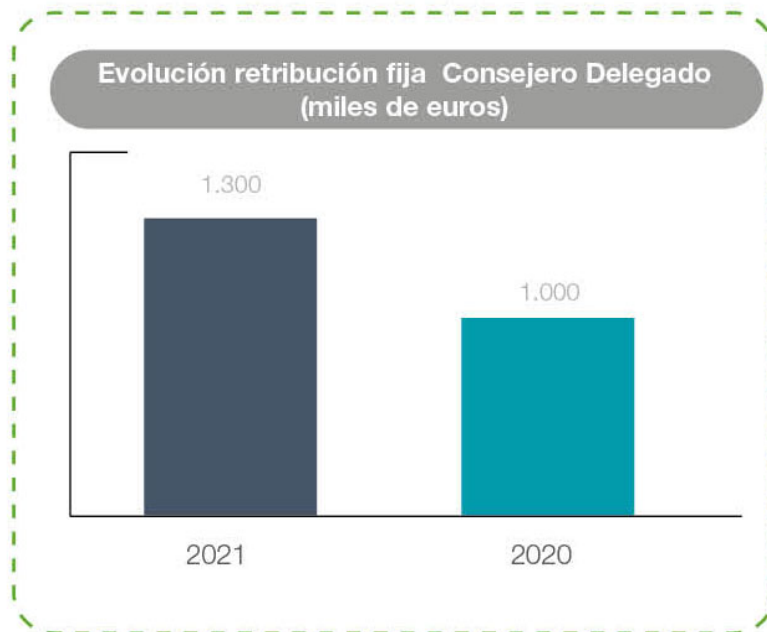
El importe podría revisarse durante la vigencia de la Política de Remuneraciones en ciertas circunstancias como (pero no limitado a) una evolución excelente en los parámetros de negocio de la Sociedad, cambios en el negocio, competencias o

responsabilidades del Consejero Delegado y desempeño excepcional de la Sociedad. El incremento máximo permitido durante el período de vigencia de la Política de Remuneraciones del Consejero Delegado es 30%.



La retribución fija del Consejero Delegado en 2021 ascendió a 1.300.000 euros, lo que supone un incremento de 30% en relación con la retribución fija devengada en 2020

De acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as aprobada en la pasada Junta General de Accionistas del 29 de marzo del 2021, la Retribución Fija del Consejero Delegado en 2021 ascendió a 1.300.000 euros, lo que supone un incremento de 30% en relación con la Retribución Fija devengada en 2020 (1.000.000 euros).

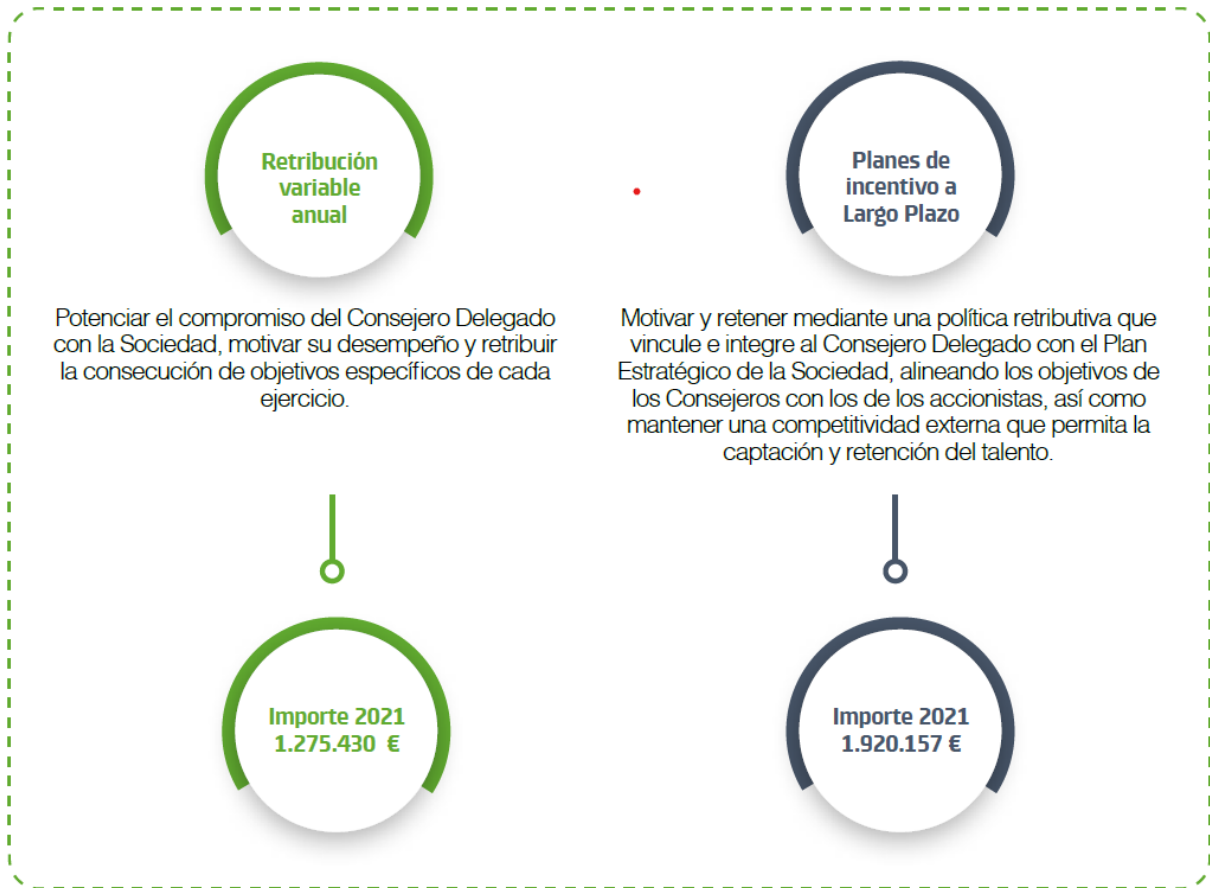


Cabe destacar que la Sociedad publicó los detalles referidos a los motivos de dicho incremento en los siguientes Informes, a los cuales se puede acceder mediante los siguientes enlaces:

- Informe del Consejo (y de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad) sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as de 2020, elaborado en el marco de la pasada Junta General de Accionistas.
- Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros/as correspondiente al ejercicio 2020.

4.2.2 Retribución variable devengada en 2021

La retribución variable del Consejero Delegado está compuesta por una Retribución Variable Anual (RVA) y un Plan de Incentivos a Largo Plazo (PILP), que están sujetos a métricas de desempeño. En la selección de medidas de desempeño para ambos esquemas de retribución variable, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad tiene en cuenta los objetivos estratégicos de Cellnex. Los objetivos de desempeño se establecen de acuerdo con el plan operativo del Grupo y son revisados anualmente. Al seleccionar los objetivos, la Comisión tiene en cuenta las condiciones económicas y las expectativas de desempeño durante el período relevante.



En la selección de medidas de desempeño para ambos esquemas de retribución variable, la CNRS tiene en cuenta los objetivos estratégicos de Cellnex

Retribución Variable Anual (RVA) devengada en 2021

A continuación, se resume los principios y funcionamiento de la Retribución Variable Anual, recogidos en mayor detalle en la Política de Remuneraciones aprobada en la JGA 2021, y que es de aplicación para la retribución devengada en el ejercicio 2021.⁶

⁶ https://www.cellnextelecom.com/content/uploads/2021/04/B.AOB_3.-Politica-de-remuneraciones-2021-2023-V.3.pdf

Importe	Funcionamiento
<ul style="list-style-type: none"> • Target: equivale al 85% de la RVA. • Máximo: 150% de la Retribución Fija. Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento significativo de los objetivos preestablecidos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Corresponde al Consejo de Administración, tras la recomendación favorable de la CNRS, la fijación de los objetivos al final de cada ejercicio precedente, y la evaluación de su cumplimiento una vez cerradas y auditadas las cuentas anuales del ejercicio en cuestión. • 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. • Cada métrica tendrá asociada una escala de logro fijada al final de cada ejercicio precedente, con un nivel mínimo, por debajo del cual no se abona incentivo, y un nivel máximo. • El Consejo de Administración, tras la recomendación favorable de la CNRS, podrá decidir aplicar la evaluación de algún parámetro como modificador al alza (limitado a 1,5) o a la baja (limitado a 0,75). La determinación del modificador podrá estar fundamentado, entre otros (pero no limitado a), los ejes del Modelo de Liderazgo de Cellnex.

El Consejo de Administración, tras la recomendación favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, acordó que la determinación de la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2021 se realizase en función de cinco métricas que se presentan detalladas en la tabla a continuación. Asimismo, se recoge en la tabla, los pesos asignados, los valores de cumplimiento objetivo, así como el grado de consecución alcanzado..

Métricas	Detalle	Peso	Rango de cumplimiento de objetivos			Grado de consecución alcanzado	Nivel de pago del incentivo por métrica
			Mínimo (70% de la RVA)	Target (85% de la RVA)	Máximo (100% de la RVA)		
Crecimiento orgánico (Evolución del número de emplazamientos gestionados)	75% Pops (Puntos de presencia) 25% Nodos	20%	Pops: Presupuesto 2021 - 3% Nodos: Presupuesto 2021 - 3%	Presupuesto 2021	Pops: Presupuesto 2021 + 5% Nodos: Presupuesto 2021 + 5%	94,64%	18,93%
Crecimiento inorgánico	Número de proyectos ejecutados de crecimiento inorgánico en coherencia con la disciplina financiera de Cellnex y el firepower de la Sociedad	15%	1	2	3	100%	15%
Diversificación comercial (Despliegue de la cartera de productos)	1. 50% Número de ofertas firmadas en Europa (Min: 50, Std: 70, Max: 100) 2. 50% Presupuesto Ventas (Min: Ppto.21-10%, Std: Ppto.21, Max: Ppto.21+15%)	15%	70%	85%	100%	96,75%	14,51%
Flujo de caja recurrente apalancado (RLFCF)	EBITDA menos CAPEX de mantenimiento menos variación del capital circulante menos intereses pagados menos impuesto sobre la renta pagado	35%	Presupuesto 2021 - 3%	Presupuesto 2021	Presupuesto 2021 + 5%	99,06%	34,67%
Indicadores ESG	Evaluar y hacer un seguimiento de los esfuerzos realizados por el Grupo en materia de ESG, basándose en una combinación de la puntuación global obtenida en una selección de índices ESG en los que Cellnex Telecom participa (DJSI; Sustainalytics y FTSE4Good).	15%	Mejora del 3%	Mejora del 5%	Mejora de más del 7%	100%	15%
Consecución final:						98,11%	

Tras el grado de consecución alcanzado en las distintas métricas, se ha determinado que la consecución final ponderada de estas métricas es del 98,11%

Tras el grado de consecución alcanzado en las distintas métricas, se ha determinado que la consecución final ponderada de estas métricas es del 98,11%.

Para el ejercicio 2021, la escala de consecución de cada objetivo se encontraba entre el 0% y el 100%, pudiéndose aplicar un factor corrector de entre el 75% y el 150% en función de la contribución personal del Consejero Delegado. A efectos de aplicar el citado factor, el Consejo de Administración, tras la recomendación favorable de la CNRS, ha evaluado los siguientes aspectos basados en el Modelo de Liderazgo de Cellnex otorgando los siguientes porcentajes de consecución:

Aspectos contemplados en el Modelo de Liderazgo de Cellnex que han sido objeto de evaluación	% de Consecución
1. Empoderamiento	Capacita a las personas para ser más independientes y valientes, asumiendo más riesgos en el ámbito de sus responsabilidades
2. Impulso del Compromiso	Fomenta el sentido de pertenencia, conectando a las personas con el propósito de la organización y apreciando su contribución a la misma
3. Creatividad	Desarrolla ideas relativas para resolver retos clave y aportar valor añadido a su trabajo
4. Transformación	Comprende los factores y tendencias clave de la transformación empresarial y cultural y se adapta a ellos
5. Orientación a resultados	Establece objetivos ambiciosos, identificando las oportunidades, anticipando los retos y mitigando los riesgos, logrando así resultados excelentes
6. Orientación al Cliente	Comprende y responde a las necesidades de los clientes con agilidad, eficiencia y calidad, superando sus expectativas
7. Búsqueda de la Excelencia	Propone soluciones de forma proactiva, anticipando y mejorando continuamente el servicio al cliente y buscando la excelencia
8. Alineación del equipo	Coopera y demuestra espíritu de equipo, buscando nuevas formas de trabajo y fomentando la cohesión para lograr objetivos comunes.
9. Entorno inclusivo	Crea un entorno positivo e inclusivo en el que todos se sienten cómodos e integrados, para sacar lo mejor de sí mismos y de los demás
10. Agradecimiento y reconocimiento	Reconoce la contribución de todos a los objetivos comunes, fomentando su bienestar para mejorar su rendimiento
11. Networking	Trabaja, colabora y coopera eficazmente
Resultado final	100%

Tras la evaluación del conjunto de los objetivos anteriores, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ha considerado que el Consejero Delegado ha logrado un cumplimiento global para el ejercicio 2021 del 98,11% (98,11% *100%).

En consecuencia, el Consejo de Administración, tras la recomendación favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, ha aprobado una Retribución Variable Anual por importe de 1.275.430 euros (98,11% de la Retribución Fija anual por funciones de alta dirección).

Cabe mencionar que el nivel de logro alcanzado en cada una de las métricas y el consiguiente pago final de la Remuneración Variable Anual al Consejero Delegado ha sido revisado y confirmado por el Auditor Interno.

Dicha retribución podrá ser cobrada una vez formuladas las Cuentas Anuales del ejercicio 2021.

Plan de Incentivos a Largo Plazo (PILP) 2019-2021

A continuación, se resume los principios y funcionamiento de los Incentivos a largo plazo, recogidos en mayor detalle en la Política de Remuneraciones aprobada en la JGA 2021⁷, y que es de aplicación para la retribución devengada en el ejercicio 2021:

Importe	Funcionamiento
<p>Multiplicador 116,7% (anualizado) de la Retribución Fija.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los incentivos estarán estructurados en concesiones anuales (ROLLING PILPs). El período de medición de los objetivos para cada concesión será, como mínimo, de tres años. • Inicio del período de vigencia de esta Política: 30% en acciones / 70% en opciones (derechos sobre la revalorización de acciones). • Por la parte de entrega de acciones, Cellnex soportará la retención impositiva que aplique al Consejero Delegado Requisito mínimo de tenencia permanente de acciones: Una anualidad de RF. Una vez que dicha obligación haya sido satisfecha, podrá optar por recibir los incentivos a largo plazo en aportaciones a un plan de previsión social o producto equivalente, o en metálico. • El periodo de ejercicio de las opciones sobre las acciones 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 2021. • Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación. • La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad podrá proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable plurianual, ante circunstancias excepcionales.

⁷ https://www.cellnextelecom.com/content/uploads/2021/04/B.AOB_3.-Politica-de-remuneraciones-2021-2023-V.3.pdf

El 30% de la retribución a largo plazo se realizó inicialmente mediante la entrega de acciones garantizadas y el 70% restante en derechos sobre la revalorización de las acciones.

Durante el ejercicio 2021 finalizó el PILP 2019-2021.

El PILP 2019-2021 consistió en un bonus plurianual de tres años basado en una única métrica de valoración: la revalorización del precio de la acción, por lo que el importe a percibir vendría determinado por el grado de cumplimiento de la misma. El 30% de dicha retribución se realizó inicialmente mediante la entrega de acciones garantizadas (Granted shares) y el 70% restante en derechos sobre la revalorización de las acciones (Opciones sobre acciones).

El grado de cumplimiento del Plan ha sido calculado a partir del precio medio ajustado por ampliaciones de capital de los tres meses anteriores al 8 de noviembre de 2018, fecha en que el Consejo de administración aprobó este plan, ponderado por el volumen ("vwap") (16,69 euros / acción, precio inicial del período) y estimó una rentabilidad del 8% anual durante un período de tres años, obteniendo así el precio objetivo al final del período (21,02 euros / acción). Los citados precios se han ajustado desde los 21,93 euros/acción y los 27,62 euros/acción inicialmente establecidos en el Plan, debido al impacto de las cuatro ampliaciones de capital realizadas en el período comprendido entre 2019 y 2021, siguiendo los ajustes realizados por Bloomberg.

El precio de la acción ponderado por volumen en los últimos tres meses a contar desde el 8 de noviembre de 2021 es de 55,99 euros. En consecuencia, la revalorización de la acción ha sido del 237% durante el período de medición. Por todo ello, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ha aprobado el pago del PILP 2019-2021.

El incentivo que el Consejero Delegado recibirá en el mes siguiente a la celebración de la Junta General de Accionistas que aprobará las cuentas anuales de 2021 ascenderá a 455.000 euros en acciones cuyo precio está fijado en 21,02 euros y 1.061.667 euros en opciones sobre acciones cuyo precio está fijado en 4,33 euros siendo el precio de suscripción de las opciones 16,69 euros. Únicamente por la parte de entrega de acciones, Cellnex soportará la retención impositiva que aplique al Consejero Delegado.

Si el Consejero Delegado cumple ya con la obligación de disponer de forma permanente acciones equivalentes a una anualidad de la Retribución Fija, podría optar a recibir parte de los derechos sobre la revalorización de las acciones en una aportación a su Plan de Previsión de Aportación Definida (seguro de jubilación), o bien en efectivo.

Estos niveles de consecución han sido validados por el Auditor externo de la Sociedad.

4.2.3 Condiciones del contrato del Consejero Delegado

Durante el 2021 las condiciones del contrato del Consejero Delegado no han variado respecto al 2020. El Consejo de Administración, en su reunión del 16 de diciembre de 2021, acordó modificar con efectos a partir de 2022 las cláusulas relacionadas con los pagos por terminación de contrato y cláusulas de no competencia, con la finalidad de continuar alineando las prácticas de la Sociedad a las mejores prácticas en gobierno corporativo. Dichas modificaciones se indican en el Anexo I del presente Informe.

4.3 Evolución de la retribución del Consejero Delegado durante los últimos 5 años.

La tabla a continuación muestra la evolución de los distintos elementos retributivos devengados por el Consejero Delegado durante los últimos cinco años.

Consejero Delegado	2021	2020	2019	2018*	2017*
Retribución Fija	1.300.000	1.000.000	1.000.000	700.000	700.000
Retribución Fija Consejo	115.000	111.250	100.000	120.417**	85.000
Plan de Previsión Social	325.000	250.000	250.000	175.000	175.000
Otros (PCF, vehículo, gasolina, Prima de Seguro, etc)	31.972	27.582	27.582	9.319	9.319
Total Elementos Fijos	1.771.972	1.388.832	1.377.582	1.004.736	969.319
Retribución Variable Anual	1.275.430	1.335.000	1.195.000	627.375	420.000
Retribución extraordinaria			1.000.000		
Incentivos a Largo Plazo	1.920.157	1.650.000	1.416.667	991.667	1.920.157
Total	4.967.559	4.373.832	4.989.249	2.623.777	1.389.319

*Nota: A partir de 2019 se cambió el criterio con el que se reportaba la información sobre el PILP, pasando del criterio contable (provisión) al criterio de consolidación (reportando el importe correspondiente al PILP que vence en dicho año).

**En el 2018, el Consejero Delegado asumió las funciones de Presidente durante seis meses.

4.4 CEO pay ratio del Consejero Delegado

La retribución total devengada por el Consejero Delegado de Cellnex en 2021 ascendió a 4.968 miles de euros, mientras que la retribución media del resto de Consejeros/as no ejecutivos ascendió a 159,1 miles de euros. En relación con el ratio relativo a la retribución media de la plantilla, cabe destacar que Cellnex cuenta con 2877 empleados en total, cuya retribución promedio se encuentra en 60.300 euros.

Por tanto, el ratio existente entre la retribución total del Consejero Delegado y la retribución media de la plantilla es de 79 veces.

Por tanto, el ratio existente entre la retribución total del Consejero Delegado y la retribución media de la plantilla es de 79 veces.

En el Anexo Estadístico que se presenta al final de este Informe, se recoge un gráfico que detalla la evolución de la remuneración 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 (que no sean Consejeros) para el mismo período de cinco años.

4.5 Retribución de los Consejeros/as en su condición de tales devengada en 2021

La retribución anual total máxima a satisfacer al conjunto de Consejeros/as en su condición de tales, tal y como establece la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as aplicable al ejercicio 2021, tenía como límite 2.200.000 euros. Los distintos conceptos y cantidades satisfechos en 2021 ascienden a 1.706.000 euros por este concepto, y el pago de los mismos se detalla, a continuación:

- Presidente Consejo 260.000 euros / año (importe similar al 2020)
- Presidentes de Comisiones 180.000 euros / año (importe similar al 2020)
- Miembros de Comisiones 150.000 euros / año (importe similar al 2020)
- Resto de Consejeros/as 115.000 euros / año (importe similar al 2020)

El modelo retributivo de Cellnex correspondiente al ejercicio 2021 será de aplicación para todos aquellos Consejeros/as que hayan formado parte del Consejo de Administración de la Sociedad a lo largo del ejercicio 2021. Al respecto, cabe destacar que en julio de 2021 se produjo el nombramiento por cooptación de D^a. Kate Holgate, sustituyendo a D. Mamoun Jamai, quien renunció a su cargo en 2020.

En el cuadro a continuación se presenta el listado de Consejeros/as a los que será de aplicación el modelo retributivo de Cellnex en 2021:

Nombre	Cargo en el Consejo	Clasificación	Período de devengo (2021)	Retribución (miles de €)	
				2021	2020
Tobías Martínez Gimeno	Consejero Delegado	Ejecutivo	Desde 1/1/2021 hasta 31/12/2021	115	111
Bertrand Boudewijn Kan	Presidente y miembro de CAGR	Independiente	Desde 1/1/2021 hasta 31/12/2021	260	172
Giampaolo Zambelletti	Vocal. Consejero Coordinador	Independiente	Desde 1/1/2021 hasta 31/12/2021	154	172
Pierre Blayau	Consejero y miembro de CNRS	Independiente	Desde 1/1/2021 hasta 31/12/2021	150	145
Anne Bouverot	Consejera y miembro de CAGR	Independiente	Desde 1/1/2021 hasta 31/12/2021	150	145
Marieta del Rivero Bermejo	Consejera y Presidenta de la CNRS ⁸	Independiente	Desde 1/1/2021 hasta 31/12/2021	176	145
María Luisa Guijarro Piñal	Consejera y miembro de CNRS	Independiente	Desde 1/1/2021 hasta 31/12/2021	150	145
Peter Shore	Consejero y Presidente de la CAGR ⁹	Independiente	Desde 1/1/2021 hasta 31/12/2021	176	145
Christian Coco	Consejero y miembro de CAGR	Dominical	Desde 1/1/2021 hasta 31/12/2021	150	113
Alexandra Reich	Consejera y miembro de CNRS	Dominical	Desde 1/1/2021 hasta 31/12/2021	150	—
Kate Holgate	Consejera y miembro de CAGR	Independiente	Desde 28/7/2021 hasta 31/12/2021	75	—

Las únicas retribuciones percibidas por los Consejeros/as en su condición de tales por su pertenencia al Consejo de Administración de Cellnex durante el ejercicio 2021, a excepción de la Retribución del Consejero Delegado por el ejercicio de sus funciones de alta dirección, son las mencionadas líneas arriba.

Aplicación de otros elementos o cláusulas retributivas durante 2021

Cabe destacar que durante el ejercicio 2021:

- No se ha producido la necesidad de reducir o reclamar ningún importe ligado al componente variable de la retribución del Consejero Delegado.

⁸ Desde el 25 de febrero de 2021

⁹ Desde el 25 de febrero de 2021

- No se ha producido la terminación del contrato con el Consejero Delegado, por lo que no se ha devengado ningún pago en concepto de indemnización por cese de actividad.
- 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 de la Sociedad.
- No existe ninguna retribución suplementaria devengada a favor de los Consejeros/as como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo, ni concepto retributivo adicional a los explicados en los anteriores apartados.

Alineación de la remuneración a largo plazo

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Cellnex 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 de Cellnex 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 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 80% de la retribución total del Consejero Delegado, en un escenario de sobrecumplimiento de objetivos (límite máximo).
- **Tenencia 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 al menos un número de acciones de la Sociedad equivalente en valor a como mínimo dos veces su Retribución Fija.
- 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.

Por otro lado, la Política de Remuneraciones de Cellnex 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad para asegurar que los objetivos y métricas son **suficientemente exigentes, medibles y cuantificables**. En el caso de la remuneración variable anual, las ponderaciones y niveles de consecución se aprueban por el Consejo de Administración a propuesta de la CNRS al inicio de cada ejercicio, 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**.

En relación con el pago de la retribución variable anual:

- **El pago se realiza tras la formulación de las cuentas anuales.** 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 el suficiente periodo de tiempo.
- **Establecimiento de cláusulas “malus y clawback”.** Si durante un espacio temporal de 12 meses se produjesen 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, la Sociedad podrá suspender el pago de las cantidades pendientes de abono al Consejero Delegado 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 el pago de los Planes de Incentivos a Largo Plazo (PILP):

- **El pago se realiza tras la celebración 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 PILP en cuestión por parte de la Junta General de Accionistas.
- **Establecimiento de cláusulas “malus y clawback”.** Si durante un período 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 27 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 29 del Reglamento del Consejo regula la utilización de información no pública con fines privados.
- Artículo 30 del Reglamento del Consejo recoge los aspectos concretos sobre los que el consejero deberá informar a la Sociedad.
- Artículos 32 y 33 del Reglamento del Consejo establecen las reglas ante “transacciones con Consejeros y accionistas significativos”. Entre las facultades que tienen atribuidas la Comisión de Auditoría y Gestión de Riesgos figura la de informar las transacciones con personas vinculadas.
- Capítulo VIII del Reglamento Interno de Conducta regula los criterios de actuación de los empleados de Cellnex ante situaciones de conflicto entre sus intereses personales y los de la Sociedad.

Acuerdos a ser aprobados en la Junta General de Accionistas en 2022

El Consejo de Administración, en su reunión celebrada el 16 de diciembre de 2021, aprobó los siguientes aspectos retributivos para el ejercicio 2022:

Acuerdos del Consejo de Administración en relación con la retribución del Consejero Delegado

Retribución Fija tras recomendación favorable 2022

- El Consejo de Administración, tras recomendación favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, en la sesión del 16 de diciembre 2021, aprobó la Retribución Fija del Consejero Delegado por sus funciones de alta dirección para el ejercicio 2022 por un importe anual de 1,3 Millones euros, manteniéndolo sin cambio respecto a la Retribución Fija percibida durante 2021. Dicha retribución se abonará

Retribución Variable Anual 2022

- El Consejo de Administración, tras recomendación favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, en la sesión 16 de diciembre 2021, fijó:
 - El importe **target** de la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado para el ejercicio 2022, es decir, aquella que se corresponde con un nivel de consecución estándar de los objetivos, en un importe equivalente al 100% de la Retribución Fija (1,3 Millones euros), de conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Cellnex y siguiendo las prácticas habituales en el mercado español para puestos de similar responsabilidad.
 - El importe **máximo** de la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado, en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos. Dicho importe máximo se estableció en 180% de la Retribución Fija (2.340.000 euros).
 - Las métricas y ponderaciones para la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado, vinculado a la consecución de determinados objetivos económico-financieros y operativos anuales del Grupo Cellnex, siendo estas las que se detallan a continuación:

Objetivo*	Peso	Nivel de logro mínimo: 85% del Presupuesto 2022	Nivel de logro estándar (target): 100% del Presupuesto 2022	Nivel de logro máximo: 115% del Presupuesto 2022
Crecimiento orgánico; PoPs**	30%	-5%	Budget	+5%
Crecimiento de proyectos inorgánicos en coherencia con la disciplina financiera de Cellnex y el firepower de la Sociedad	15%	2	3	4
EBITDA ajustado	35%	-5%	Budget	+5%
ESG***	10%	Reducción del 20% de las emisiones de GEI de alcance 1 y 2 y de las emisiones de GEI de alcance 3 procedentes de actividades relacionadas con el combustible y la energía****	Reducción del 22% de las emisiones de GEI de alcance 1 y 2 y de las emisiones de GEI de alcance 3 procedentes de actividades relacionadas con el combustible y la energía****	Reducción del 26% de las emisiones de GEI de alcance 1 y 2 y de las emisiones de GEI de alcance 3 procedentes de actividades relacionadas con el combustible y la energía****
	10%	24% de mujeres en posiciones de <i>Management</i>	26% de mujeres en posiciones de <i>Management</i>	28% de mujeres en posiciones de <i>Management</i>

* Todos los indicadores están alineados con el ESG Master Plan 2025

**Concepto de PoPs equivalente

*** Teniendo en cuenta el perímetro actual a cierre de diciembre 2021 y sin considerar futuras ampliaciones de perímetro por operaciones de crecimiento inorgánico

**** En comparación con el año base 2020, a perímetro constante y verificado por una entidad externa certificada (2020: 314.707,88 Tco2)

PILP	<ul style="list-style-type: none"> El Consejo de Administración, tras recomendación favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, en la sesión del 16 de diciembre 2021, aprobó el PILP 2022-2024, con las características que se mencionan en el Apartado 3 del presente documento
Retribuciones extraordinarias	<ul style="list-style-type: none"> El Consejo de Administración, tras recomendación favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, en la sesión del 16 de Diciembre de 2021, aprobó el Booster explicado en el apartado 3.1.2 aplicable en caso de resultados extraordinarios, siendo está la forma de remunerar los resultados extraordinarios. Por tanto, ya no existe la posibilidad de recibir una retribución extraordinaria.
Aportación anual al seguro	<ul style="list-style-type: none"> La aportación anual al seguro del Consejero Delegado equivale a un 25% de su Retribución Fija anual por sus funciones de alta dirección. La aportación anual para el año 2022 ascenderá a 325.000 euros.
Pago por terminación de contrato y no competencia	<p>El Consejo de Administración, tras recomendación favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, en la sesión del 16 de diciembre 2021, aprobó las siguientes condiciones de indemnización y pago por no competencia, de aplicación para el ejercicio 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> Si el Consejero Delegado dimite durante la duración del contrato, recibe 2 veces su Retribución Fija anual. Este importe incluye la compensación por un compromiso de no competencia de 2 años. Si la Sociedad rescinde el contrato antes de su vencimiento, o si, tras el vencimiento del contrato, la Sociedad o el Consejero Delegado deciden no renovarlo, este último recibe 2 veces su Retribución Fija anual y Retribución Variable Anual. Este importe incluye la compensación por un compromiso de no competencia de 2 años. Si, tras el vencimiento del contrato, éste no se renueva y se ofrece al Consejero Delegado ser consejero no ejecutivo / asesor externo de la Sociedad, este recibe 2 veces su Retribución Fija anual y Retribución Variable Anual. Este importe incluye la compensación por un compromiso de no competencia de 2 años.

La CNRS en 2021

7.1 Composición y perfil de los miembros de la Comisión

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad está compuesta por un 75% de mujeres y liderada por una

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de Cellnex está compuesta, a 31 de diciembre de 2021, por 4 miembros, todos ellos Consejeros no ejecutivos, 3 de los cuales tienen la clasificación de Consejeros/as Independientes (75%) y uno la clasificación de consejero Dominical (25%). Siguiendo los objetivos que persigue Cellnex en materia de diversidad de género, esta Comisión está compuesta por un 75% de mujeres, siendo una de ellas la que preside la Comisión, D^a. Marieta del Rivero, que es consejera Independiente.



A lo largo del 2021 diversos cambios han tenido lugar en la composición de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, siendo el más relevante, el que la presidencia fue asumida desde el 25 de febrero de 2021 por D^a. Marieta del Rivero en sustitución de D. Giampaolo Zambelletti, quien dejó de formar parte de la misma en diciembre 2021.

A continuación, se facilita información sobre los miembros que componen esta Comisión a cierre del ejercicio 2021, destacando, entre otros, su perfil técnico y alto nivel de compromiso y dedicación, pues todos han asistido a las 15 reuniones celebradas a lo largo del 2021.

Marieta del Rivero Bermejo



Consejera Independiente

Presidenta de la CNRS

Antigüedad 5 años

Nivel de asistencia a las reuniones de la CNRS - 2021: 15/15 = 100%

Perfil técnico / Experiencia

- **Procedencia:** España
- **Cargos actuales:** consejera independiente de Gestamp Automoción y vocal de su comisión de sostenibilidad. Presidenta no ejecutiva de Onivia. Miembro del Consejo Asesor de Mutualidad de la Abogacía, Patrono de la Fundación Tecnalia y miembro de la Junta de la Asociación Española de Directivos. Co-Presidenta de Women Corporate Director Spain
- **Cargos anteriores:** Ha sido directora mundial de marketing de Telefónica, directora general adjunta al director general comercial digital de Telefónica, Consejero Delegado de Nokia Iberia, senior advisor de Ericsson, socia de Seeliger y Conde y presidenta de International Women's Forum Spain.
- **Otros:** Fue una de 'Las 500 Mujeres Más Influyentes de España' en 2018, 2019 y 2020 según 'El Mundo'; una de 'Las Top 100 Mujeres Líderes 2018' por Mujeres & Cía, y fue reconocida como la 'Mejor Directiva 2017' por la Asociación Española de Mujeres Empresarias.
Autora del libro 'Smart Cities: una visión para el ciudadano'. Miembro de la junta directiva de la Asociación Española de Directivos (AED),
- **Formación académica:** Licenciada en Administración de Empresas por la Universidad Autónoma de Madrid (UAM). En 2019, asistió al 'Workshop in Global Leadership' impartido por la Harvard Kennedy School. AMP (Advanced Management Program) por el IESE, EP (Executive Program) por Singularity University y Executive coach certificado por la ECC.

Pierre Blayau



Consejero Independiente

Vocal de la CNRS

Antigüedad 7 años
Nivel de asistencia a las reuniones de la CNRS - 2021: 15/15 = 100%

Perfil técnico / Experiencia

- **Procedencia:** Francia
- **Cargos actuales:** Presidente de CCR (Caisse Centrale de Reassurance), miembro del comité estratégico de SECP (del Grupo Canal +), Censor de FIMALAC, Senior Advisor de Bain & Company y Presidente de Harbour Conseils.
- **Cargos anteriores:** Consejero delegado de Pont à Mousson, PPR, Moulinex, Geodis, y consejero ejecutivo de SNCF. Asimismo, ha sido consejero ejecutivo de La Redoute, miembro del Consejo de Administración de FNAC, consejero independiente de Crédit Lyonnais, y Presidente del Consejo de Administración de Areva.
- **Formación académica:** Inspector de hacienda del Ministerio de Finanzas francés, y es Graduado por la École National d'Administration de París y la École Normale Supérieure de Saint-Cloud.

María Luisa Guijarro Piñal



Consejera Independiente

Vocal de la CNRS

Antigüedad 4 años
Nivel de asistencia a las reuniones de la CNRS - 2021: 15/15 = 100%

Perfil técnico / Experiencia

- **Procedencia:** España
- **Cargos actuales:** consejera dominical de EQT en Adamo Telecom Iberia, S.A. y Adamo Telecom, S.L.
- **Cargos anteriores:** Directora Global de Marketing y Patrocinios, Consejera Delegada de Terra España, Directora de Marketing y Desarrollo de Negocio en España y, en su última etapa, miembro del Comité Ejecutivo en España como responsable de Estrategia y Calidad.
- **Formación académica:** Licenciada en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma de Madrid

Alexandra Reich



Consejera Dominical

Vocal de la CNRS

Antigüedad 1 año

Nivel de asistencia a las reuniones de la CNRS - 2021: 15/15 = 100%

Perfil técnico / Experiencia

- **Procedencia:** Austria
- **Cargos actuales:** miembro del Consejo de Administración de la compañía holandesa Delta Fiber y de Ikano (Ikea) Sea.
- **Cargos anteriores:** 20 años de experiencia en la industria de las telecomunicaciones, tras iniciar su carrera profesional en la banca de inversión. Senior advisor de Telenor así como Consejera Delegada de Telenor en Tailandia – DTAC (entre 2018 y 2020). Consejera Delegada de Telenor Hungría (entre 2016 y 2018) a la vez que Presidenta de los Consejos de Telenor Serbia y Telenor Bulgaria. Asimismo, ocupó distintos cargos directivos en Swisscom (entre 2009 y 2016) y Sunrise (entre 2007 y 2009) en Suiza, y en Hutchison (entre 2005 y 2007) y United Telecommunications (entre 2004 y 2005) en Austria.
- **Formación académica:** Licenciada y Master en Administración y Dirección de Empresas por la Vienna University of Economics and Business Administration.

*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.

7.2 Principales actividades llevadas a cabo por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad durante 2021

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, desempeñó un rol muy activo en la supervisión de los aspectos retributivos dentro de Cellnex. Prueba de ello es que durante el año 2021 se ha reunido en 15 ocasiones. A continuación, se presenta un resumen de las principales actividades que a lo largo del ejercicio fueron objeto de discusión y supervisión por esta Comisión en materia retributiva.

Período

Principales actividades llevadas a cabo por la CNRS en materia retributiva

I Trimestre 2021

(5 reuniones)

- | | |
|---|---|
| <p>08-01-2021</p> <p>19-01-2021</p> <p>11-02-2021</p> <p>24-02-2021</p> <p>18-03-2021</p> | <p>11-02-2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Propuesta sobre nueva Política de Remuneraciones 2021-2023 para alinearla con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno, la estrategia de la Sociedad y el grupo de empresas comparables. Se modifica el máximo de la retribución total de los Consejeros/as y la Retribución Fija y plurianual del Consejero Delegado. <p>24-02-2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparación del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros en formato establecido por la Comisión Nacional del Mercado de Valores y examen del primer borrador de dicho Informe. - Valoración de los objetivos cuantitativos y cualitativos del MBO del Consejero Delegado para 2020. <p>24-02-2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aprobación y elevación al Consejo de la evaluación de la consecución del PILP 2018-2020. - Aprobación y elevación al Consejo del modelo de contrato del PILP 2021-2023. - Informe favorable al Consejo de Administración sobre el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros/as, el MBO del Consejero Delegado, la Política de Remuneraciones de los Consejeros y el Informe sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros. |
|---|---|

II Trimestre 2021

(3 reuniones)

- | | |
|---|---|
| <p>12-04-2021</p> <p>03-05-2021</p> <p>08-06-2021</p> | <p>Durante el II Trimestre de 2021 no se trataron temas específicos en materia retributiva.</p> |
|---|---|

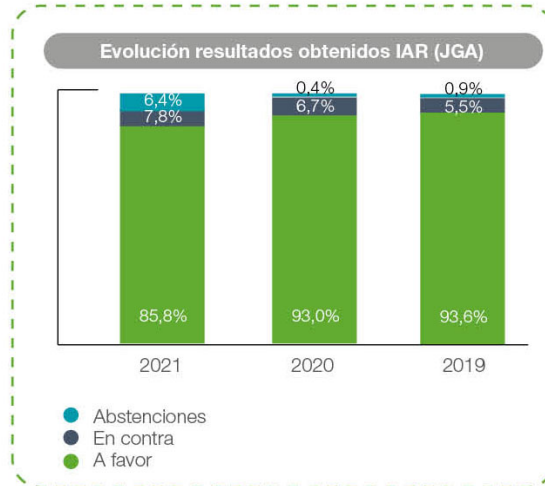
III Trimestre 2021	15-07-2021:
(3 reuniones)	<ul style="list-style-type: none"> – Presentación del proceso a seguir para la revisión de la retribución de los Consejeros, Consejeras y de la Alta Dirección. Selección de Willis Towers Watson como asesor externo para ayudar a la Comisión durante este ejercicio. Consideración de la posibilidad de elaborar el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros/as en formato libre para mejorar la transparencia también fue considerado.
	<ul style="list-style-type: none"> 15-07-2021 21-07-2021 08-09-2021
	08-09-2021:
	<ul style="list-style-type: none"> – Revisión de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada en 2021 por la Junta General de Accionistas desde la óptica de gobierno corporativo. Análisis de la situación inicial y revisión de las tendencias más recientes del mercado.
IV Trimestre 2021	13-10-2021:
(4 reuniones)	<ul style="list-style-type: none"> – Revisión de la estrategia de <i>benchmark</i> y se solicita a Willis Towers Watson para trabajar con un grupo más amplio que recoja empresas que estén en el mismo momento de crecimiento (<i>high growth</i>) que la Sociedad, además de las empresas que tradicionalmente se han incluido en la cesta de empresas comparables de la misma industria. – Análisis cualitativo los componentes de la remuneración del Consejero Delegado y decisión de reforzar el análisis a llevar a cabo con una ronda de reuniones con inversores y proxy advisors con el fin de testar las actualizaciones que se pretenda incluir en la remuneración del Consejero Delegado y, en concreto, en el PILP 2022-2024.
	<ul style="list-style-type: none"> 13-10-2021 09-11-2021 02-12-2021 15-12-2021
	09-11-2021:
	<ul style="list-style-type: none"> – Revisión del <i>benchmarking</i> para la remuneración de los Consejeros/as no ejecutivos. – Revisión del <i>benchmarking</i> para el análisis cualitativo de la remuneración del Consejero Delegado. – Propuesta cualitativa para la remuneración de la Alta Dirección.
	02-12-2021:
	<ul style="list-style-type: none"> – Aprobación de la propuesta de la remuneración del Consejero delegado y PILP 2022-2024 aplicable a todo el colectivo de beneficiarios, salvo el desglose de los objetivos ESG y el nivel de consecución bajo, medio y alto para cada una de las métricas. – Aprobación de la propuesta de remuneración de la Alta Dirección.
	15-12-2021:
	<ul style="list-style-type: none"> – Aprobación del desglose de los objetivos ESG y el nivel de consecución bajo, medio y alto para cada una de las métricas. – Aprobación de la remuneración de los Consejeros/as no ejecutivos.

7.3 Evolución e impacto de los resultados de la Junta General de Accionistas y medidas adoptadas por la CNRS para reducir el nivel de disidencia

En las Juntas Generales de Accionistas celebradas por Cellnex durante el período 2019-2021, se observa un descenso en el nivel de apoyo recibido por parte de los accionistas al voto consultivo del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros/as, pasando de un 93,6% de votos a favor en 2019, a un 93,0% en 2020 y un 85,8% en 2021.

Resultados JGA 2021 - IAR

	Nº acciones	% del Total votos
A Favor	334.441.400	85,77%
En Contra	30.438.514	7,81%
Absentciones	25.026.647	6,24%
En blanco	635	0,00%



Una de las principales funciones de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad es monitorizar los resultados de las JGAs en términos de apoyo por parte de los inversores de la Sociedad en las áreas de responsabilidad que conforman su perímetro de actuación.

Por ello, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, con la finalidad de comprender los motivos que han llevado a los accionistas a reducir su nivel de apoyo y dar una adecuada respuesta a los mismos y otros grupos de interés, adoptó en 2021 una serie de actuaciones tendientes a mejorar el alineamiento de sus prácticas retributivas a las expectativas de mercado y reducir el nivel de disidencia en la próxima JGA.

Las actuaciones adoptadas por parte de la Sociedad y lideradas por la CNRS se describen a continuación:

ACTUACIONES LIDERADAS POR LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y SOSTENIBILIDAD DE CELLNEX PARA MEJORAR EL MODELO RETRIBUTIVO DE LA SOCIEDAD



Durante el IV trimestre de 2021 y a lo largo de 2022, la Compañía ha realizado un total de 12 reuniones virtuales con los principales inversores institucionales presentes en su accionariado y los proxy advisors de referencia (ISS y Glass Lewis)

Como se observa en el gráfico superior, durante el ejercicio 2021, Cellnex, liderado por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, llevó a cabo las siguientes medidas:

Medidas / Actividades	Objetivo
<p>1 Desarrollo de un Gap Análisis y Plan de Acción en materia retributiva</p>	<p>Identificación del grado de alineación de las prácticas retributivas de Cellnex con los asuntos de mayor relevancia y preocupación para el mercado (inversores y proxy advisors), estableciendo un Plan de Acción concreto que permita a la Sociedad continuar alineándose de manera progresiva con las expectativas del mercado.</p> <p>Tal y como se explica a continuación en mayor detalle, como consecuencia de la implementación del Plan de Acción, el nivel de alineación de las prácticas retributivas de la Sociedad se ha incrementado de un 32% de alineación alto, a un 84% de alineación alto.</p>
<p>2 Reuniones de <i>engagement</i> con los principales inversores y con proxy advisors</p>	<p>Durante el IV trimestre de 2021 y a lo largo de 2022 (hasta la fecha de cierre del presente Informe), la Sociedad ha realizado un total de 12 reuniones virtuales con los principales inversores institucionales presentes en su accionariado (representando aproximadamente en agregado el 49% del capital social), así como con los principales proxy advisors (ISS y Glass Lewis).</p> <p>A estas reuniones han asistido las siguientes áreas corporativas de la Sociedad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secretaría del Consejo • Dirección de Relación con Inversores • Dirección Corporativa de Finanzas • Dirección de Personas <p>A varias de estas reuniones también ha asistido la Presidenta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, D^{ña}. Marieta del Rivero.</p>
<p>3 Análisis de mercado</p>	<p>Al igual que se venía realizando en años anteriores, Cellnex ha recibido asesoramiento en la definición de la muestra de compañías consideradas comparables para realizar el análisis comparativo de retribuciones. Este análisis comparativo incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La identificación de los distintos componentes de la retribución del Consejero Delegado (Retribución Fija, Retribución Variable Anual y Planes de Incentivo a Largo Plazo) en relación con la muestra de compañías comparables de mercado definida. • La identificación de la retribución de los Consejeros/as no ejecutivos, en su condición de tales, en relación con la muestra de compañías comparables definida.
<p>4 Elaboración del Informe Anual de Remuneraciones en formato libre</p>	<p>Elaboración por primera vez del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros/as en formato libre, con el fin de mejorar la transparencia hacia el mercado en materia retributiva.</p>

El nivel de alineamiento de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Cellnex con las mejores prácticas de mercado, ha pasado de tener un 32% de alineamiento alto y 56% de alineamiento medio a un 84% de alineamiento alto y un 12% de alineamiento

Como resultado del Gap Análisis y Plan de Acción definido en el ejercicio 2021, a continuación se mencionan las principales medidas adoptadas por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad:



Con la adopción de todas estas medidas, el nivel de alineamiento de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Cellnex con las mejores prácticas de mercado, ha pasado de tener un 32% de alineamiento alto y 56% de alineamiento medio a un **84% de alineamiento alto** y un 12% de alineamiento medio.

7.4 Descripción de los procedimientos y órganos de la Sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la Política de Remuneraciones.

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 de en la determinación, aprobación y aplicación de la Política de Remuneraciones:



- **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 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 aprobada por la Junta General de Accionistas. Al respecto, cabe destacar que la Política de Remuneraciones de los Consejeros 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,
 - 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. 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 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 aplicada a Consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros / 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad considera fundamental revisar periódicamente la Política de Remuneraciones de los Consejeros, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo adoptadas por inversores institucionales y las recomendaciones de los principales proxy advisors.

La CNRS ha trabajado durante 2021 en el desarrollo de una agenda anual de los temas a tratar, con la finalidad de asegurar que se tratan todos los temas objetivo del año.

Al respecto, la Comisión, en su ánimo de seguir mejorando cada año, y como resultado del Plan de Acción 2021 elaborado a partir de los resultados de la evaluación del Consejo en 2020, ha trabajado durante 2021 en el desarrollo de 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.

Anexos

Anexo 1: Resumen principales diferencias de remuneración en 2022 frente a 2021 para el Consejero Delegado

Alinear la Remuneración del Consejero Delegado con el rendimiento esperado y la creación de valor de Cellnex

Salario Base: Sin cambios			2021	2022
Retribución Fija			1.300.000 €	Sin cambios
Otros Beneficios		Beneficios relacionado con viajes y cobertura medica privada		Sin cambios
Pensión		25% de su Retribución Fija Anual		Sin cambios
Retribución variable : mayor logro cuando el resultado es excepcional				
Retribución Variable Anual		Target: 100% Máximo: 150%		Target: 100% Máximo: 180%*
		<ul style="list-style-type: none"> • 35% Generación de flujo de caja • 20% Crecimiento orgánico • 15% Diversificación comercial • 15% Indicadores ESG • 15% Crecimiento inorgánico 		<ul style="list-style-type: none"> • 35% EBITDA Ajustado • 30% Crecimiento orgánico • 20% Indicadores ESG • 15% Crecimiento inorgánico
Plan Incentivos Largo Plazo (PLIP)			2021-2023	2022-2024
PILP		Aplicaría en el supuesto de que la rentabilidad en el periodo 2021-2023 sea del 8% anual durante un periodo de tres años. Precio inicial Plan de 48,28 euros, precio final del plan 60,81 euros		$PILP = RF_{2024} * (5,5/3) * \text{Nivel de logro} (\%) * \text{Booster}$
		NA		<p>Nivel de logro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30% Evolución precio por acción • 30% Evolución Relativa precio por acción • 20% Evolución Generación de flujo de caja por acción • 20% ESG <p>Booster: Solo aplicaría si la revalorización de la acción es excepcional en valor absoluto y relativo. Mínimo multiplicador** 1,2 (10% TSR > 70€/acción y segunda posición relativa) y máximo multiplicador*** 5,0 (30% TSR >114.4 €/acción y primera posición relativa)</p>
Porcentaje de pago en acciones en el PILP		30% en acciones 70% en opciones sobre acciones		40% en acciones 60% en opciones sobre acciones

Alinear la Remuneración del Consejero Delegado con las recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo

Otros		
Indemnización y no competencia	2 años de Retribución Fija + Retribución Variable Anual y 1 año de Retribución Fija, en concepto de no competencia	2 años de Retribución Fija + Retribución Variable Anual (incluido en este importe la contraprestación por los compromisos de no competencia)
Tenencia de acciones	Equivalente a un mínimo de 2 años de Retribución Fija	Sin cambios

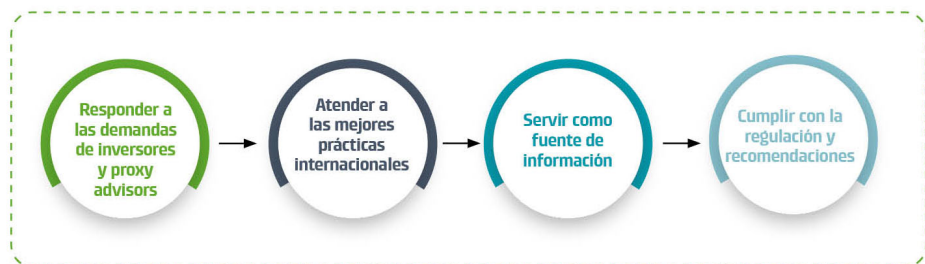
* 180% = 150% * 1.2

** El mínimo multiplicador aplica cuando TSR > 10%

*** El máximo multiplicador aplica cuando TSR > 30%

Anexo 2: ¿Cómo hemos elaborado este Informe?

El Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros/as correspondiente al ejercicio 2021 (el "Informe") constituye para Cellnex el primero 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:



Uno de los objetivos de este Informe es responder a las demandas de los inversores institucionales y proxy advisors

- 1 **Responder a las principales demandas** de los inversores institucionales y proxy advisors: Cellnex ha tenido en cuenta las expectativas de estos grupos de interés, recogidas durante el proceso de engagement llevado a cabo por la Sociedad durante el año 2021.
- 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 grupos de interés
- 3 Servir como **fuentes de información** para aquellos grupos de interés 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 normativa de la Comisión Nacional del Mercado de Valores¹¹ 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.

Georgeson se ha encargado de llevar a cabo un GAP Análisis en esta materia, elaborado con el objeto de identificar áreas de mejora, y ha asistido a la Sociedad en la elaboración del presente Informe, en aras de mejorar la transparencia y divulgación de las prácticas retributivas hacia los inversores.

¹⁰ Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifica la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece, entre otros, los modelos de informe anual de remuneraciones de los Consejeros de sociedades anónimas cotizadas.

Por otro lado, Willis Towers Watson ha asesorado a la Sociedad en el proceso de selección de los grupos de compañías comparables, ha realizado un benchmark contra dichas compañías comparables y ha analizado las tendencias y mejores prácticas retributivas del mercado.

Anexo 3: Planes de Incentivos de Largo Plazo vigentes y anteriores a 2022-2024

A continuación se detallan los Planes de Incentivos a Largo Plazo anteriores al 2022-2024, los cuales permanecen aún vigentes.

Planes de Incentivos de Largo Plazo vigentes y anteriores a 2022-2024

PILP 2021-2023:

La expectativa de retribución del Consejero Delegado en el caso de que al cierre del ejercicio 2022 se alcancen los objetivos de la Sociedad establecidos es del 183% de su Retribución Fija.

El 30% de dicha retribución se realizará inicialmente mediante entrega de acciones garantizadas (Granted shares) y el 70% restante en derechos sobre la revalorización de las acciones (Options), con una obligación de disponer de forma permanente acciones equivalentes a dos anualidades de la Retribución Fija.

El importe a percibir vendrá determinado por el grado de cumplimiento del incremento del precio de la acción ajustado por ampliaciones de capital, calculado a partir del precio medio de los tres meses anteriores a diciembre de 2020, ponderado por el volumen ("vwap") (48,28 euros / acción, precio inicial del período) y estimar una rentabilidad del 8% anual durante un período de tres años, obteniendo así el precio objetivo al final del período (60,81 euros / acción).

Los citados precios se han ajustado desde los 52,12 euros/acción y los 65,66 euros/acción inicialmente establecidos en el Plan por el impacto de la ampliación de capital realizada en 2021, siguiendo los ajustes realizados por Bloomberg.

Si el Consejero Delegado cumple ya con la obligación disponer de forma permanente acciones equivalentes a dos años de salario fijo, podría optar a recibir parte de los

derechos sobre la revalorización de las acciones en una aportación a su Plan de Previsión de Aportación Definida (seguro de jubilación), o bien en efectivo.

El importe final del incentivo podrá ser corregido aplicando un factor (al alza o a la baja) cuyo objetivo es recoger la aportación (o la merma) de valor que se derive, en su caso, de un rendimiento significativamente superior (o inferior) al esperado, durante el período de aplicación de este PILP.

Este factor de corrección (+/- 30%) constará de dos componentes:

- Un 15% que será aplicado a discreción del Consejo de Administración, teniendo en cuenta la aportación de valor a los stakeholders, incluyendo factores ESG.
- Un 15% que será aplicado utilizando el parámetro de RLFCF/acción (Recurrent Levered Free Cash Flow por acción), su evolución en el período y su comparación entre el valor esperado y el real.

En un escenario máximo de cumplimiento de objetivos, el incentivo ascendería a un 238% de la Retribución Fija. El Consejo de Administración de Cellnex ha considerado importante definir este factor de corrección con el objetivo de reforzar el alineamiento entre los intereses del Consejero Delegado y los accionistas, y permitir al Consejero Delegado (y otros directivos) recoger una parte del valor adicional que se pudiera haber generado para los accionistas.

Cabe mencionar que el incentivo máximo puede incrementar hasta un 238% de la Retribución Fija, pero también puede decrecer hasta un 141%, debido a la aplicación de este factor corrector; o incluso ser 0, si no se cumplieran las condiciones de devengo y liquidación.

Resumen del PILP 2021-2023

	Objetivos	Métrica	Detalle de la Política
PILP 2021-2023	<p>Target: (anualizado) 183% de la RF. Se podrá aplicar un factor de corrección (al alza o a la baja) del 1.3 en el caso de rendimiento superior (o inferior) al esperado.¹¹</p> <p>Máximo (anualizado): 238% de la RF</p> <p>Factor de corrección (+/- 30%):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15% Evolución RLFCF por acción - 15% ESG <p>Esta cuantía refleja el valor del incentivo a largo plazo a fecha de concesión. Es decir, los límites Target y Máximo establecidos no serán de aplicación hasta el pago de los PILPs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento precio de la acción <p>Los detalles de cada uno de estos Planes, se detallan a continuación del cuadro.</p>	<p>30% acciones; 70% opciones sobre acciones</p> <p>3 años de medición de objetivos</p> <p>Sujeto a cláusulas malus y clawback (36 meses)</p> <p>Tenencia de acciones: equivalente a un mínimo de 2 años de Retribución Fija.</p>

¹¹ Por consiguiente, el máximo puede incrementarse hasta el 238 % (o también decrecer hasta un 141%; o incluso ser 0 si no se cumplen las condiciones de devengo y liquidación).

PILP 2020-2022

La expectativa de retribución del Consejero Delegado, en el caso de que al cierre del ejercicio 2022 se alcancen los objetivos de la Sociedad establecidos, es del 150% de su Retribución Fija. Este porcentaje equivale al máximo de retribución del Consejero Delegado por este concepto.

El 30% de dicha retribución se realizará inicialmente mediante entrega de acciones y el 70% restante en opciones sobre acciones, con una obligación de disponer de forma permanente acciones equivalentes a dos anualidades de Retribución Fija.

El importe a percibir vendrá determinado por el grado de cumplimiento del incremento de precio de la acción, calculado a partir del precio medio de los tres meses anteriores a diciembre de 2019, ponderado por el volumen ("vwap") (32,96 euros / acción, precio inicial del período) y estimar una rentabilidad del 8% anual durante un período de tres años, obteniendo así el precio objetivo al final del período (41,52 euros / acción).

Dichos precios se han ajustado desde los 38,17 euros/acción y 48,08 euros/acción inicialmente establecidos en el Plan por el impacto de las ampliaciones de capital realizadas en 2020 y 2021, siguiendo los ajustes realizados por Bloomberg.

Si el Consejero Delegado cumple ya con la obligación de disponer de forma permanente acciones equivalentes a dos años de salario fijo, podría optar a recibir parte de los derechos sobre la revalorización de las acciones en una aportación a su Plan de Previsión de Aportación Definida (seguro de jubilación), o bien en efectivo.

Resumen del PILP 2020-2022:

Objetivos	Métrica	Detalle de la Política
		30% acciones; 70% opciones sobre acciones
	▪ Incremento precio de la acción	3 años de medición de objetivos
PILP 2020-2022	Target: (anualizado) 150% de le RF	Sujeto a cláusulas malus y clawback (36 meses)
	Máximo (anualizado): 150% de la Retribución Fija	Tenencia de acciones: equivalente a un mínimo de 2 años de Retribución Fija

Con respecto a los tres 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 Planes del ROLLING PILP se realizará por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad 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 correspondiente 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.

Anexo 4: Estadístico

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2021]

CIF: [A64907306]

Denominación Social:

[**CELLNEX TELECOM, S.A.**]

Domicilio social:

[C/JUAN ESPLANDIU, 11-13 MADRID]

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	389.907.196	99,95

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	30.438.514	7,81
Votos a favor	334.441.400	85,77
Votos en blanco	635	0,00
Abstenciones	25.026.647	6,42

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don BERTRAND BOUDEWIJN KAN	Presidente Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don TOBIAS MARTINEZ GIMENO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don GIAMPAOLO ZAMBELETTI	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don PIERRE BLAYAU	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña ANNE BOUVEROT	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARIETA DEL RIVERO BERMEJO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARÍA LUISA GUIJARRO PIÑAL	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don LEONARD PETER SHORE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don CHRISTIAN COCO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña ALEXANDRA REICH	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña KATE HOLGATE	Consejero Independiente	Desde 28/07/2021 hasta 31/12/2021

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 del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don BERTRAND BOUDEWIJN KAN			260						260	172
Don TOBIÁS MARTINEZ GIMENO	115			1.300	1.275	1.062			3.752	2.996
Don GIAMPAOLO ZAMBELETTI			154						154	172
Don PIERRE BLAYAU			150						150	145
Doña ANNE BOUVEROT			150						150	145
Doña MARIETA DEL RIVERO BERMEJO			176						176	145
Doña MARÍA LUISA GUIJARRO PIÑAL			150						150	145
Don LEONARD PETER SHORE			176						176	145
Don CHRISTIAN COCO			150						150	113
Doña ALEXANDRA REICH			150						150	
Doña KATE HOLGATE			75						75	

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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
Don BERTRAND BOUDEWIJN KAN	Plan							0,00				
Don TOBÍAS MARTINEZ GIMENO	ILP 2019-2021		16.474				21.647	21,02	858			
Don TOBÍAS MARTINEZ GIMENO	ILP 2020-2022		6.449					0,00				7.468
Don TOBÍAS MARTINEZ GIMENO	ILP 2021-2023				5.772			0,00				6.232
Don GIAMPAOLO ZAMBELETTI	Plan							0,00				
Don PIERRE BLAYAU	Plan							0,00				
Doña ANNE BOUVEROT	Plan							0,00				
Doña MARIETA DEL RIVERO BERMEJO	Plan							0,00				
Doña MARÍA LUISA GUIJARRO PIÑAL	Plan							0,00				
Don LEONARD PETER SHORE	Plan							0,00				
Don CHRISTIAN COCO	Plan							0,00				
Doña ALEXANDRA REICH	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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
Doña KATE HOLGATE	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don BERTRAND BOUDEWIJN KAN	
Don TOBIÁS MARTINEZ GIMENO	325
Don GIAMPAOLO ZAMBELETTI	
Don PIERRE BLAYAU	
Doña ANNE BOUVEROT	
Doña MARIETA DEL RIVERO BERMEJO	
Doña MARÍA LUISA GUIJARRO PIÑAL	
Don LEONARD PETER SHORE	
Don CHRISTIAN COCO	
Doña ALEXANDRA REICH	
Doña KATE HOLGATE	

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	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don BERTRAND BOUDEWIJN KAN								
Don TOBÍAS MARTINEZ GIMENO			325	250			1.475	1.150
Don GIAMPAOLO ZAMBELETTI								
Don PIERRE BLAYAU								
Doña ANNE BOUVEROT								
Doña MARIETA DEL RIVERO BERMEJO								
Doña MARÍA LUISA GUIJARRO PIÑAL								
Don LEONARD PETER SHORE								
Don CHRISTIAN COCO								
Doña ALEXANDRA REICH								
Doña KATE HOLGATE								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don BERTRAND BOUDEWIJN KAN	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don TOBÍAS MARTINEZ GIMENO	Prima seguro de vida	11
Don TOBÍAS MARTINEZ GIMENO	Prima seguro médico	2
Don TOBÍAS MARTINEZ GIMENO	Vehículo	17
Don TOBÍAS MARTINEZ GIMENO	Gasolina	2
Don GIAMPAOLO ZAMBELETTI	Concepto	
Don PIERRE BLAYAU	Concepto	
Doña ANNE BOUVEROT	Concepto	
Doña MARIETA DEL RIVERO BERMEJO	Concepto	
Doña MARÍA LUISA GUIJARRO PIÑAL	Concepto	
Don LEONARD PETER SHORE	Concepto	
Don CHRISTIAN COCO	Concepto	
Doña ALEXANDRA REICH	Concepto	
Doña KATE HOLGATE	Concepto	

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	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don BERTRAND BOUDEWIJN KAN										
Don TOBÍAS MARTINEZ GIMENO										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don GIAMPAOLO ZAMBELETTI										
Don PIERRE BLAYAU										
Doña ANNE BOUVEROT										
Doña MARIETA DEL RIVERO BERMEJO										
Doña MARÍA LUISA GUIJARRO PIÑAL										
Don LEONARD PETER SHORE										
Don CHRISTIAN COCO										
Doña ALEXANDRA REICH										
Doña KATE HOLGATE										

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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
Don BERTRAND BOUDEWIJN KAN	Plan							0,00				
Don TOBÍAS MARTINEZ GIMENO	Plan							0,00				
Don GIAMPAOLO ZAMBELETTI	Plan							0,00				
Don PIERRE BLAYAU	Plan							0,00				
Doña ANNE BOUVEROT	Plan							0,00				
Doña MARIETA DEL RIVERO BERMEJO	Plan							0,00				
Doña MARÍA LUISA GUIJARRO PIÑAL	Plan							0,00				
Don LEONARD PETER SHORE	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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
Don CHRISTIAN COCO	Plan							0,00				
Doña ALEXANDRA REICH	Plan							0,00				
Doña KATE HOLGATE	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don BERTRAND BOUDEWIJN KAN	
Don TOBÍAS MARTINEZ GIMENO	
Don GIAMPAOLO ZAMBELETTI	
Don PIERRE BLAYAU	
Doña ANNE BOUVEROT	
Doña MARIETA DEL RIVERO BERMEJO	
Doña MARÍA LUISA GUIJARRO PIÑAL	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don LEONARD PETER SHORE	
Don CHRISTIAN COCO	
Doña ALEXANDRA REICH	
Doña KATE HOLGATE	

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	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don BERTRAND BOUDEWIJN KAN								
Don TOBIÁS MARTINEZ GIMENO								
Don GIAMPAOLO ZAMBELETTI								
Don PIERRE BLAYAU								
Doña ANNE BOUVEROT								
Doña MARIETA DEL RIVERO BERMEJO								
Doña MARÍA LUISA GUIJARRO PIÑAL								
Don LEONARD PETER SHORE								
Don CHRISTIAN COCO								
Doña ALEXANDRA REICH								

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	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Doña KATE HOLGATE								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don BERTRAND BOUDEWIJN KAN	Concepto	
Don TOBÍAS MARTINEZ GIMENO	Concepto	
Don GIAMPAOLO ZAMBELETTI	Concepto	
Don PIERRE BLAYAU	Concepto	
Doña ANNE BOUVEROT	Concepto	
Doña MARIETA DEL RIVERO BERMEJO	Concepto	
Doña MARÍA LUISA GUIJARRO PIÑAL	Concepto	
Don LEONARD PETER SHORE	Concepto	
Don CHRISTIAN COCO	Concepto	
Doña ALEXANDRA REICH	Concepto	
Doña KATE HOLGATE	Concepto	

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 ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don BERTRAND BOUDEWIJN KAN	260				260						260
Don TOBÍAS MARTINEZ GIMENO	3.752	858	325	32	4.967						4.967
Don GIAMPAOLO ZAMBELETTI	154				154						154
Don PIERRE BLAYAU	150				150						150
Doña ANNE BOUVEROT	150				150						150
Doña MARIETA DEL RIVERO BERMEJO	176				176						176
Doña MARÍA LUISA GUIJARRO PIÑAL	150				150						150
Don LEONARD PETER SHORE	176				176						176
Don CHRISTIAN COCO	150				150						150
Doña ALEXANDRA REICH	150				150						150

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Doña KATE HOLGATE	75				75						75
TOTAL	5.343	858	325	32	6.558						6.558

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								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros ejecutivos									
Don TOBIAS MARTINEZ GIMENO	4.967	13,56	4.374	-12,33	4.989	90,13	2.624	88,91	1.389
Consejeros externos									
Don BERTRAND BOUDEWIJN KAN	260	51,16	172	14,67	150	2,04	147	13,08	130
Don GIAMPAOLO ZAMBELETTI	154	-10,47	172	14,67	150	2,04	147	8,89	135
Don PIERRE BLAYAU	150	3,45	145	11,54	130	1,56	128	6,67	120
Doña ANNE BOUVEROT	150	3,45	145	11,54	130	124,14	58	-	0
Doña MARIETA DEL RIVERO BERMEJO	176	21,38	145	11,54	130	1,56	128	75,34	73

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Doña MARÍA LUISA GUIJARRO PIÑAL	150	3,45	145	11,54	130	124,14	58	-	0
Don LEONARD PETER SHORE	176	21,38	145	11,54	130	1,56	128	11,30	115
Don CHRISTIAN COCO	150	32,74	113	-	0	-	0	-	0
Doña ALEXANDRA REICH	150	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña KATE HOLGATE	75	-	0	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	-534	-164,36	-202	-274,07	-54	-50,00	-36	-	20
Remuneración media de los empleados									
	64	3,23	62	6,90	58	-4,92	61	-11,59	69

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[24/02/2022]

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

- Si
 No