

Política de Equidad, Diversidad e Inclusión

TABLA DE CONTENIDOS

1. Antecedentes.....	3
2. Objeto y Ámbito de Aplicación.....	3
3. Principios Básicos	3
3.1. Pautas Generales.....	4
3.2. Pautas Específicas y Preocupaciones sobre la Forma de Reportar.....	4
3.3. Equidad, Diversidad e Inclusión (ED&I).....	4
3.4. Concienciación sobre ED&I.....	4
4. Compromisos y Líneas Estratégicas	4
5. Gobernanza y Responsabilidad	6
6. Seguimiento y control.....	6
7. Contacto.....	6

1. Antecedentes

El Consejo de Administración de Cellnex Telecom, S.A. (en adelante, "Cellnex Telecom", la "Sociedad" o la "Organización"), es el máximo órgano de representación en la dirección, administración, gestión y control del negocio.

En el ejercicio de estas funciones, el Consejo de Administración es el responsable de aprobar las políticas y estrategias generales del Grupo y, por tanto, aprueba la presente Política de Equidad, Diversidad e Inclusión y refuerza su compromiso con todas las sociedades controladas por Cellnex ("Grupo Cellnex" o "el Grupo").

Este documento refleja la importancia que el Grupo concede a la adopción de buenas prácticas de gobierno corporativo y estándares internacionales de referencia, y determina los compromisos, principios y fundamentos clave de la Política de Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI).

2. Objeto y Ámbito de Aplicación

Como organización global, Cellnex mejora su ventaja competitiva manteniendo una plantilla diversa. Nuestra política de EDI promueve una cultura de diversidad, equidad e inclusión, garantizando un entorno seguro, respetuoso y acogedor. Este compromiso se alinea con el Plan Director ESG de Cellnex y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU.

Esta política establece el marco de Equidad, Diversidad e Inclusión, facilitando la integración y el refuerzo de la Diversidad dentro de Cellnex Telecom. Su objetivo es comunicar estos principios a los grupos de interés y a los empleados e implementarlos en todo el Grupo.

Ámbito de aplicación: esta política se aplica a todas las sociedades del grupo Cellnex Telecom, y es responsabilidad de todo su equipo humano. Los grupos de interés están comprometidos con el objetivo mutuo de crear un entorno de trabajo que fomente la equidad, la diversidad y la inclusión.

Esta política está alineada y complementa con las políticas corporativas y la normativa interna de Cellnex Telecom.

3. Principios Básicos

Las personas son el activo más importante de Cellnex Telecom, por ello la diferencia y pluralidad de las personas, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la inclusión en el ámbito laboral son factores prioritarios y estratégicos en la Organización. **Cellnex Telecom** mantiene una firme voluntad de promover la equidad, la diversidad y la inclusión, a través del liderazgo inclusivo como palanca de cambio y sostenibilidad empresarial.

Cellnex Telecom entiende estos conceptos en el marco de su estrategia de negocio, cultura y valores empresariales, definiéndolos en un sentido amplio como:

- Conexión y compromiso entre diferentes seres humanos.
- Respeto, igualdad de derechos y oportunidades y justicia.

- Accesibilidad, facilidad de uso y ausencia de barreras y prejuicios.

3.1. Pautas Generales

Cellnex está comprometida con la promoción de la dignidad y el respeto para todos, reconociendo y valorando las diferencias y contribuciones individuales. Esta política se centra en crear un clima que permita la diversidad en todos los ámbitos siguientes: *género, edad, orientación sexual, cultura, raza, religión, pensamiento, educación, talento, condición social, discapacidad, necesidades especiales o cualquier otra circunstancia de los empleados*; y, al mismo tiempo, rechazar cualquier tipo de discriminación por dichas razones que puedan impedir el crecimiento de la Sociedad o que afecte a la contratación, retención, desarrollo y seguridad psicológica de sus empleados.

3.2. Pautas Específicas y Preocupaciones sobre la Forma de Reportar

Cellnex Telecom aplica una estricta política de tolerancia cero para la discriminación, la intimidación o el acoso, asegurando que cualquier incidente de este tipo se resuelva con investigaciones confidenciales y las acciones disciplinarias necesarias. La Sociedad ha establecido un Canal de Denuncias, una herramienta de comunicación accesible para cualquier persona sujeta a su Código Ético para denunciar cualquier tipo de violación de las normas éticas vigentes y/o de Cellnex. Este canal también otorga protección contra las represalias frente a los empleados que estén involucrados en investigaciones.

3.3. Equidad, Diversidad e Inclusión (ED&I)

Cellnex Telecom se dedica a promover un lugar de trabajo donde la equidad, la diversidad y la inclusión son principios fundamentales. La equidad se define como la promoción de un de trabajo justo, sin disparidades en oportunidades, experiencias y recompensas. La diversidad implica valorar un lugar de trabajo que incluye diversos orígenes, razas, géneros, orientaciones sexuales y habilidades específicas (físicas, cognitivas e intelectuales, condiciones de salud mental y sensoriales, del habla y del lenguaje). La inclusión significa crear un entorno en el que todas las personas sean tratadas de manera justa y respetuosa. Estas definiciones guían nuestros esfuerzos para fomentar un lugar de trabajo inclusivo y equitativo para todos los empleados, asegurando que todos se sientan valorados y apoyados.

3.4. Concienciación sobre ED&I

Cellnex Telecom pone un fuerte énfasis en la educación y el desarrollo continuo de sus empleados para fomentar un lugar de trabajo inclusivo y ético. Este compromiso se refleja en nuestra Formación Obligatoria, que requiere que todos los empleados completen una formación anual sobre el Código Ético. Esto garantiza que todos conozcan bien las normas y prácticas éticas de la empresa. Además, la compañía se compromete a proporcionar programas de formación y campañas diseñadas a concienciar sobre la diversidad y la inclusión.

4. Compromisos y Líneas Estratégicas

La estrategia de EDI de Cellnex Telecom está profundamente integrada en nuestros ejes y líneas estratégicas del Plan Director ESG. Esta estrategia refleja nuestro compromiso con el fomento de la diversidad, la equidad y la inclusión en todos los niveles de la organización, reforzando nuestro eje estratégico ESG de potenciar nuestro talento siendo diversos e inclusivos, y nuestra línea

estratégica de definir y aplicar un programa de EDI integral. A partir de los ejes definidos, y a través del desarrollo de las líneas estratégicas, Cellnex Telecom adquiere los siguientes compromisos que, a su vez, contribuyen a la consecución de varios de los objetivos recogidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, específicamente los ODS 5, 8 y 10¹:

1. **Diversidad de Género:** Cellnex Telecom está comprometida con la promoción de la igualdad de oportunidades y el fomento de la equidad de género a todos los niveles. Esto incluye incentivar la presencia de las mujeres en todos los roles, especialmente en puestos de liderazgo (ODS 5, meta 5.5²). Nuestra estrategia incluye la implementación de iniciativas como sesiones de mentoría rápida, cursos de defensa personal y campañas de concienciación para apoyar y empoderar a las mujeres dentro de la empresa.
2. **Diversidad Generacional:** Reconocemos el valor de una fuerza laboral multigeneracional y estamos comprometidos con apoyar la integración laboral y la convivencia entre diferentes grupos de edad (ODS 8, metas 8.5⁵ y 8.6⁶; y ODS 10, metas 10.2⁷ y 10.3⁴). Nuestro compromiso incluye facilitar la gestión y utilización del talento multigeneracional y promover la diversidad de edades dentro de la organización. La estrategia incluye medidas para prevenir el sesgo de edad en los procesos de reclutamiento, contratación y promoción, así como iniciativas para abordar los desafíos de una fuerza laboral multigeneracional (ODS 8, metas 8.5 y 8.6; y ODS 10, metas 10.2 y 10.3).
3. **Diversidad Afectivo-Sexual:** Es una prioridad para Cellnex Telecom garantizar un entorno inclusivo para todos los empleados, independientemente de su orientación o identidad sexual, (ODS 10, metas 10.2 y 10.3). Estamos comprometidos con fomentar un lugar de trabajo respetuoso y libre de discriminación, eliminando prácticas de acoso y discriminación contra los empleados LGTBIQ+. Nuestra estrategia incluye iniciativas de concienciación y programas de formación para promover la comprensión y aceptación de la diversidad afectivo-sexual dentro de la empresa (ODS 10, metas 10.2 y 10.3).
4. **Diversidad Cultural:** Valorar, respetar y aprovechar las diferencias culturales como una fuente de valor añadido es fundamental en nuestro enfoque. Cellnex Telecom está comprometida con la promoción de la diversidad cultural como fuente de conocimiento y talento. Nuestra estrategia implica fomentar el respeto por las diferencias culturales y utilizarlas para generar valor añadido en la empresa. Esto incluye promover la concienciación y el entendimiento intercultural a través de iniciativas y programas específicos (ODS 10, metas 10.2 y 10.3).
5. **Diversidad de Capacidades:** Reconocer el potencial único de las personas con capacidades diferentes y aprovechar sus talentos es un compromiso clave para Cellnex Telecom. Nuestro objetivo es garantizar la integración y retención del talento entre personas con capacidades diferentes (físicas, sensoriales, intelectuales, etc.) proporcionando oportunidades laborales justas y apoyo adecuado. Nuestra estrategia incluye la creación de un entorno laboral inclusivo que valore y utilice los talentos de todos los empleados, independientemente de sus capacidades, y ofrezca las adaptaciones y los recursos necesarios para apoyar su éxito (ODS 8, meta 8.5; y ODS 10, metas 10.2 y 10.3).

¹ ODS 5: Igualdad de género. ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico. ODS 10: Reducción de las desigualdades.

² Meta 5.5: Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

³ Meta 5.2: Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en las esferas pública y privada, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

⁴ Meta 10.3: Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir las desigualdades de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y la promoción legislaciones, políticas y medidas adecuadas a este respecto.

⁵ Meta 8.5: De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y todos los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

⁶ Meta 8.6: De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

⁷ Meta 10.2: De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o condición económica u otra condición.

5. Gobernanza y Responsabilidad

- **Liderazgo:** La estrategia de EDI está liderada por la Alta Dirección, impulsada por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, y aprobada por el Consejo de Administración, lo que garantiza el compromiso y la supervisión al más alto nivel.
- **Integración:** La estrategia de EDI está integrada dentro del Plan Director ESG, y por lo tanto alineada con los objetivos generales de sostenibilidad .
- **Colaboración:** La estrategia se define de forma colaborativa entre los equipos de la corporación y los equipos locales, lo que garantiza la relevancia local y la coherencia global.
- **Reporting:** Informes trimestrales de progreso sobre el Plan Director EDI.
- **Responsabilidad:** Los objetivos de EDI están integrados en las métricas de evaluación del desempeño del liderazgo, influyendo tanto a corto como a largo plazo.
- La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad es la encargada de supervisar el grado de cumplimiento de esta Política.

6. Seguimiento y control

La Alta Dirección de Cellnex Telecom se compromete a realizar un seguimiento periódico del grado de avance de todas las líneas estratégicas de actuación derivadas de la implementación de esta Política, del que se informará periódicamente a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

Los objetivos en materia de Equidad, Diversidad e Inclusión definidos por la Sociedad son coherentes con esta Política.

7. Contacto

Cualquier pregunta relacionada con esta Política de Equidad, Diversidad e Inclusión puede dirigirse al Departamento de Recursos Humanos del Grupo.

Madrid, 1 de octubre de 2024