

Informe sobre las funciones y actividades de la Comisión de  
Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de  
Cellnex Telecom, S.A. durante 2024

**1.- Composición, responsabilidad y funcionamiento**

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

**a) Composición**

El Consejo de Administración designará de su seno una Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad que estará integrada por el número de consejeros que en cada momento se determine, dentro del mínimo de tres (3) miembros y del máximo de cinco (5) previstos en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, debiendo tener todos ellos la condición de consejeros no ejecutivos. Al menos la mayoría de los miembros de la Comisión tendrán la condición de consejeros independientes, y serán designados procurando tengan los conocimientos, aptitudes y experiencia adecuados a las funciones que estén llamados a desempeñar.

La Comisión está compuesta por los siguientes miembros

<b>Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad</b>	<b>Categoría</b>	<b>Posición</b>
Marieta del Rivero Bermejo	Independiente	Presidente
Pierre Blayau	Independiente	Vocal
María Luisa Guijarro Piñal	Independiente	Vocal
Christian Coco	Dominical	Vocal
María Teresa Ballester Fornés	Independiente	Vocal
Virginia Navarro	N/A	Secretaria no consejera

Para el desarrollo de sus actividades, durante 2024 la Comisión ha contado con el apoyo de los siguientes asesores externos:

- Clifford Chance, para asistir a la Comisión en (i) la preparación del Modelo de Contrato LTIP 2024-2026, (ii) el Informe Anual de Gobierno Corporativo de formato libre, (iii) la preparación de informes en relación con el nombramiento de Altos Directivos, y para prestar asesoramiento jurídico en relación con cuestiones laborales.
- DLA Piper, para prestar asesoramiento jurídico de naturaleza laboral.
- Spencer Stuart, para ayudar a la Comisión en el proceso de identificación de candidatos y selección de un miembro de la Alta Dirección.

- Egon Zehnder, para asistir a la Comisión en el proceso de identificación de candidatos y selección de un miembro de la Alta Dirección y en la actualización del Plan de Sucesión.
- Russell Reynolds, para ayudar a la Comisión en el proceso de identificación de candidatos y selección de varios miembros de la Alta Dirección.
- Talengo, para ayudar a la Comisión en el proceso de contratación y selección de varios miembros de la Alta Dirección.
- Willis Towers Watson, para asistir a la Comisión en temas relacionados con la remuneración, incluido el análisis de comparables de referencia, el asesoramiento sobre las mejores prácticas y la elaboración del Informe Anual sobre la Remuneración de los Consejeros.
- KPMG, para presentar a la Comisión un análisis pormenorizado de la Directiva relativa a la presentación de información sobre la sostenibilidad de las empresas y asistir a la Comisión en la preparación de un análisis sobre las tendencias en materias de ambientales, sociales y de gobernanza (ASG).
- Ernst & Young (EY) en relación con el análisis de los sistemas de remuneración basados en la entrega de acciones o instrumentos similares a los miembros no ejecutivos del consejo de administración.

Además, personal interno de Cellnex se ha incorporado a varias sesiones de la Comisión, con el fin de presentar temas de su competencia. En concreto: el Consejero Delegado, el Director Financiero, el Director Jurídico, el Director de Operaciones, el Director de Estrategia, el Responsable de Sostenibilidad Corporativa, el Director de Personas del Grupo, el Director de Sostenibilidad del Grupo, el Director de Excelencia Operativa del Grupo, el Responsable de Energía del Grupo, el Director de Asuntos Corporativos y Públicos del Grupo, el Director Financiero del Grupo, el Responsable de Calidad y Gestión de Riesgos del Grupo, el Director de Desarrollo Estratégico de Negocio del Grupo, el Director de Gestión Empresarial del Grupo, el Director de Auditoría Interna, el Director Ejecutivo de Compensación España, el Responsable de Gestión de Riesgos y Continuidad de Negocio del Grupo y el Director General de la Fundación Cellnex.

El Presidente del Consejo de Administración participó en la Comisión por invitación en tres (3) sesiones y el Secretario del Consejo de Administración se incorporó a la Comisión por invitación en cinco (5) sesiones.

#### **b) Competencias**

Las reglas de organización y funcionamiento de la Comisión se describen en la legislación aplicable, en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad y, sin perjuicio de cualesquiera otras funciones asignadas a la Comisión por la legislación aplicable o por el Consejo de Administración, la Comisión tendrá, al menos, las siguientes competencias:

- a) Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de . Para , definirá las funciones y aptitudes exigidas a los candidatos para cubrir cada vacante, y evaluará el tiempo y dedicación necesarios para que puedan desempeñar eficazmente su cometido.
- b) Establecer un objetivo para aumentar el género menos representado en el Consejo Administración y elaborar directrices sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
- c) Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por la Junta General de Accionistas.
- d) Informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por la Junta General.

- e) Informar al Consejo de Administración de las propuestas de nombramiento y cese de altos cargos.
- f) Informar, con carácter previo, el nombramiento por el Consejo de Administración del cargo de Presidente y, en su caso, de uno (1) o más Vicepresidentes, así como los nombramientos para el cargo de Secretario y, en su caso, de uno (1) o más Vicesecretarios. El mismo procedimiento se seguirá para acordar el cese del Secretario y, en su caso, de cada Vicesecretario.
- g) Examinar y organizar la sucesión del Presidente del Consejo de Administración y del Director General de la Sociedad y, en su caso, presentar propuestas al Consejo de Administración para que dicha sucesión se lleve a cabo forma ordenada y planificada.
- h) Proponer al Consejo de Administración los miembros que deben formar parte de cada una de las Comisiones.
- i) Coordinar la evaluación periódica del funcionamiento del Consejo de Administración y de sus Comisiones, y elevar al Pleno los resultados de dicha evaluación, junto con una propuesta de plan de acción o con recomendaciones para corregir las deficiencias detectadas.
- j) Supervisar el cumplimiento de las normas de gobierno corporativo y los códigos de conducta internos.
- k) Supervisar la aplicación de la política general relativa a la comunicación de información económica, financiera, no financiera y corporativa, así como la comunicación y los contactos con accionistas, inversores, asesores de voto y otras partes interesadas.
- l) Evaluar y revisar periódicamente el sistema de gobierno corporativo y la política medioambiental y social de la Sociedad, con el fin de cumplir su misión de promover el interés social y tener en cuenta, en su caso, los legítimos intereses de las restantes partes interesadas.
- m) Supervisar que las prácticas de la sociedad en materia medioambiental y social se ajustan a la estrategia y las políticas establecidas.
- n) Supervisar y evaluar los procesos de relación con los distintos grupos de interés.
- o) Informar al Consejo de Administración sobre la información no financiera que la Sociedad debe hacer pública periódicamente.
- p) Revisar e informar sobre el Informe Anual de Sostenibilidad antes de su presentación al Consejo de Administración.
- q) Recomendar la estrategia relativa a las contribuciones a la Fundación Cellnex y afectarlas al cumplimiento de los programas de Sostenibilidad adoptados por la Sociedad.
- r) Proponer al Consejo de Administración la política de retribución de los consejeros y altos directivos, o de aquellas personas que ejerzan sus de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos.
- s) Verificar la observancia de la política de remuneración establecida por la Sociedad.
- t) Revisar periódicamente la política de remuneraciones de los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la Sociedad.
- u) Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a votación consultiva de la Junta General de Accionistas, la elaboración del citado informe anual.
- v) Cualesquiera otras relacionadas con materias de su competencia y que le sean solicitadas por el Consejo de Administración o por su Presidente.

### **c) Funcionamiento**

Las competencias de la Comisión y su régimen de organización y funcionamiento se determinan en la legislación aplicable, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

Los miembros de la Comisión serán nombrados por un plazo máximo de tres (3) años, pudiendo ser reelegidos, y cesarán cuando lo hagan en su condición de consejeros o cuando así lo acuerde el Consejo de Administración, previo informe de esta Comisión. El Consejo de Administración designará un Presidente de entre los consejeros independientes. La propia Comisión nombrará un Secretario y podrá nombrar también un Vicesecretario, no siendo necesario que ninguno de ellos sea miembro de la misma. La Comisión se reunirá cada vez que el Consejo de Administración o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que lo estime conveniente para el buen desarrollo de sus funciones. Será convocada por el Presidente de la Comisión, bien a iniciativa propia, bien a petición del Presidente del Consejo de Administración o de dos (2) miembros de la Comisión.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando acudan a la reunión, presentes o representados, la mayoría de sus miembros. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros asistentes, presentes o representados.

Cualquier miembro del equipo directivo o del personal de la Sociedad que sea requerido, preparará la documentación, asistirá a las sesiones de la Comisión y facilitará el acceso a la información relevante que obre en su poder.

## **2.- Actividades**

Durante 2024, la Comisión celebró dieciséis (16) reuniones y llevó a cabo las actividades que se enumeran a continuación. La Comisión ha sido informada exhaustivamente por el equipo directivo sobre los temas de su competencia (durante las reuniones formales, mediante otras reuniones informales o por correspondencia y reuniones telefónicas) y ha recibido la documentación de apoyo pertinente.

### **a) Gobierno corporativo**

- El 15 de enero de 2024, se presentó a la Comisión el Plan de Acción para 2024 destinado a abordar las áreas de mejora identificadas en la evaluación anual del Consejo de Administración y sus Comisiones. La Comisión resolvió emitir una recomendación favorable al Consejo de Administración para la aprobación de dicho Plan de Acción.
- El 14 de febrero de 2024, la Comisión examinó y aprobó el Informe sobre el funcionamiento y las actividades de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad correspondiente al ejercicio 2023, reflejando su orden del día y los asuntos tratados durante el año.
- El 14 de febrero de 2024, la Comisión revisó el Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2023, y acordó emitir una recomendación favorable para su aprobación por el Consejo de Administración.
- El 14 de febrero de 2024, la Comisión revisó el Informe Anual del Código Interno de Conducta, cuyo objetivo es facilitar a la Comisión la supervisión del cumplimiento del Código Interno de Conducta, y que confirmó que se había cumplido debidamente a lo largo de 2023. La Comisión aprobó el Informe Anual 2023 sobre el Código de Conducta Interno.
- El 28 de febrero de 2024, la Comisión examinó el Informe Anual Integrado 2023 y emitió una recomendación favorable para su aprobación por el Consejo de Administración.

- Con fecha 18 de marzo de 2024, la Comisión aprobó y elevó al Consejo de Administración un informe favorable sobre la propuesta del Consejo de Administración de someter a la próxima Junta General de Accionistas la reelección de Dña. Alexandra Reich, como consejera dominical, en representación del accionista GIC Private Limited - Lisson Grove Investment Private Limited. Asimismo, y sujeto a la aprobación de dicha reelección, la Comisión acordó emitir una recomendación favorable al Consejo de Administración para aprobar la reelección de Dña. Alexandra Reich como miembro de la Comisión de Auditoría y Gestión de Riesgos.
- El 22 de abril de 2024, la Comisión examinó la modificación del Reglamento del Consejo Administración en relación con la obligación de los consejeros no ejecutivos de adquirir acciones de la Sociedad, y emitió su recomendación favorable al Consejo de Administración.
- El 27 de mayo de 2024, la Comisión revisó la Política Energética de la Sociedad y resolvió emitir una recomendación favorable para su aprobación por el Consejo de Administración.
- El 20 de junio de 2024, la Comisión revisó la Política de Continuidad de Negocio de la Sociedad y resolvió emitir una recomendación favorable de aprobación al Consejo de Administración.
- El 12 de septiembre de 2024, la Comisión revisó el progreso del plan de acción para mejorar las áreas identificadas en la Evaluación Anual 2023 del Consejo. Además, la Comisión aprobó el nombramiento de Clifford Chance como asesor externo para ayudar en la preparación del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2024 en formato libre. Asimismo, la Comisión revisó la Política de Participación de los Grupos de Interés, y emitir una recomendación favorable al Consejo de Administración para su aprobación.
- El 1 de octubre de 2024, la Comisión acordó por unanimidad informar favorablemente al Consejo de Administración sobre el nombramiento de D. Óscar Fanjul Martín como Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración tras la dimisión presentada por Dña. Anne Bouverot.
- El 24 de octubre de 2024, la Comisión debatió el formato de la evaluación del Consejo y sus Comisiones para 2024 y resolvió emitir una recomendación favorable al Consejo de Administración para llevar a cabo la evaluación internamente. Además, la Comisión resolvió emitir una recomendación favorable al Consejo para nombrar a la Sra. Alexandra Reich miembro de la Comisión de Asignación de Capital.

**b) Nombramientos de altos directivos y plan de sucesión de los altos directivos**

- El 15 de enero de 2024, la Comisión recibió información actualizada sobre el estado del plan de sucesión para el departamento financiero y sobre el estado de los procesos de contratación y selección abiertos hasta la fecha para puestos de Alta Dirección.
- El 16 de enero de 2024 y el 14 de febrero de 2024, la Comisión recibió información actualizada sobre la marcha de los procesos de identificación de candidatos y selección abiertos hasta la fecha para determinados puestos de Alta Dirección.
- El 28 de febrero de 2024, la Comisión emitió una recomendación favorable al Consejo de Administración para aprobar el nombramiento del CEO del Cluster Alpino, que también sería miembro de la Alta Dirección. Además, la Comisión recibió información actualizada sobre la marcha de los procesos de captación y selección de candidatos abiertos hasta la fecha para determinados puestos de Alta Dirección.
- El 10 de abril de 2024, la Comisión recibió información actualizada sobre la marcha de los

procesos de contratación abiertos hasta la fecha para determinados puestos de Alta Dirección. Además, la Comisión acordó emitir una recomendación favorable al Consejo de Administración para la aprobación del nombramiento del nuevo Director de Comunicación Corporativa y Asuntos Públicos, que también formaría parte de la Alta Dirección.

- El 22 de abril de 2024, la Comisión emitió una recomendación favorable al Consejo de Administración para aprobar el nombramiento del Director de Auditoría Interna, que también sería considerado miembro de la Alta Dirección.
- El 17 de mayo de 2024, la Comisión recibió información actualizada sobre el plan de sucesión para la Alta Dirección.
- El 20 de junio de 2024, la Comisión recibió información actualizada sobre la marcha de los procesos de contratación abiertos hasta la fecha para determinados puestos de Alta Dirección. Además, se presentó a los miembros de la Comisión al recién nombrado Director de Auditoría Interna.
- El 16 de julio de 2024, la Comisión debatió la revisión y actualización del Plan de Sucesión y designó a los asesores que colaborarían en dicha revisión. Asimismo, se actualizó la situación del proceso de sucesión del Director de Personas del Grupo, liderado por el Consejero Delegado.
- El 12 de septiembre de 2024, la Comisión, asistida por Egon Zehnder, examinó los candidatos internos y externos para los distintos puestos previstos en el Plan de Sucesión. Además, la Comisión recibió información actualizada sobre el estado actual del proceso de sucesión del Director de Personas del Grupo.
- El 27 de septiembre de 2024 y el 24 de octubre de 2024, la Comisión recibió información actualizada de los asesores externos designados sobre el proceso de sucesión del Director de Personas del Grupo.
- El 24 de octubre de 2024 y el 5 de diciembre de 2024, la Comisión recibió información actualizada sobre la marcha de los procesos de contratación abiertos para el Director de Personas del Grupo. La Comisión supervisó y colaboró con el Consejero Delegado en el proceso de sucesión del Director de Personas del Grupo y en la selección del candidato que se incorporará en 2025.

**c) Actividades relacionadas con remuneraciones**

- El 15 de enero de 2024, la Comisión realizó una primera revisión del CEO MBO 2023.
- El 15 de enero de 2024, la Comisión debatió el LTIP 2024-2026 así como el Modelo de Contrato correspondiente y, el 14 de febrero de 2024, la Comisión acordó someter al Consejo de Administración para su aprobación las métricas del LTIP 2024-2026 y el Modelo de Contrato. Posteriormente, el 18 de marzo de 2024, acordó someter a la aprobación del Consejo de Administración una aclaración sobre el Modelo de Contrato aprobado.
- El 14 de febrero de 2024, la Comisión acordó someter a la aprobación del Consejo de Administración la evaluación final de la consecución de los objetivos establecidos para el LTIP 2021-2023.
- Los días 14 y 28 de febrero de 2024, la Comisión revisó el nivel final de consecución de los objetivos cuantitativos y cualitativos del MBO del CEO para 2023 y resolvió emitir una recomendación favorable al Consejo de Administración para su aprobación.

- Los días 14 y 28 de febrero de 2024, la Comisión debatió el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2023, y el 28 de febrero de 2024 la Comisión emitió una recomendación favorable para su aprobación por el Consejo de Administración.
- El 10 de abril de 2024, la Comisión analizó el posible establecimiento de la obligación para los consejeros no ejecutivos de dedicar un porcentaje de su retribución fija a la adquisición de acciones de la Sociedad. El 22 de abril de 2024, la Comisión acordó emitir una recomendación favorable al Consejo de Administración para la aprobación de la citada obligación. Asimismo, la Comisión acordó emitir un informe favorable al Consejo de Administración para la revisión de las condiciones retributivas de un miembro de la Alta Dirección.
- El 17 de mayo de 2024, la Comisión continuó debatiendo la aplicación a partir de 2025 de la obligación de los administradores no ejecutivos de recibir parte de su remuneración en acciones. Además, la Comisión debatió los objetivos del LTIP 2022-2024 para los directivos. Por último, la Comisión recibió información actualizada sobre el nombramiento del Director de Sostenibilidad del Grupo, la visión general de los talentos clave, la tasa de salidas y la retención de talentos.
- El 20 de junio de 2024, Willis Towers Watson presentó a la Comisión su propuesta de honorarios por el asesoramiento en materia de remuneración y el plan de trabajo para 2025. El 16 de julio de 2024, la Comisión designó a Willis Towers Watson como asesor externo para ayudar a la Sociedad con los ejercicios de referencia en materia de remuneración para 2025.
- El 12 de septiembre de 2024, la Comisión acordó emitir una recomendación favorable al Consejo en relación con determinados componentes retributivos de la Alta Dirección. Además, la Comisión aprobó el nombramiento de Willis Towers Watson como asesor externo para asistir a la Sociedad en la preparación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a 2023. Por último, la Comisión recibió información actualizada sobre el análisis de la brecha salarial de género de la Sociedad.
- El 24 de octubre de 2024, Willis Towers Watson puso al día a la Comisión sobre cuestiones de remuneración. La Comisión debatió el estado de consecución y las previsiones del MBO 2024 y las métricas que se incluirán en el MBO 2025. Además, la Comisión debatió la previsión del LTIP 2022-2024 y el diagnóstico del LTIP desde el punto de vista del mercado *con respecto a* otros homólogos. Por último, la Comisión debatió la selección de grupos homólogos para la evaluación comparativa de los CEO.
- El 5 de diciembre de 2024, Willis Towers Watson presentó a la Comisión una actualización sobre varias cuestiones de remuneración que reflejaban los comentarios recibidos por los miembros de la Comisión en reuniones anteriores. Tras esta presentación, la Comisión debatió sobre las empresas que componen el grupo de referencia para la remuneración del CEO y evaluó la competitividad de la remuneración total del CEO. Además, la Comisión debatió las previsiones del MBO del Grupo para 2024 y del LTIP para 2022-2024, y recibió del CEO una propuesta para el MBO 2025 y el LTIP 2025-2027. Por último, la Comisión debatió una aclaración sobre la interpretación del Reglamento del Consejo de Administración en relación con los componentes de la remuneración de los consejeros no ejecutivos y decidió emitir una recomendación favorable al Consejo de Administración para que confirmara dicha interpretación.

**d) Actividades relacionadas con ASG**

- El 15 de enero de 2024, la Comisión debatió los cambios introducidos para mejorar el programa de formación de los consejeros en materia de ASG.
- El 10 de abril de 2024, la Comisión debatió la actualización del mapa de riesgos ASG para el segundo semestre de 2023.

- El 10 de abril de 2024, la Comisión revisó el progreso del Plan Director ESG 2023- 2025 y el plan de implementación de las Normas CSRD y ESRS sobre informes de sostenibilidad. Por último, la Comisión revisó el análisis de Doble Materialidad, en fase de evaluación en ese momento.
- El 20 de junio de 2024, KPMG presentó a la Comisión su análisis de la Directiva sobre la presentación de informes de sostenibilidad empresarial (CSRD).
- El 12 de septiembre de 2024, la Comisión fue informada de los resultados del análisis de doble materialidad, obligatorio para cumplir con la nueva normativa de información de la UE (CSRD), y resolvió emitir una recomendación favorable al Consejo de Administración para aprobar el análisis de doble materialidad. Además, la Comisión recibió información actualizada sobre el plan de preparación de la sociedad para adaptarse a los nuevos requisitos del CSRD. Por último, la Comisión abordó una actualización del Programa de Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI) y resolvió emitir una recomendación favorable al Consejo para que apruebe la Política de Equidad, Diversidad e Inclusión actualizada.
- El 24 de octubre de 2024, la Comisión fue informada sobre el Acuerdo Virtual de Compra de Energía (VPPA) suscrito por la Sociedad para reducir los costes energéticos y las emisiones de GEI.
- El 24 de octubre de 2024, la Comisión recibió información actualizada sobre los avances del Plan Director ESG 2021-2024. Además, la Comisión revisó la Política ASG de la Sociedad y resolvió emitir una recomendación favorable al Consejo para aprobación. Por último, la Comisión recibió información actualizada sobre los trabajos de preparación del Informe Anual Integrado y el plan de preparación de la Sociedad para la Directiva CS3D.
- El 5 de diciembre de 2024, la Comisión debatió las modificaciones derivadas de la revisión de la Política Medioambiental y de Cambio Climático y acordó emitir una recomendación favorable al Consejo de Administración para que apruebe dicha política actualizada. Además, la Comisión debatió los objetivos, el calendario y el nivel de consecución incluidos en la hoja de ruta de descarbonización de la Sociedad. Por último, la Comisión debatió la racionalidad y las principales características del Plan de Adaptación al Cambio Climático y los objetivos ASG para el LTIP 2025-2027.

#### **e) Información adicional**

- El 15 de enero de 2024, la Comisión abordó la revisión del Plan de Regulación de Empleo 2023 de Cellnex Telecom.
- El 5 de diciembre de 2024, la Comisión evaluó el Mapa de Riesgos de la NRSC, prestando especial atención a los riesgos del Plan de Sucesión. Además, se informó a la Comisión sobre los principales proyectos desplegados por la Fundación Cellnex y se debatieron determinadas cuestiones relativas a su funcionamiento.

### **3.- Prioridades para 2025**

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ha identificado las siguientes prioridades para 2025:

- Supervisión del plan de retención y compromiso de la reserva de talentos.
- Supervisión del Plan de Sucesión para la Alta Dirección y el CEO.
- Análisis y seguimiento de las tendencias y mejores prácticas en aspectos de remuneración y



contratación y retención de talentos.

- Seguir fomentando la aplicación de las mejores prácticas en materia de sostenibilidad y supervisar la aplicación de las normas CSRD y ESRS sobre la elaboración de informes de sostenibilidad.
- Seguimiento de la marcha del plan de acción resultante de la evaluación anual del Consejo de Administración y sus Comisiones.