

9 de mayo

Madrid **2025**

Junta General **Accionistas**

Annual Shareholders' Meeting

Informe sobre remuneraciones de los consejeros 2024

cellnex 

Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros/as 2024

Índice

1.	Carta de la presidenta de la CNRS¹	3
2.	Resumen de la remuneración	5
3.	Política de Remuneraciones de los Consejeros/as en 2025	7
4.	Remuneración 2024	19
5.	Alineación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as y su aplicación con la estrategia, los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y con la reducción de riesgos	24
6.	La CNRS en 2024	27
7.	Anexos	35
	Anexo I: ¿Cómo hemos elaborado este informe?	35
	Anexo II: Planes de Incentivo de Largo Plazo vigentes en curso	36
	Anexo III: Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV), correspondiente a Cellnex Telecom, S.A. que figura como anexo del presente Informe	43

El Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros/as de Cellnex Telecom, S.A. (en adelante "Cellnex") del ejercicio 2024, que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de la compañía, se presenta como documento separado y está disponible en la página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), así como en la página web de Cellnex Telecom desde el día de publicación del Informe Anual Integrado.

¹ Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

1. Carta de la presidenta de la CNRS

Querido *Stakeholder*:

En nombre del Consejo de Administración de Cellnex, tengo el honor de presentar nuestro Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros/as de Cellnex Telecom, S.A. correspondiente al ejercicio 2024 (en adelante, el "**Informe**"), que se prevé someter a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas (voto consultivo).

Este Informe incluye una descripción de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Cellnex Telecom, S.A. (en adelante, la "**Política**" o "**Política de Remuneraciones**" o "**Política de Remuneraciones de los Consejeros/as**") a aplicar en el ejercicio 2025, así como información sobre la Política de Remuneraciones aplicada durante 2024.

Resultado de la Junta General de Accionistas de 2024, consulta con los accionistas y respuesta a través de la Política de Remuneraciones 2025

La **Junta** General de Accionistas de **2024 aprobó** el **Informe** del ejercicio 2023, con carácter consultivo, con un 85,43% de votos a favor y 4,32% de abstenciones. Tras esta Junta, como es habitual, la **CNRS** ha **revisado** en detalle el **sentido del voto** de los distintos **accionistas institucionales**, así como los **comentarios y opiniones** recibidos de los **proxy advisors**, **proxy solicitors y asesores**, y ha acordado para el ejercicio **2025** los siguientes **cambios**:

En relación con los **consejeros ejecutivos**:

- **Retribución Variable Anual**: (i) introducir un **objetivo individual**, con un peso del 20%, vinculado a la **remuneración en efectivo al accionista**; y (ii) revisar las métricas para reforzar el alineamiento con las prioridades estratégicas de Cellnex.
- **Plan de Incentivo a Largo Plazo (PILP)**: (i) **reducir significativamente** el **incentivo máximo** del 610% **al 275% del incentivo target**. Este máximo solo se abonaría si se alcanzase el nivel de cumplimiento máximo en las métricas financieras y de sostenibilidad, si el **RTA absoluto** (anualizado y compuesto) de Cellnex fuese, **al menos, del 20%** y ocupa la **primera posición** del **ranking de comparables**; (ii) conceder el incentivo **100% en acciones** (se eliminan las opciones sobre acciones), instrumento apropiado en la etapa de madurez de Cellnex; (iii) **ajustar el grupo de comparación del RTA relativo** para reflejar las entidades comparables relevantes; y (iv) **reducir y homogeneizar** el **nivel de pago** para el **umbral** de cumplimiento en un **50% del incentivo target** para **todas las métricas**.
- **Tenencia permanente de acciones** para el Consejero Delegado: se **incrementa de 2 a 3 veces la Retribución Fija anual bruta**.

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

- Al menos un **20% de su remuneración total** será en **acciones** y/o derechos a recibir acciones de Cellnex, que podría aumentar hasta el 100%. En el caso de la concesión de derechos a recibir acciones, la entrega de acciones queda diferida hasta el cese o dimisión del Consejero/a. En todo caso, las acciones entregadas deben **mantenerse hasta el cese o dimisión del Consejero/a**. Esto demuestra nuestro compromiso con los accionistas de Cellnex y alineamiento con la estrategia de la Compañía.
- Con el fin de poder ajustar su remuneración ante posibles cambios en la composición y/o estructura del Consejo o de sus Comisiones durante la vigencia de esta Política y/o mantener la competitividad de la remuneración respecto al mercado, **se revisa ligeramente** al alza (7,4%) la **retribución anual total máxima** a satisfacer al conjunto de consejeros en su condición de tales y se establece en 2.900.000 euros.

Estos cambios, aprobados por el Consejo de Administración en su sesión de 25 de febrero de 2025, se incluye en la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros que el Consejo de Administración someterá a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas. El **resto de los elementos** mantienen una línea **continuista**, dado que el Consejo considera que son apropiados para impulsar el despliegue de la estrategia de Cellnex y alinear los intereses del Consejero Delegado y del *Senior Management* con los de los accionistas.

Resultados y remuneración devengada 2024

2024 se ha caracterizado por un rendimiento sólido en los indicadores clave, lo que ha permitido una mejora del margen de EBITDAaL y la generación de Flujo de Caja Libre para mantener los compromisos de endeudamiento, la calificación del grado de inversión y acelerar la remuneración en efectivo para los accionistas. En materia de sostenibilidad, Cellnex ha continuado avanzando de acuerdo con la hoja de ruta establecida en el Plan Director ESG 2021-2025.

Con base en los resultados anteriores, la **Retribución Variable Anual** devengada por el Consejero Delegado en 2024 asciende a 1.684.951 euros, equivalente a un **129,61% del target** y de su Retribución Fija. El Consejero Delegado no ha sido participante del PILP 2022-2024 que ha vencido a 31 de diciembre de 2024.

Alcanzar un resultado excelente en la ejecución de la estrategia para cumplir con el plan de negocio 2025 y la consolidación del *Senior Management* son nuestras prioridades.

Atentamente,

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

2. Resumen de la remuneración

Características de la remuneración del Consejero Delegado correspondiente a 2025 y 2024

La tabla detalla la remuneración del Consejero Delegado Sr. Marco Patuano en 2025 y en 2024. La Política de Remuneraciones aplicable en 2025 y aplicada en 2024 es la aprobada por la Junta General de Accionistas de 28 de abril de 2022 y modificada posteriormente por la Junta General de Accionistas de 1 de junio de 2023².

	2025	Cambios respecto a 2024
Elementos Fijos		
Retribución Fija	1.300.000 €	Sin cambios
Plan de Previsión Social	25% de la Retribución Fija	Sin cambios
Retribución en Especie	5% de la Retribución Fija	Sin cambios
Retribución Variable Anual		
Retribución Variable Anual	Oportunidad: <ul style="list-style-type: none"> Target: 100% de la Retribución Fija Máximo: 180% del Target 	Sin cambios
Los pesos de las métricas están indicados en la página 11	Métricas 2025: <ul style="list-style-type: none"> Objetivos de Grupo (80%) <ul style="list-style-type: none"> Crecimiento: Ingresos Eficiencia: EBITDAaL¹ Generación de Caja: Flujo de Caja Libre recurrente Estructura de capital: Deuda Neta Ajustada/EBITDA Objetivo Individual (20%) <ul style="list-style-type: none"> Remuneración en efectivo al accionista² Multiplicador: Modelo de Liderazgo 	Métricas 2024: <ul style="list-style-type: none"> Crecimiento: se excluye los emplazamientos gestionados (PoPs) Generación de caja: se excluye uno de los indicadores de Flujo de Caja Libre Sostenibilidad: se excluyen las métricas ESG (se mantienen en el PILP) Se incorpora un objetivo individual Se revisan los pesos de las métricas
Plan Incentivo a Largo Plazo		
PILP	Oportunidad: <ul style="list-style-type: none"> Target: 183% de la Retribución Fija Máximo: 275% del Target 	Oportunidad: <ul style="list-style-type: none"> Target: Sin cambios Máximo: 610% Target
Los pesos de las métricas están indicados en la página 13	Métricas PILP 2025-2027: <ul style="list-style-type: none"> Retorno Total para el Accionista (RTA) absoluto Retorno Total para el Accionista relativo Flujo de Caja Libre (FCF) acumulado Reducción emisiones en suministros 	Métricas vs. PILP 2024-2026: <ul style="list-style-type: none"> Sostenibilidad: se excluye la métrica de presencia femenina en puestos directivos para poner el foco en descarbonización Aumento del peso del FCF
	Instrumentos: <ul style="list-style-type: none"> 100% Acciones 	Instrumentos: <ul style="list-style-type: none"> Aumenta el peso de acciones de 40% a 100% Opciones sobre acciones eliminadas
	Periodo de medición de objetivos: 3 años	Sin cambios
Otros		
Tenencia permanente de acciones	Equivalente a un mínimo de 3 años de Retribución Fija	Incremento de 2 a 3 años, sujeto a la aprobación de la Junta 2025

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

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

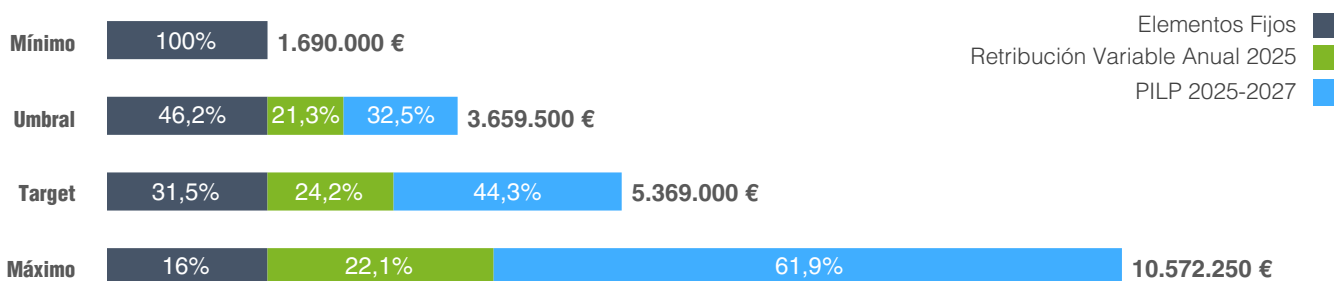
² Sin perjuicio de que está previsto que el Consejo de Administración de Cellnex, previo informe de la CNRS, acuerde someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas en 2025 una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros/as, para su aplicación desde la fecha de aprobación de la misma y para los ejercicios 2026, 2027 y 2028.

Mix Retributivo 2025

La siguiente tabla y gráfico muestran diferentes escenarios sobre la retribución a percibir por el Consejero Delegado con base en los elementos fijos establecidos para 2025 y la retribución variable, anual y a largo plazo, concedida en 2025. En particular, el gráfico indica el peso de los distintos elementos sobre la retribución total (en porcentaje) y la retribución total en miles de euros. En el caso del PILP, los importes indicados consideran el valor de concesión, sin tener en cuenta la variación del valor de los instrumentos durante el periodo de medición de los objetivos.

Elementos Fijos	Elementos variables		
	Escenarios	Retribución Variable Anual 2025	PILP 2025-2027 ¹
<ul style="list-style-type: none"> Retribución Fija (RF): 1.300.000 € Contribución Previsión Social: 25% RF Beneficios: 5% RF 	Mínimo	<ul style="list-style-type: none"> No se abona incentivo 	<ul style="list-style-type: none"> No se abona incentivo
	Umbral	<ul style="list-style-type: none"> 60% del Target 	<ul style="list-style-type: none"> 50% del Target
	Target	<ul style="list-style-type: none"> 100% de la RF 	<ul style="list-style-type: none"> 183% de la RF
	Máximo	<ul style="list-style-type: none"> 180% del Target 	<ul style="list-style-type: none"> 275% del Target

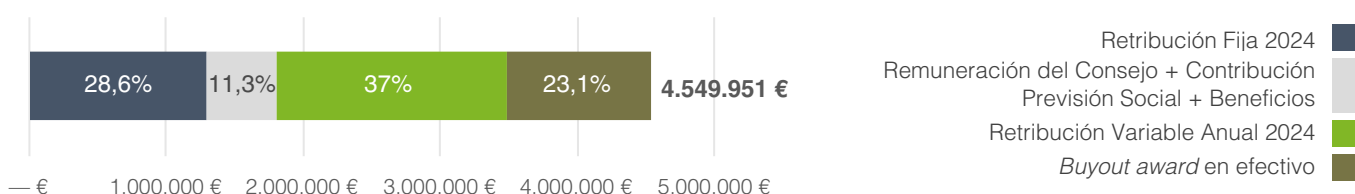
¹ Los escenarios del PILP 2025-2027 muestran el valor del incentivo por PILP, que cubre un periodo de 3 años y se abonará, en su caso, en 2028.



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

Remuneración devengada 2024 y desempeño de la Sociedad

El siguiente gráfico muestra la remuneración devengada por el Consejero Delegado en el ejercicio 2024³.



La remuneración del Consejero Delegado está alineada con los resultados de la Compañía en 2024, mencionados en la carta de la Presidenta.

³ De acuerdo con las instrucciones de la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, la contribución realizada al sistema de previsión social se considera no consolidada. Por tanto, se incluye en las tablas del Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas como aportación a sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados. Como resultado, la tabla C.1.c) de dicho Anexo III indica como remuneración total devengada 4.225 miles de euros. Adicionalmente, el Consejero Delegado ha devengado en marzo de 2025 un *buyout award* por importe de 1.050 miles de euros, el cual está sujeto a mantener su condición como Consejero Delegado de Cellnex durante dos años desde su nombramiento. Los términos y condiciones de este *buyout award* se incluyen en el apartado 4 de este Informe.

3. Política de Remuneraciones de los Consejeros/as en 2025

A la fecha de elaboración del presente Informe, la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as en vigor es la aprobada en la Junta General de Accionistas de 2022, cuya modificación fue aprobada por la Junta General de Accionistas de 2023, y cuya vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2025¹. Se puede acceder a dicha Política a través de la página web de Cellnex².

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

Los principios generales que sustentan la Política de Remuneraciones son los siguientes (el primer principio se refiere al Consejero Ejecutivo y los demás principios aplican al Consejero Ejecutivo y a los Consejeros/as en su condición de tales):

ALINEAMIENTO CON LOS INTERESES DE LOS STAKEHOLDERS

Alinear los intereses de los consejeros ejecutivos con los de los accionistas, **vinculando una parte significativa de la retribución total a los resultados** de la Compañía y a la creación de valor a largo plazo para los accionistas. La retribución variable está también ligada al logro de objetivos medioambientales, sociales o de gobierno (ESG), alineados con la **estrategia de sostenibilidad**.

Además, las decisiones sobre la retribución de los consejeros ejecutivos se toman teniendo en cuenta las **condiciones retributivas** del equipo directivo y del **conjunto de los empleados**, así como los intereses de otros stakeholders.

COMPETITIVIDAD

La Política de Remuneraciones debe ser competitiva, lo cual se consigue mediante la fijación de un paquete retributivo acorde con los **estándares de mercado**, considerando sectores y compañías comparables.

La retribución debe ser adecuada para **atraer y retener a los consejeros con el talento y perfil deseados** por la Sociedad.

IDONEIDAD

La remuneración debe ser suficiente y adecuarse a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los consejeros, sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer la independencia de criterio de los consejeros.

TRANSPARENCIA

El Consejo de Administración de la Sociedad asume el compromiso de hacer efectivo el principio de plena transparencia de todos los conceptos retributivos percibidos por todos los consejeros, suministrando información transparente, suficiente, emitida con la antelación necesaria y **alineada con las recomendaciones de buen gobierno** de las sociedades cotizadas en España.

El detalle por conceptos, los criterios de asignación y el desglose individual serán publicados en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente.

3.1 Proceso de determinación de la Política

Consideraciones al determinar la Política

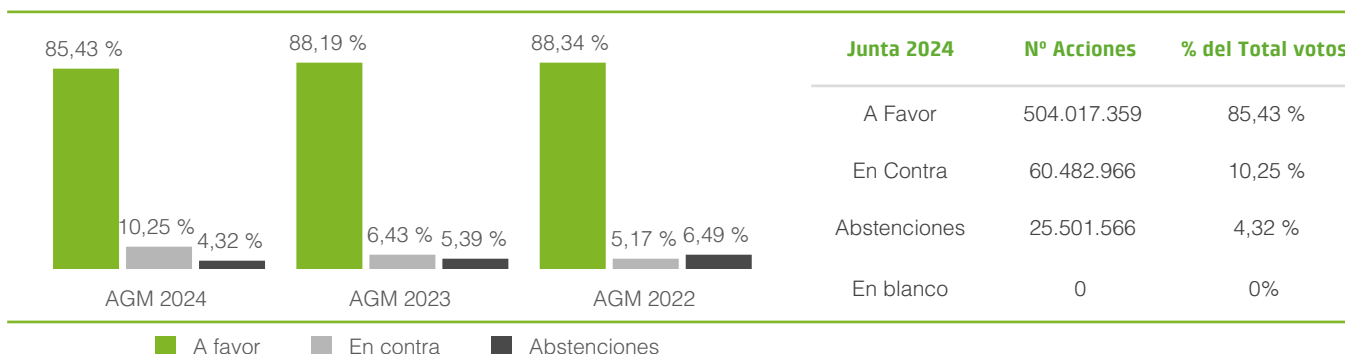
Tras la Junta General de Accionistas de 2024, como es habitual, la CNRS ha revisado el sentido del voto de los distintos accionistas institucionales, así como los comentarios y opiniones recibidos de los *proxy advisors* y ha acordado los cambios anticipados en la carta de la Presidenta de la CNRS.

A continuación, se detallan los **resultados de voto de la Junta General de Accionistas 2024** en relación con el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros/as y la evolución desde 2022:

¹ Está previsto que el Consejo de Administración de Cellnex, previo informe de la CNRS, acuerde someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros/as, para su aplicación desde la fecha de aprobación de la misma y para los ejercicios 2026, 2027 y 2028. La propuesta de la nueva Política, junto con el informe justificativo de la CNRS, estarán disponibles en la web corporativa desde el momento de convocatoria de la Junta General, por lo que no es objeto de descripción detallada en el presente informe.

² <https://www.cellnex.com>

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



Los cambios propuestos para el ejercicio 2025, detallados en la Carta de la Presidenta y en el apartado 2, dan respuesta a las recomendaciones recibidas de los accionistas institucionales y a los resultados de Juntas.

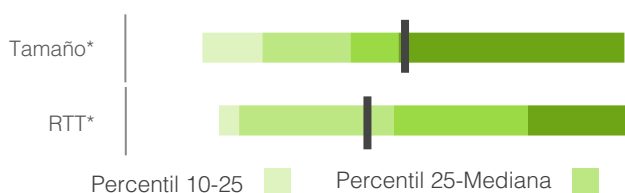
Como parte del proceso de revisión continuo de la Política de Remuneraciones, en el último trimestre de 2024, la CNRS ha evaluado **información retributiva de mercado** para: (i) comprender mejor y monitorizar las prácticas retributivas competitivas del mercado; (ii) garantizar que la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as, efectivamente contribuye a la atracción y retención de líderes altamente cualificados; y (iii) que recompensa adecuadamente la generación de resultados a corto y largo plazo, con foco en la creación de valor para nuestros accionistas.

Los análisis específicos que se han considerado son los siguientes:

- En relación con el **Consejero Delegado, análisis** comparado de la **retribución total** respecto a **dos grupos de comparación**:
 - Un grupo de **11 compañías del sector *integrated communication services***, de acuerdo con la clasificación sectorial realizada por MSCI ("GICS"³), comparables por tamaño (capitalización bursátil y/o ingresos entre 33% y 300% del dato de Cellnex con presencia en más de 6 países y con una complejidad de negocio similar a Cellnex). En este grupo se encuentran 4 compañías que junto con el índice MSCI World conforman el grupo de comparación a efectos de medir la métrica de Retorno Total para el Accionista relativa incorporada en el PILP 2025-2027.
 - Un conjunto de **13 compañías europeas** de infraestructuras. En concreto, se han seleccionado compañías comparables a Cellnex por tamaño (capitalización bursátil y/o ingresos entre 33% y 300% del dato de Cellnex), por alcance geográfico de las operaciones (internacional o global), y por complejidad de negocio.

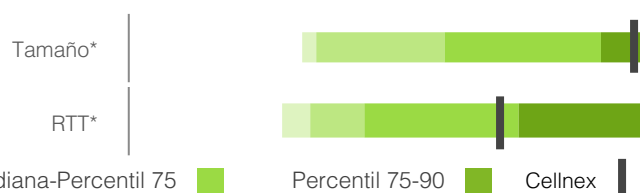
Grupo de comparación sectorial

1. American Tower	8. Tele2
2. BT Group	9. Telefónica
3. Crown Castle	10. Vantage Towers
4. Inwit	11. Vodafone
5. KPN	
6. Liberty Global	
7. SBA Communications	



Grupo de compañías de infraestructuras

1. Getlink	8. Severn Trent
2. NationalGrid	9. Snam
3. Naturgy	10. Terna
4. Orsted	11. Unibail Rodamco
5. RWE	12. United Utilities
6. Sacyr	13. Vonovia
7. Segro	



* Tamaño: el gráfico refleja los percentiles de capitalización bursátil a 31 de octubre de 2024.

** RTT: Retribución Total Target (Retribución Fija, Plan de Previsión Social, Retribución en Especie, Retribución Variable Anual, PILP, Remuneración por pertenencia y dedicación al Consejo de Administración).

³ GICS es una taxonomía de sectores de actividad para facilitar definiciones consistentes y exhaustivas a inversores.

El Consejo de Administración y la CNRS han podido constatar que **la retribución total target del Consejero Delegado es competitiva**, posicionada en torno a la **mediana del grupo de comparación sectorial** y al **percentil 75 del grupo de compañías europeas de infraestructuras**. El mix retributivo, para un escenario target, está alineado con la mediana del mercado y, en un **escenario de máximo** cumplimiento de objetivos, la **retribución en riesgo** tendría un peso **superior** (84% de la retribución total, una vez reducido el máximo del 610% al 275% del target) **al del mercado**, en línea con la retribución en riesgo observada en el mercado anglosajón.

- En relación con los **Consejeros/as en su condición de tales**, la CNRS ha revisado que las conclusiones de los análisis realizados en 2023 se mantienen relevantes. Estos análisis consideraron los siguientes grupos de comparación: (i) compañías del Ibex-35, como principal referencia; y (ii) compañías pertenecientes al principal índice bursátil en países europeos de referencia (FTSE 100, CAC40, DAX 40, SMI20 y MIB 40). Estas conclusiones indicaban que **la remuneración de los Consejeros/as de Cellnex es competitiva** en cuanto a los importes individuales establecidos y, en términos de remuneración total agregada devengada, se sitúa en torno a la **mediana de mercado**. También se ha observado que se mantiene el elevado grado de efectividad del Consejo de Administración de Cellnex a través de distintos indicadores, entre otros, el grado de dedicación (número de reuniones significativamente por encima del mercado).

En el proceso de toma de decisiones sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as para el ejercicio 2025, la CNRS también ha recibido información sobre las condiciones retributivas y de empleo de la plantilla de Cellnex y sobre el ejercicio que Cellnex realiza para monitorizar las potenciales diferencias retributivas por género de forma recurrente.

Métricas y objetivos

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 proyecciones comunicadas al mercado. En particular, los objetivos no financieros pueden estar vinculados a métricas de sostenibilidad en cualquiera de sus tres vectores, medioambiental, social y de gobierno corporativo.

Los cambios propuestos y el resultado se ha descrito previamente en la carta de la Presidenta y en el apartado 2 "Resumen de la remuneración". El detalle de la Retribución Variable Anual en 2025 y el PILP 2025-2027 se incluye en el apartado 3.2.

Asesores externos que colaboraron en la determinación de la Política 2025

A lo largo de 2024, y hasta la fecha de elaboración del presente informe, la CNRS ha contado con el asesoramiento de entidades de reconocido prestigio, quienes han aportado sus conocimientos en materia retributiva, entre ellos; (i) Towers Watson (WTW), que realizó el análisis comparado de la retribución total del Consejero Delegado y de la remuneración de los Consejeros/as en su condición de tales, la preparación de este Informe, y la elaboración de la nueva Política de Remuneraciones de Consejeros; y (ii) Sodali (*proxy solicitor*), que ha preparado y gestionado el proceso de consulta con los inversores institucionales y *proxy advisors*.

3.2 Remuneración del Consejero Delegado en 2025

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

Elementos retributivos del Consejero Delegado en 2025

A continuación, se presenta un resumen con los distintos elementos retributivos que componen la retribución total del Consejero Delegado para 2025:

Elementos Fijos

Retribución Fija

- **Propósito:** recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad del puesto en la organización, a la experiencia profesional y a la práctica de mercado, nacional e internacional, de empresas comparables.
- **Importe 2025:** el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, acordó **mantener** en 2025 el importe de la Retribución Fija establecido en la Política aprobada por la Junta General de Accionistas de 2022 y que ha estado vigente desde 2022 para este cargo, **sin variación**. Por tanto, la Retribución Fija del Consejero Delegado en 2025 ascenderá a **1.300.00 euros**.

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

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

Plan de Previsión Social

- **Propósito:** proporcionar beneficios post-jubilación competitivos.
- **Importe 2025:** la contribución anual es equivalente a un **25% de la Retribución Fija** del ejercicio 2025 (325.000 euros).
- **Funcionamiento:** el plan de previsión social es, conforme a lo establecido en el contrato del Consejero Delegado, de aportación definida y está instrumentado mediante una póliza de seguro colectiva.

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

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

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

Retribución en Especie

- **Propósito:** proporcionar beneficios competitivos.
- **Importe 2025:** el importe es equivalente a un **5% de la Retribución Fija** del ejercicio 2025 (65.000 euros).

- **Funcionamiento:** el Consejero Delegado selecciona las Retribuciones en Especie que mejor se ajustan a sus necesidades en cada momento dentro del límite indicado anteriormente. En el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros correspondiente al ejercicio 2025 se detallarán las Retribuciones en Especie que, en su caso hayan sido seleccionadas por el Consejero Delegado. Cellnex tiene implantado un plan de retribución flexible para todos sus empleados.

Elementos Variables

Retribución Variable Anual

- **Propósito:** potenciar el compromiso de los consejeros ejecutivos con la Sociedad, motivar su desempeño y retribuir la consecución de objetivos específicos de cada ejercicio.
- **Importe 2025:**
 - **Umbral: 60% del Target.** Se alcanzará en caso de alcanzar el umbral mínimo de cumplimiento de los objetivos preestablecidos, incluida la evaluación de la contribución del Consejero Delegado individual a través del Modelo de Liderazgo de Cellnex. En caso de no alcanzar el umbral mínimo no se abonará importe alguno en concepto de Retribución Variable Anual.
 - **Objetivo (target): 100% de la Retribución Fija** anual. Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos, incluida la evaluación de la contribución del Consejero Delegado individual a través del Modelo de Liderazgo de Cellnex.
 - **Máximo: 180% del Target.** Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos, incluida la evaluación de la contribución del Consejero Delegado individual a través del Modelo de Liderazgo de Cellnex.

El Modelo de Liderazgo de Cellnex se detalla en la siguiente página.

- **Métricas:** la siguiente tabla detalla las métricas, sus pesos y los niveles de pago en los escenarios de cumplimiento mínimo (umbral), target y máximo. Estas métricas están alineadas con las prioridades estratégicas comunicadas en el Capital Markets Day de marzo de 2024 y reflejan la creación de valor para el accionista al hacer que el **desempeño financiero y operativo** de la Compañía sean un objetivo compartido entre el equipo directivo y el mercado, fomentando la alineación y el trabajo en equipo.

Prioridad Estratégica	Métrica	Peso	Umbral		Target		Máximo	
			Logro	Pago	Logro	Pago	Logro	Pago
Crecimiento	Crecimiento de ingresos ¹	20 %	95 %	75 %	100 %	100 %	107,5 %	150 %
Eficiencia	EBITDAaL ²	20 %	95 %	75 %	100 %	100 %	107,5 %	150 %
Generación de caja	Flujo de Caja Libre recurrente apalancado ³	20 %	95 %	75 %	100 %	100 %	107,5 %	150 %
Estructura de capital	Deuda Neta Ajustada/EBITDA	20 %	103,13 %	75 %	100 %	100 %	96,87 %	150 %
Creación de valor (individual)	Remuneración al accionista en efectivo ⁴	20 %	80 %	75 %	100 %	100 %	108 %	150 %

1. Excluye los ingresos provenientes de despliegue, estudios de viabilidad y refacturación de la energía a clientes.
2. EBITDAaL se refiere al resultado operativo antes de amortizaciones y después del pago por arrendamientos: resultado recurrente operativo antes de amortizaciones, sin incluir ciertos impactos no recurrentes y determinadas partidas sin efecto en caja (como anticipos entregados a clientes y gastos pagados anticipadamente) e incluyendo el pago por arrendamientos en el curso normal de los negocios.
3. Flujo de Caja Libre recurrente apalancado: EBITDA IFRS 16 (excluye impacto intercompañías, incentivos a largo plazo e indemnizaciones) - pago por arrendamientos en el curso normal de los negocios - Capex de mantenimiento +/- Cambios en el capital circulante - Pago neto de intereses - Pago del impuesto de sociedades - Dividendos netos recurrentes a minoritarios.
4. Remuneración al accionista en efectivo (dividendos y recompra de acciones).

Estos objetivos se han establecido considerando realizada la venta de las unidades de Austria e Irlanda. Será necesario ajustar los objetivos en diciembre del 2025 para incluir los meses que finalmente estas unidades hayan estado en el perímetro del Grupo. Los niveles intermedios se calculan por interpolación lineal.

Cada métrica tiene asociada una escala de logro. En el caso de no alcanzar un nivel de cumplimiento mínimo, no se devengará Retribución Variable Anual. Si se alcanza un nivel de cumplimiento mínimo, el nivel de pago se sitúa en un 75% del target. En caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos, podrá alcanzar el 150% del target y de la Retribución Fija anual. Los niveles intermedios se calculan por interpolación lineal.

Para proponer el nivel de pago final, la CNRS y el Consejo de Administración consideran, además, la aportación individual del Consejero Delegado. Este desempeño se evaluará en 2025, al igual que en ejercicios anteriores, con base en el **Modelo de Liderazgo de Cellnex**. En concreto, se evaluarán los siguientes aspectos:

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

Inspirador	1. Entusiasmo	Lidera con propósito. Genera entusiasmo en las personas. Construye un entorno de trabajo solidario, inclusivo y positivo.
	2. Empoderamiento	Inspira y capacita a las personas para que tengan más confianza, empoderamiento, autonomía y libertad, haciéndolos partícipes de decisiones estratégicas y operativas.
	3. Impulsado por el Propósito	Conoce y alinea equipos y <i>stakeholders</i> con el propósito, objetivos estratégicos, valores y cultura de Cellnex, creando una visión compartida del futuro y comprensión de su contribución al éxito organizativo. Actúa con integridad.
Transformador	4. Visión de Negocio	Conoce y comprende el entorno global y las tendencias clave, identificando las oportunidades presentes y futuras y traduciéndolas en iniciativas eficaces de impacto estratégico global.
	5. Intraemprendimiento	Asume la responsabilidad de desarrollar nuevas ideas, productos o modelos de negocio para construir una organización exitosa y sostenible. Trabaja dentro de la estructura y los recursos de la organización.
	6. Transformación	Lidera con innovación y creatividad, impulsando la transformación y eficiencia global de la empresa.
Operativo	7. Orientación a resultados	Establece objetivos estratégicos ambiciosos y hace que las cosas sucedan, entregando excelentes resultados de impacto global/estratégico de una manera ágil y eficiente.
	8. Valor y mentalidad de crecimiento	Desafía el statu quo e impulsa mejoras significativas de impacto estratégico/global, sin tener miedo a tomar decisiones difíciles y de enfrentarse a los contratiempos. Fomenta una cultura organizativa de enfoque constructivo ante los problemas, los errores y los conflictos.
	9. Excelencia hacia el Cliente	Impulsa iniciativas para mejorar la experiencia del cliente con soluciones/procesos/tecnología eficientes. Cumple las expectativas nuestros clientes y los fideliza.
Coach	10. Desarrollo de equipos	Construye equipos estables y de alto rendimiento. Promueve el feedback continuo y una cultura de crecimiento y desarrollo profesional y personal de los colaboradores.
	11. Cohesión inclusiva	Promueve y construye activamente un entorno y equipos más diversos e inclusivos. Garantiza un entorno de trabajo positivo y seguro para todos. Fomenta una cultura de reconocimiento.
	12. Colaboración	Promueve la colaboración efectiva, el <i>networking</i> y la asociación inter equipos, funciones y geografías, rompiendo silos y creando una mentalidad "One Cellnex".

El factor por el que se podrá multiplicar el nivel de pago determinado a partir del resultado alcanzado en las métricas financieras estará comprendido en un rango entre 0,8 y 1,2. Este factor multiplicador lo propone la CNRS y lo aprueba, en su caso, el Consejo de Administración. Por tanto, el nivel máximo de la Retribución Variable Anual en 2025 podrá alcanzar un 180% del target y de la Retribución Fija anual.

- **Funcionamiento:** los niveles de cumplimiento de estos objetivos fueron aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, en su sesión de 25 de febrero de 2025.

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, la evaluación de su cumplimiento, una vez cerradas y auditadas las cuentas anuales del ejercicio en cuestión y tiene la facultad de ajustar el nivel de pago de la retribución variable anual para garantizar que el resultado es justo y equilibrado, a la luz de los resultados globales de la Compañía y la experiencia para los accionistas.

Con la finalidad de garantizar que la Retribución Variable Anual guarda relación efectiva con el desempeño profesional del consejero ejecutivo, al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

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

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

En caso de terminación de la relación con el consejero ejecutivo por cualquier motivo (excepto en los casos de *good leaver* establecidos en el plan de retribución variable anual), el consejero ejecutivo no tendrá derecho a ninguna retribución variable anual. El consejero ejecutivo será recalificado como *bad leaver* si incumple la obligación de no competencia.

Planes de Incentivo a Largo Plazo (PILP)

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

A continuación, se presenta el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2025-2027 (PILP 2025-2027) del Consejero Delegado. El Anexo II del presente Informe recoge el detalle de los PILP 2023-2025 y 2024-2026, en curso, que ya fueron descritos en los Informes publicados en 2024 y 2023.

PILP 2025-2027

- **Importe en función del nivel de cumplimiento de los objetivos** (valor del incentivo anualizado en la fecha de concesión, excluye la potencial variación en el precio de la acción durante el periodo de medición de objetivos).
 - **Umbral: 50% del Target.**
 - **Target: 183% de la Retribución Fija** anual.
 - **Máximo: 275% del Target.** Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento del conjunto de los objetivos preestablecidos, considerando las ponderaciones de cada objetivo en el total del incentivo.
- **Métricas:** el incentivo solo se abonará si el RTA anualizado de Cellnex alcanza, al menos, un 6%. El nivel de pago final se determinará en función de las siguientes métricas, pesos y niveles de cumplimiento. Estas métricas están alineadas con las prioridades estratégicas comunicadas en el Capital Markets Day de marzo de 2024:

Prioridad Estratégica	Métrica	Peso	Umbral		Target		Máximo	
			Logro	Pago	Logro	Pago	Logro	Pago
Mejorar la remuneración a los accionistas	RTA absoluto anualizado	30 %	6 %	50%	9 %	100 %	20 %	400 %
	RTA relativo anualizado	20 %	#3	50 %	#2	100 %	#1	
Generación de caja	Flujo de Caja Libre acumulado	35 %	1.958,4m€	50 %	2.176m€	100%	2.393,6m€	150 %
Sostenibilidad	Reducción emisiones absolutas alcance 3 2027 vs. 2020	15 %	56 %	50 %	58 %	100%	60 %	150 %

Estos objetivos se han establecido considerando realizada la venta de las unidades de Austria e Irlanda. Será necesario ajustar los objetivos al final del periodo para incluir los meses que finalmente estas unidades hayan estado en el perímetro del Grupo y dependiendo de cualquier otra transacción durante el periodo. Los niveles intermedios se calculan por interpolación lineal, excepto para el RTA relativo, cuyo funcionamiento se detalla a continuación. En el caso del RTA absoluto la escala de logro contempla distintas pendientes.

Retorno Total para el Accionista absoluto

El precio inicial para medir el RTA se calcula como el precio medio ponderado por volumen ("vwap") de los tres meses anteriores a 1 de enero de 2025, esto es 33,22 euros por acción.

El RTA para un escenario de cumplimiento target se establece en un 9% (anualizado y compuesto) para el periodo de medición del incentivo. En este escenario, el nivel de pago ascendería a un 100% del incentivo target. El RTA mínimo (umbral) se establece en un 6% (anualizado y compuesto) y conlleva un nivel de pago del 50% del incentivo target. El RTA máximo se establece en un 20% o por encima (anualizado y compuesto) y conlleva un nivel de pago del 400% del incentivo target.

La escala de logro entre el target y el máximo contempla distintas pendientes. Por ejemplo, para un RTA del 12% anualizado se abonaría un 150% del incentivo y se aplicaría interpolación lineal a partir de este punto hasta alcanzar un nivel de pago del 400% del incentivo target para un RTA del 20%.

Para calcular el RTA se considerará la evolución en el precio de la acción y las distribuciones a los accionistas.

En todo caso, no se devengará incentivo alguno si el RTA absoluto no alcanza el umbral de cumplimiento mínimo.

Retorno Total para el Accionista relativo

Se propone medir el RTA también en términos relativos frente a un grupo de comparables de mercado que incluye las siguientes cinco compañías:

Grupo de comparación RTA relativo

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

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

- Si el RTA de Cellnex se sitúa en la cuarta o quinta posición (por debajo del umbral), no se abonaría incentivo.
- Si el RTA de Cellnex se sitúa en tercera posición (umbral), el nivel de pago sería del 50% del target.
- Si el RTA de Cellnex se sitúa en segunda posición (cumplimiento target), el nivel de pago sería del 100%.
- Si el RTA de Cellnex se sitúa en la primera posición, el nivel de pago sería del 150% del target.

- Si el RTA de Cellnex se sitúa en la primera posición y el RTA absoluto es, al menos, 20% (máximo nivel de cumplimiento), el nivel de pago sería del 400% del target. Niveles de pago intermedios entre 150% y 400% del target estarán calculados en función del nivel de consecución del RTA absoluto entre 12% y 20%.

Flujo de Caja Libre (FCF)

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

El Flujo de Caja Libre se calcula como la suma del Flujo de Caja Libre recurrente apalancado menos la Inversión de expansión (crecimiento orgánico) menos la Inversión de expansión (programas Built to Suit) más Medidas de Desinversión. Se descuentan los Proyectos de M&A.

Sostenibilidad

El actual Plan Director ESG abarca el periodo 2021-2025. El Consejo de Administración de Cellnex tiene previsto aprobar un nuevo Plan Director ESG a partir de 2026. El periodo de medición de objetivos del PILP 2025-2027 abarca el final del Plan Director ESG 2021-2025 y el inicio del nuevo Plan Director ESG.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, ha acordado que la única métrica ESG para el PILP 2025-2027 esté vinculada a reducir emisiones alcance 3, alineado con el nuevo objetivo certificado de cero emisiones netas 2040 SBTi (*Science Based Targets*, según sus siglas en inglés).

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

- **Funcionamiento:** el periodo de medición de los objetivos es de tres años, desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027.

El incentivo se concede y entrega 100% en acciones. El número de acciones que se entregarán, en su caso, al finalizar el PILP 2025-2027 se calculará a partir de los importes en efectivo indicados en este apartado (expresados como porcentaje de la Retribución Fija a 1 de enero 2025), el grado de consecución de las métricas y considerando el precio medio ponderado de la acción de Cellnex en las sesiones bursátiles de los tres meses anteriores al 1 de enero de 2025 (excluida esta fecha).

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

Los objetivos descritos anteriormente han sido aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, en su sesión de 25 de febrero de 2025. Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el periodo de medición de objetivos.

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

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

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

En caso de terminación de la relación con el consejero ejecutivo por cualquier motivo (excepto en los casos de *good leaver* establecidos en cada PILP), el consejero ejecutivo no tendrá derecho a ningún incentivo. El consejero ejecutivo será recalificado como *bad leaver* si incumple la obligación de no competencia.

En caso de producirse un cambio de control en Cellnex durante el período de generación del PILP 2025-2027, el beneficiario tendrá derecho a recibir la parte proporcional del incentivo, calculada hasta la fecha del cambio de control. A efectos de calcular la cuantía del incentivo, todas las métricas se considerarán con un cumplimiento del 100%, excepto las vinculadas con el rendimiento de la acción, cuyo cumplimiento se calculará tomando en cuenta el precio de la transacción de cambio de control. El incentivo resultante se devengará en la fecha en que la transacción de cambio de control se cierre efectivamente, y se pagará completamente en efectivo. A los efectos de esta cláusula, se entenderá por cambio de control la ejecución de cualquier tipo de transacción bajo la cual cualquier individuo o entidad legal adquiera el 30% o más del capital social de Cellnex.

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

Cellnex tiene establecidas las siguientes cláusulas para la retribución variable que siguen vigentes en 2025:

- 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, este podrá suspender el pago de las cantidades pendientes de abono en cualquier concepto variable anual, así como, en su caso, reclamar las cantidades indebidamente abonadas a resultas de la nueva valoración que se realice.
- En relación con los Incentivos a Largo Plazo: si durante un 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.

Política de Tenencia permanente de Acciones

El Consejero Delegado tiene la obligación de adquirir y retener una participación accionarial personal en Cellnex (en un plazo de cinco años a partir de la fecha de su nombramiento, concediéndose un plazo adicional si los requisitos aumentan significativamente) para alinear sus intereses con los de los accionistas a largo plazo de Cellnex. El requisito es, sujeto a la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones por la Junta 2025, tres veces su Retribución Fija anual.

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

A 31 de diciembre de 2024 el Consejero Delegado mantiene **18.500 acciones equivalentes a 0,5 anualidades de su Retribución Fija**, adquiridas de su patrimonio personal, lo que demuestra su fuerte compromiso con la Compañía (se considera el "vwap" de los tres meses anteriores a 1 de enero de 2025, esto es 33,22 euros por acción).

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

Las principales condiciones del contrato del Consejero Delegado Sr. Marco Patuano son las siguientes:

Características	Detalle
Duración	<ul style="list-style-type: none"> Indefinida.
Preaviso	<ul style="list-style-type: none"> Cese por voluntad del Consejero Delegado: 6 meses. En caso de incumplimiento, el consejero ejecutivo estaría obligado a compensar a Cellnex con una cuantía equivalente a la Retribución Fija en efectivo correspondiente al periodo incumplido. Cese por voluntad de la Compañía: no se establece preaviso alguno.
Indemnización por terminación de contrato	<ul style="list-style-type: none"> En los casos de <i>Good Leaver</i>, el Consejero Delegado tendrá derecho a una indemnización bruta equivalente a 6 meses de su Retribución Fija anual en efectivo. Además, será considerado como <i>Good Leaver</i> en los planes de Retribución Variable Anual y de Incentivo a Largo Plazo y consolidará el importe devengado en el Plan de Previsión Social en la fecha de terminación. Se define <i>Good Leaver</i> como: (i) jubilación a la edad legal, (ii) incapacidad permanente, (iii) fallecimiento, (iv) cese por voluntad de Cellnex (siempre que el cese no se produzca por un incumplimiento grave de sus obligaciones); (v) cese por voluntad del Consejero Delegado debido a un incumplimiento grave de la sociedad o a una revocación, modificación o reducción sustancial de sus actividades/funciones/responsabilidades y poderes delegados al Consejero Delegado por el Consejo de Administración. En el caso de <i>Bad Leaver</i> (aquellos casos no definidos como <i>Good Leaver</i>), el Consejero Delegado no tendrá derecho a indemnización alguna, no tendrá derecho a las cuantías pendientes de devengar en los planes de Retribución Variable Anual y de Incentivo a Largo Plazo en la fecha de terminación y no consolidará importe alguno de los fondos acumulados en el Plan de Previsión Social. Los casos de <i>Good Leaver</i> se reclasificarán como <i>Bad Leaver</i> ante el incumplimiento de las obligaciones de no competencia.
Pagos por no competencia post-contractual	<ul style="list-style-type: none"> El contrato establece la obligación de no competencia post-contractual por un plazo de dos años desde su cese y una compensación por este concepto equivalente a 18 meses de su Retribución Fija en efectivo.
Liquidación de los elementos variables y consolidación del Plan de Previsión Social	<ul style="list-style-type: none"> En los casos de <i>Good Leaver</i>, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir los importes de retribución variable (Retribución Variable Anual e Incentivos a Largo Plazo) concedidos hasta la fecha de terminación y prorrateados por el tiempo de prestación efectiva de servicios y ajustados en función del cumplimiento de objetivos. También consolidará el importe devengado en el Plan de Previsión Social. En los casos de <i>Bad Leaver</i>, el Consejero Delegado pierde estos derechos.
Exclusividad ¹	<ul style="list-style-type: none"> El contrato recoge la obligación de prestar servicios a la Sociedad de forma exclusiva. El Consejero Delegado no podrá prestar servicios por cuenta propia o ajena de forma directa o indirecta a terceros ajenos al Grupo, salvo que concurra consentimiento expreso del Consejo de Administración por escrito.
Confidencialidad	<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.

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

Otras retribuciones suplementarias

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

3.3 Política de Remuneraciones de los Consejeros/as en su condición de tales 2025 (aplicable al Consejero Delegado por sus funciones como Consejero)

Sujeto a la aprobación por la Junta General de Accionistas de 2025 de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros/as, para su aplicación desde la fecha de aprobación de la misma y para los ejercicios 2026, 2027 y 2028, la retribución anual total máxima a satisfacer al conjunto de Consejeros/as por su pertenencia al Consejo y/o Comisiones, no podrá superar los 2,9 millones de euros.

Con fecha 25 de febrero de 2025, el Consejo de Administración aprobó, a propuesta de la CNRS, mantener las cuantías de la remuneración para los miembros del Consejo de Administración **sin variaciones respecto a 2024**. Por tanto, los importes establecidos para 2025 son los siguientes:

Cargo	Importe 2025
Presidencia del Consejo	200.000 €
Presidencia de Comisiones	100.000 €
Vocal de Comisión (primera Comisión)	50.000 €
Vocal de Comisión (segunda Comisión)	40.000 €
Vocal del Consejo	125.000 €

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

De conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, aprobó en su sesión de 25 de febrero de 2025, a decisión de cada Consejero/a, la posibilidad de conceder y/o entregar entre un 20% y un 100% de la remuneración total en acciones de Cellnex para el ejercicio 2025. En todo caso, la proporción mínima será del 20% de la remuneración total.

En el caso de la entrega de acciones, las acciones netas entregadas estarán sujetas a un periodo de retención hasta el cese como Consejero/a.

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

En el caso de la entrega de acciones, el Consejero/a podrá tener derecho a percibir un importe en metálico equivalente a los dividendos abonados durante el ejercicio y hasta la entrega efectiva.

Esta remuneración en acciones, retenida hasta el cese, demuestra el compromiso de los Consejeros/as con los accionistas de Cellnex y su alineamiento con la estrategia de la Compañía.

El número de acciones o derechos a recibir acciones se calculará a final de año, en función del precio medio ponderado (*vwap*) de los 60 días previos. La concesión y/o entrega se realizará a final de año.

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.

4. Remuneración 2024

El Consejo de Administración ha aplicado la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as en 2024, aprobada por la Junta General de Accionistas de 28 de abril de 2022 y modificada posteriormente por la Junta General de Accionistas de 1 de junio de 2023. Se hace constar que en 2024 no se ha producido ninguna desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la citada Política de Remuneraciones de los Consejeros/as, no se han sobrepasado los límites vigentes y no se ha aplicado ninguna excepción temporal a la misma.

4.1 Retribución del Consejero Delegado en 2024

La tabla a continuación muestra la retribución devengada por el Consejero Delegado en 2024 vs. los últimos cuatro ejercicios.

En euros	2024	2023* Mr. Marco Patuano	2023* Mr. Tobías Martínez Gimeno	Total 2023	2022	2021	2020
Retribución Fija	1.300.000	747.500	552.500	1.300.000	1.300.000	1.300.000	1.000.000
Remuneración Fija Consejo	125.000	62.500	53.125	115.625	125.000	115.000	111.250
Contribución Plan de Previsión Social**	325.000	186.875	138.125	325.000	325.000	325.000	250.000
Retribución en Especie	65.000	37.375	25.996	63.371	33.600	31.972	27.582
Retribución Variable Anual	1.684.951	1.065.636	716.040	1.781.676	1.575.860	1.275.430	1.335.000
Incentivos a Largo Plazo	--	--	--	--	--	1.920.157	1.650.000
Buyout award***	1.050.000	--	--	--	--	--	--
Retribución Total	4.549.951	2.099.886	1.485.786	3.585.672	3.359.460	4.967.559	4.373.832
<i>Elementos Fijos - Total</i>	<i>1.815.000</i>	<i>1.034.250</i>	<i>769.746</i>	<i>1.803.996</i>	<i>1.803.996</i>	<i>1.771.972</i>	<i>1.388.832</i>
<i>Elementos Variables - Total</i>	<i>2.734.951</i>	<i>1.065.636</i>	<i>716.040</i>	<i>1.781.676</i>	<i>1.575.860</i>	<i>3.195.587</i>	<i>2.985.000</i>

* En 2023 se distinguen dos periodos: (i) del 1 de enero al 3 de junio de 2023, periodo durante el que el Sr. Tobías Martínez Gimeno ocupó el cargo de Consejero Delegado, y (ii) del 4 de junio al 31 de diciembre de 2023, periodo durante el que el Sr. Marco Patuano ocupó el cargo de Consejero Delegado.

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

*** El Consejero Delegado ha devengado en marzo de 2025 un *buyout award* por importe de 1.050.000 euros, el cual está sujeto a mantener su condición como Consejero Delegado de Cellnex durante dos años desde su nombramiento. Los términos y condiciones de este *buyout award* se incluyen en el apartado 4 de este Informe.

Elementos Fijos

Retribución Fija

La Retribución Fija devengada por el Consejero Delegado en 2024 ascendió a 1.300.000 euros.

Plan de Previsión Social

Desde su nombramiento el Consejero Delegado participa en un sistema de previsión social de aportación definida. La obligación de Cellnex se limita a la realización de una contribución anual equivalente a un **25% de la Retribución Fija anual** del Consejero Delegado. El importe de la aportación realizada en 2024 ascendió a 325.000 euros.

A 31 de diciembre de 2024 el importe de los fondos acumulados correspondientes al Sr. Marco Patuano ascienden a 517.642,8 euros.

Las características del sistema de previsión social del Consejero Delegado han sido detalladas también de forma pormenorizada en el apartado de “Remuneraciones del Consejero Delegado en 2024” del presente Informe.

Retribución en Especie

La retribución en especie devengada por el Consejero Delegado ascendió a 65.000 euros. Incluye, entre otros, vehículo de empresa y un complemento para vivienda.

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

Elementos Variables

Retribución Variable Anual (auditada)

El Consejero Delegado ha tenido asignada una Retribución Variable Anual target equivalente a un 100% de su Retribución Fija, en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos, pudiendo alcanzar hasta un nivel máximo del 180% de la Retribución Fija anual.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, en su reunión del 13 de diciembre de 2023, acordó las métricas, ponderaciones y escalas de logro para el ejercicio 2024, que determinarían la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado en dicho periodo. La CNRS ha realizado un seguimiento del cumplimiento de estos objetivos y de la correspondiente contribución del Consejero Delegado a lo largo del año. Una vez finalizado el ejercicio y cerradas y auditadas las cuentas anuales del ejercicio en cuestión, ha llevado a cabo un proceso de evaluación de su cumplimiento, en el que ha contado con el soporte de la Dirección Corporativa Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo. En esta evaluación la CNRS también ha considerado el posible impacto de los objetivos en el largo plazo y cualquier riesgo asociado a los mismos. El Consejo de Administración, tras la recomendación favorable de la CNRS, tiene la facultad de ajustar el nivel de pago de la Retribución Variable Anual para garantizar que el resultado es justo y equilibrado, a la luz de los resultados globales de la Sociedad y la experiencia para los accionistas.

La siguiente tabla, detalla las métricas fijadas, sus ponderaciones y la consecución alcanzada en cada una de ellas, tras la evaluación realizada en la sesión del 19 de febrero de 2025 por la CNRS, para determinar la cuantía de la Retribución Variable Anual a abonar:

Prioridad Estratégica	Métrica	Peso	Cumplimiento				Pago
			Umbral	Target	Máximo	Alcanzado	
Crecimiento orgánico	Crecimiento de ingresos ¹	10 %	3.543	3.618	3.693	3.654	12,42 %
	Collocation (incremento PoPs) ²	10 %	1,3 %	1,8 %	2,3 %	2,41 %	15,00 %
Eficiencia	EBITDAaL ³	20 %	2.289	2.336	2.382	2.386	30,00 %
Generación de caja	Flujo de Caja Libre recurrente ⁴	10 %	1.654	1.706	1.757	1.757	14,95 %
	Flujo de Caja Libre ⁵	15 %	257	307	357	328	18,08 %
Estructura de capital	Deuda Neta Ajustada/EBITDA ⁶	20 %	6,9-6,6	6,6	<6,6	6,8	16,67 %
ESG	Reducción de la huella de carbono (emisiones) vs. 2023 (alcance 1+2+3)	7,5 %	0 %	1 %	2 %	30 %	11,25 %
	Presencia femenina en puestos directivos	7,5 %	28 %	29 %	30 %	34 %	11,25 %
Nivel de pago ponderado correspondiente al cumplimiento de métricas financieras y de ESG							129,61 %
Multiplicador resultado de la evaluación de la contribución individual del Consejero Delegado (Modelo de Liderazgo) ⁷							1
Nivel de pago ponderado final							129,61 %

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

² PoPs: emplazamientos gestionados.

³ EBITDAaL se refiere al resultado operativo antes de amortizaciones y después del pago por arrendamientos: resultado recurrente operativo antes de amortizaciones, sin incluir ciertos impactos no recurrentes y determinadas partidas sin efecto en caja (como anticipos entregados a clientes y gastos pagados anticipadamente) e incluyendo el pago por arrendamiento en el curso normal de los negocios.

⁴ Flujo de Caja Libre recurrente: EBITDA IFRS 16 (excluye impacto intercompañías, incentivos a largo plazo e indemnizaciones) - Pago neto de pasivos por arrendamientos - Capex de mantenimiento. Cambios en el capital circulante - Pago neto de intereses - Pago del impuesto de sociedades - Dividendos netos intereses minoritarios.

⁵ Flujo de Caja Libre: Flujo de Caja Recurrente - Capex de expansión - Capex de BTS (que incluye los servicios de ingeniería).

⁶ Deuda Neta Ajustada/EBITDA: at each performance level, a range is set for the Net Debt/EBITDA ratio.

⁷ Respecto a la evaluación de la contribución individual del Consejero Delegado en el ejercicio 2024, la CNRS ha evaluado los aspectos contemplados en el Modelo de Liderazgo de Cellnex y que fueron desglosados en el apartado "3.2. Remuneración del Consejero Delegado en 2025"⁴.

Con base en todo lo anterior, la CNRS ha considerado **un nivel de pago ponderado por los objetivos financieros y de ESG del 129,61% del target**.

Respecto a la evaluación de la contribución individual del Consejero Delegado en 2024, la CNRS evaluó los aspectos contemplados en el Modelo de Liderazgo de Cellnex. Tras la evaluación de los aspectos anteriores, la CNRS propuso un **multiplicador de 1**, a aplicar al resultado de la evaluación de los objetivos financieros y de ESG.

En consecuencia, el Consejo de Administración, tras la recomendación favorable de la CNRS, ha aprobado, en su sesión de 25 de febrero de 2025, **una Retribución Variable Anual por importe de 1.684.951 euros, equivalente a un 129,61% de la Retribución Fija anual y 72% del incentivo máximo**.

Dicha retribución será abonada en efectivo en marzo de 2025.

Planes de Incentivo a Largo Plazo (PILP)

El Consejero Delegado no ha participado en el PILP 2022-2024, que finalizó a 31 de diciembre de 2024, al no formar parte de Cellnex en el momento de su concesión, si bien ha sido incluido en el PILP 2023-2025 y en el PILP 2024-2026, cuyo funcionamiento se incluye de forma pormenorizada en el Anexo II.

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

En 2024 no se han producido circunstancias que justifiquen la consideración por parte de la CNRS de la aplicación de cláusulas de reducción, cancelación o devolución de la retribución variable.

Buyout award

Como resultado de su incorporación a Cellnex como Consejero Delegado, el Sr Marco Patuano renunció a percibir una serie de incentivos a largo plazo de los que era beneficiario en su anterior cargo. Estos incentivos a largo plazo, implantados en 2020, estaban asociados a la creación de valor para los accionistas en un periodo esperado de 5 años. Para compensar dicha pérdida, y de acuerdo con lo previsto en el apartado 5 de la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, acordó conceder al Consejero Delegado un *buyout award* cuyo importe se corresponde con el valor esperado (*walk away value*, justificado por el Consejero Delegado) de los incentivos a los que ha renunciado, reducidos en función del periodo efectivo de prestación de servicios y el calendario de devengo de dichos incentivos.

Las características concretas de este incentivo pueden encontrarse en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de 2023.

La retribución devengada por el Consejero Delegado por este concepto en 2024 ascendió a 1.050.000 euros. Esta cantidad deberá ser reembolsada a la Compañía si el Consejero Delegado perdiera tal condición en un plazo de dos años desde su nombramiento, sin perjuicio de las implicaciones que se deriven en los escenarios de *good leaver*, indicados en las condiciones del contrato detalladas en el presente Informe.

⁴ Aspectos contemplados en el Modelo de Liderazgo de Cellnex, que han sido objetivo de evaluación: empoderamiento, impulso del compromiso, creatividad, transformación, orientación a resultados, orientación a cliente, búsqueda de la excelencia, alineación del equipo, entorno inclusivo, agradecimiento y reconocimiento, *networking*.

Condiciones del contrato del Consejero Delegado

Las condiciones del contrato mercantil entre Cellnex y el Consejero Delegado han sido detalladas también de forma pormenorizada en el apartado 3.2. "Remuneración del Consejero Delegado de Cellnex en 2025" del presente Informe.

CEO pay ratio

La retribución total devengada por el Consejero Delegado de Cellnex en 2024 ascendió a 3.110 miles de euros⁵. La retribución media de la plantilla, considerando los 2.756 empleados del Grupo Cellnex, ascendió a 81 miles de euros. Por tanto, la ratio existente entre la retribución total del Consejero Delegado y la retribución media de la plantilla es de **38,4 veces**.

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

4.2 Retribución de los Consejeros/as en su condición de tales 2024

La retribución global del Consejo de Administración por todos los conceptos derivados de su pertenencia al Consejo y/o Comisiones ascendió a **2.552.000 euros en 2024**. Este importe está significativamente por debajo de la retribución anual total máxima de 2,7 millones de euros, establecida en la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as para el conjunto de Consejeros/as en su condición de tales.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, acordó, para el ejercicio 2024, mantener las mismas cuantías y conceptos que en el ejercicio 2023, según se indica a continuación:

Cargo	Importe
Presidencia del Consejo	200.000 €
Presidencia de Comisiones	100.000 €
Vocal de Comisión (primera Comisión)	50.000 €
Vocal de Comisión (segunda Comisión)	40.000 €
Vocal del Consejo	125.000 €

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

Las remuneraciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración de la sociedad en el ejercicio 2024, en miles de euros, individualizadas por consejero, de conformidad con las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2024, son las siguientes:

⁵ La retribución total devengada incluye Retribución Fija, Retribución Variable Anual y Remuneración del Consejo. Por tanto, se excluye la retribución en especie, las prestaciones por ahorro a largo plazo y el *buyout award*. Este criterio se aplicó de forma consistente para calcular la retribución media de la plantilla.

Nombre	Cargo en el Consejo	Clasificación	Periodo de Devengo	Remuneración (miles de €)	
				2024	2023
Óscar Fanjul ¹	Presidente y miembro de CAC	Independiente	1/1/2024 - 31/12/2024	213	98
Marco Patuano	Consejero	Ejecutivo	1/1/2024 - 31/12/2024	125	63
Pierre Blayau	Consejero y miembro de CNRS	Independiente	1/1/2024 - 31/12/2024	175	175
Marieta del Rivero	Consejera y Presidenta de la CNRS	Independiente	1/1/2024 - 31/12/2024	225	225
María Luisa Guijarro	Consejera y miembro de CNRS	Independiente	1/1/2024 - 31/12/2024	175	175
Christian Coco ²	Consejero y miembro de CAC y CNRS	Dominical	1/1/2024 - 31/12/2024	175	175
Alexandra Reich ³	Consejera, miembro de CAC y CAGR	Dominical	1/1/2024 - 31/12/2024	175	175
Kate Holgate	Consejera y miembro de CAGR	Independiente	1/1/2024 - 31/12/2024	175	175
Ana García	Consejera, Presidenta de CAGR y miembro de la CAC	Independiente	1/1/2024 - 31/12/2024	265	245
Maria Teresa Ballester	Consejera y miembro de CAGR y CNRS	Independiente	1/1/2024 - 31/12/2024	215	139
Jonathan Amouyal ²	Consejero y miembro de CAC	Dominical	1/1/2024 - 31/12/2024	125	85
Dominique d'Hinnin	Consejero, Presidente de CAC y miembro de CAGR	Independiente	1/1/2024 - 31/12/2024	265	143
Anne Bouverot ⁴	Presidenta	Independiente	1/1/2024 - 1/10/2024	244	288
Remuneración Total				2.552	2.161

¹ Óscar Fanjul fue nombrado Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración el 1 de octubre de 2024. El 2 de octubre de 2024 renunció a su cargo como miembro de la CAC.

² Los Consejeros/as dominicales Sr. Jonathan Amouyal y Sr. Christian Coco han renunciado a la remuneración que correspondería por pertenencia a la CAC.

³ Alexandra Reich fue nombrada miembro de la CAC el 12 de diciembre de 2024. No percibe remuneración por estas funciones en 2024.

⁴ Renuncia el 1 de octubre de 2024.

El incremento en la remuneración es debido a que cinco Consejeros/as fueron nombrados durante el ejercicio 2023 y percibieron la parte proporcional desde su nombramiento mientras que en 2024 han percibido la remuneración correspondiente al ejercicio completo.

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 2024, a excepción del Consejero Delegado por el ejercicio de sus funciones de alta dirección, son las mencionadas líneas arriba.

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.

Los Consejeros/as se han comprometido a invertir un 20% de la remuneración en acciones de Cellnex y las retendrán hasta el final de su mandato.

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

La Política de Remuneraciones de los Consejeros/as refleja una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de objetivos definidos a corto y largo plazo, vinculados a la creación de valor sostenible. Asimismo, proporciona un equilibrio razonable entre los distintos elementos fijos y variables (anual y de largo plazo), contemplando la estrategia de la Sociedad y atendiendo a los resultados de medio y largo plazo de la Sociedad. En este sentido, las características de la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as incluye los siguientes elementos:

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

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

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

En relación con los objetivos y métricas:

Retribución variable del Consejero Delegado y la Alta Dirección

- Revisión periódica por parte de la CNRS para asegurar que los objetivos y métricas son **suficientemente exigentes, medibles y cuantificables**. En el caso de la Retribución Variable Anual, las ponderaciones y niveles de consecución se aprueban, en su caso, por el Consejo de Administración a propuesta de la CNRS al final del ejercicio previo, teniendo en cuenta, entre otros factores, el entorno económico, el Plan Estratégico, análisis históricos, el presupuesto de la Sociedad y las expectativas o consenso de inversores y analistas.
- **Evaluación del nivel de cumplimiento de las métricas** al finalizar el período de medición. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la CNRS también considera cualquier riesgo asociado. Se prevé la eliminación de aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación. La CNRS evaluará el grado de consecución de los objetivos establecidos y, teniendo en cuenta las ponderaciones de cada métrica establecida, determinará el importe a abonar, lo que ha de ser aprobado ulteriormente por el Consejo de Administración.
- La evaluación de los objetivos anuales y de los objetivos a largo plazo y el reconocimiento de la retribución variable se realiza con **base en estados financieros auditados por el auditor externo**.

En relación con el pago de la retribución variable anual:

- **El pago se realiza en marzo, una vez que cuentas anuales están auditadas por el auditor externo y aprobadas por el Consejo de Administración**. El hecho de que el pago de la retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio en que se produce su devengo no se realice de inmediato, sino sólo tras la formulación de las cuentas anuales permite a la Sociedad analizar el cumplimiento de los objetivos con un periodo de tiempo suficiente, en línea con la recomendación 59 del Código de Buen Gobierno.
- **Establecimiento de cláusulas *malus* y *clawback***. Si durante un 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 el pago de los Planes de Incentivos a Largo Plazo (PILP):

- **El pago se realiza tras la correspondiente aprobación de la Junta General de Accionistas**. El pago del incentivo a largo plazo del Consejero Delegado, al igual que en el caso de la Retribución Variable Anual, tampoco se realiza de inmediato. En este caso, se realiza tras la aprobación de las cuentas anuales correspondientes al último ejercicio del 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 28 del Reglamento del Consejo de Administración define los casos de conflictos de interés y establece las reglas por las que se rigen tales situaciones.
- Artículo 31 del Reglamento del Consejo de Administración regula la utilización de información no pública con fines privados.
- Artículo 32 del Reglamento del Consejo de Administración recoge los aspectos concretos sobre los que el consejero deberá informar a la Sociedad.
- Artículos 34 y 35 del Reglamento del Consejo de Administración establecen las reglas ante “transacciones con Consejeros y accionistas significativos”. Entre las facultades que tiene atribuidas la Comisión de Auditoría y Gestión de Riesgos figura la de informar al Consejo sobre las operaciones con partes vinculadas y sobre conflictos de interés.
- Capítulo VIII del Reglamento Interno de Conducta en materias relacionadas con el mercado de valores regula los principios de actuación de las Personas Afectadas, según definición del mismo, ante situaciones de conflicto entre sus intereses personales y los de la Sociedad.

6. La CNRS en 2024

6.1 Composición y perfil de los miembros de la Comisión

100%

No ejecutivos

80%

Independientes

60%

Mujeres

Mujer

Presidenta

La CNRS de Cellnex está compuesta, a 31 de diciembre de 2024 y hasta la fecha de publicación de este Informe, por 5 miembros, todos ellos Consejeros/as no ejecutivos, 4 de los cuales tienen la clasificación de Consejeros/as Independientes (80%) y 1 la clasificación de Consejero/as Dominical (20%). Siguiendo los objetivos que persigue Cellnex en materia de diversidad de género, esta Comisión está compuesta por un 60% de mujeres, siendo una de ellas la presidenta, Dña. Marieta del Rivero, que es consejera Independiente.

A continuación, se facilita información sobre los miembros que componen esta Comisión a cierre del ejercicio 2024, destacando, entre otros, su perfil técnico y alto nivel de compromiso y dedicación.

Marieta del Rivero Bermejo

Consejera Independiente

Presidenta de la CNRS

Antigüedad como Consejera 8 años

Nivel de asistencia a las reuniones de la CNRS - 2024: 16/16 = 100%

Perfil técnico/ Experiencia:



- **Nacionalidad y cargos de consejera, administradora, directora o representante que desempeña en otras sociedades.** Dña. Marieta del Rivero, de nacionalidad española, es Consejera independiente de Gestamp Automotive y miembro de su Comisión de Sostenibilidad. Es asimismo la Presidenta no ejecutiva de Onivia y Globalvia.
- **Otros cargos remunerados.** Adicionalmente, es miembro del Consejo Asesor de Mutualidad de la Abogacía.
- **Otros cargos no remunerados.** Miembro del Consejo de la Asociación Española de Directivos y del Patronato de la Fundación Gestamp. Asimismo, es Co-Chair de Women Corporate Directors Spain.
- **Educación.** Licenciada en Administración de Empresas por la Universidad Autónoma de Madrid. Asimismo, completó un Advanced Management Program por IESE Business School, un Executive Program por Singularity University California y es Executive Coach certificado por la ECC e ICF.
- **Trayectoria profesional.** Ha sido Directora Mundial de Marketing de Telefónica, Directora General Adjunta al Director General Comercial Digital de Telefónica, Global CMO del Grupo Telefónica, CEO de Nokia Iberia, Directora de Marketing de Xfera Mobile, Directora de Marketing de Amena (Orange), Senior Advisor de Ericsson, Socia de Seeliger & Conde y Presidenta de International Women's Forum Spain. Ha sido una de 'Las 500 Mujeres más Influyentes de España' en 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022 según 'El Mundo', una de 'Las Top 100 Mujeres Líderes 2018' por Mujeres & Cía, y ha sido reconocida como 'Mejor Directiva 2017' por la Asociación Española de Mujeres Empresarias. Es autora del libro 'Smart Cities: una visión para el ciudadano'.

Pierre Blayau



Consejero Independiente

Vocal de la CNRS

Antigüedad como Consejero 10 años

Nivel de asistencia a las reuniones de la CNRS - 2023: 13/16 = 81,25%

Perfil técnico/ Experiencia:

- **Nacionalidad y cargos de consejero, administrador, director o representante que desempeña en otras sociedades.** D. Pierre Blayau, de nacionalidad francesa, es Presidente de Harbour Conseils y miembro del Consejo de Administración de Newrest.
- **Otros cargos no remunerados.** Adicionalmente, es Senior Advisor en Bain y Coupa.
- **Educación.** Graduado por la École National d'Administration de Paris y la École Normale Supérieure de Saint-Cloud. Es Inspector de Hacienda.
- **Trayectoria profesional.** Ha sido Consejero Delegado de Pont à Mousson (Saint-Gobain Group), PPR (actualmente denominada Kering), Moulinex, Geodis y Freight SNCF. Asimismo, ha sido miembro de los Consejos de Administración de Crédit Lyonnais y Fimalac, Presidente de los Consejos de Administración de Areva y de CCR (Caisse Centrale de Réassurance) y Presidente del club de fútbol PSG.

Maria Luisa Guijarro Piñal



Consejera Independiente

Vocal de la CNRS

Antigüedad como Consejera 7 años

Nivel de asistencia a las reuniones de la CNRS - 2024: 15/16 = 93,75%

Perfil técnico/ Experiencia:

- **Nacionalidad y cargos de consejera, administradora, directora o representante que desempeña en otras sociedades.** Dña. María Luisa Guijarro Piñal, de nacionalidad española, es Presidenta no ejecutiva de Adamo Telecom, S.L.
- **Educación.** Licenciada en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma de Madrid.
- **Trayectoria profesional.** Ha desarrollado su carrera profesional, principalmente, en el grupo Telefónica, (1996 – 2016), donde ha ocupado, entre otros, los cargos de Directora Global de Marketing y Patrocinios, Consejera Delegada de Terra España, Directora de Marketing y Desarrollo de Negocio en España y, en sus últimos años en la compañía, miembro del Comité Ejecutivo en España como Responsable de Estrategia y Calidad.

María Teresa Ballester Fornés



Consejera Independiente

Vocal de la CNRS

Antigüedad como Consejera 2 años

Nivel de asistencia a las reuniones de la CNRS - 2024: 16/16 = 100%

Perfil técnico/ Experiencia:

- **Nacionalidad y cargos de consejera, administradora, directora o representante que desempeña en otras sociedades.** Dña. María Teresa Ballester, de nacionalidad española, es Fundadora y Socia directora de Nexxus Iberia Private Equity Fund y Consejera independiente de Sonae.
- **Otros cargos no remunerados:** Es miembro del International Women's Forum (IWF) y del Patronato de la Fundación Junior Achievement.
- **Educación.** MBA por la Columbia University de Nueva York y licenciada Cum Laude en Finanzas y Ciencias Políticas por el Boston College.
- **Trayectoria profesional.** Inversora internacional y multicultural con más de 25 años de experiencia en inversiones, centrada en la creación de valor para los accionistas a través de Comités de Dirección y Consejos. Ha sido Consejera Delegada de 3i Private Equity en España, donde ha ocupado más de diez puestos en Consejos de Administración de empresas en cartera. Inició su carrera profesional en GTE Corporation (Verizon) como ejecutiva financiera y en Booz Allen Hamilton como consultora estratégica en México, Reino Unido, España y Portugal.
- Además, ha sido consejera independiente de Repsol, S.A. y miembro de su Comisión de Auditoría y Riesgos y de su Comisión de Retribuciones. Consejera independiente de PRISA, S.A. y Presidenta de su Comisión de Sostenibilidad y miembro de la Comisión de Auditoría y Riesgo. También es consejera independiente y miembro de la Comisión de Auditoría del Grupo Lar, de propiedad familiar, y Senior Advisor de EY Deals y AON España. Ha presidido ASCRI (Asociación Española de Capital Riesgo) y el capítulo español de Level 20.
- Actualmente es miembro de los Consejos Asesores de ING España y Grupo Antolin. Miembro del Instituto de consejeros-Administradores (ICA).

Christian Coco



Consejero Dominical

Vocal de la CNRS

Antigüedad como Consejero 5 años

Nivel de asistencia a las reuniones de la CNRS - 2024: 15/16 = 93,75%

Perfil técnico/ Experiencia:

- **Nacionalidad y cargos de consejero, administrador, director o representante que desempeña en otras sociedades.** D. Christian Coco, de nacionalidad alemana e italiana, es Consejero de Mundys, Telepass y Benetton S.R.L., y Director de Inversiones de Edizione S.p.A.
- **Educación.** Licenciado en Ingeniería por el Politécnico de Milán y tiene un postgrado en Compañías de Servicios Públicos por el MIP de Milán (Escuela de Negocios del Politécnico).
- **Trayectoria profesional.** Inició su carrera profesional en el ámbito de la planificación estratégica en el sector energético y en 2002 se incorporó a Mediobanca en el departamento de financiación de adquisiciones. Desde 2007 y hasta 2011 trabajó en firmas de capital riesgo, especialmente focalizadas en inversiones en el sector de las infraestructuras en Europa. Posteriormente, y hasta su incorporación al Grupo Edizione en 2015, fue el máximo responsable de Planificación, Control y M&A del Grupo CIR de la familia De Benedetti.

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

6.2 Principales actividades llevadas a cabo por la CNRS en 2024

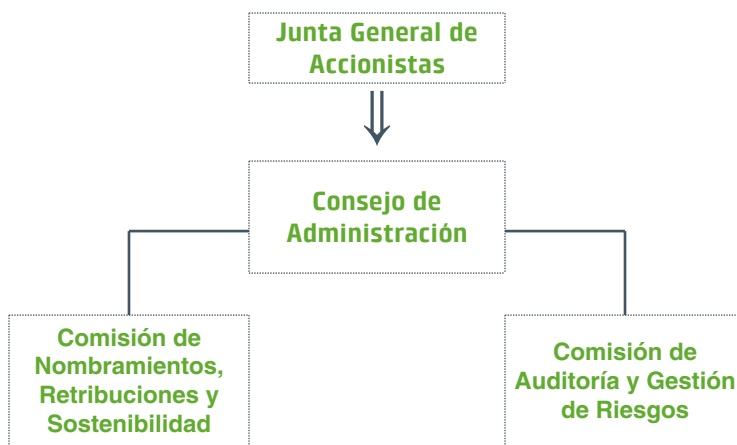
La CNRS desempeñó un rol muy activo en la supervisión de los asuntos de su competencia. Prueba de ello es que durante el año 2024 se ha reunido en 16 ocasiones. A continuación, se presenta un resumen de las principales actividades que a lo largo del ejercicio fueron objeto de discusión y supervisión por esta Comisión en materia retributiva.

Período	Principales actividades llevadas a cabo por la CNRS en materia retributiva
Trimestre I 2024	15-01-2024:
(5 reuniones)	<ul style="list-style-type: none"> Se informa sobre el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2023.
15-01-2024	<ul style="list-style-type: none"> Se informa sobre el Informe anual de funcionamiento y actividades llevadas a cabo por la CNRS en 2023.
16-01-2024	<ul style="list-style-type: none"> Se revisa la evaluación de los objetivos de liderazgo del MBO del Consejero Delegado de 2023.
14-02-2024	<ul style="list-style-type: none"> Se recomienda la aprobación del modelo de contrato del PILP 2024-2026.
28-02-2024	16-01-2023:
18-03-2024	<ul style="list-style-type: none"> No se trataron temas sobre remuneraciones.
	14-02-2023:
	<ul style="list-style-type: none"> Se informa sobre la evaluación del MBO del Consejero Delegado de 2023. Se recomienda la aprobación y elevación al Consejo de la evaluación del grado de cumplimiento del PILP 2021-2023. Se recomienda la aprobación del modelo de contrato y de las métricas del PILP 2024-2026. Se informa sobre el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2023.
	28-02-2024:
	<ul style="list-style-type: none"> Se recomienda la aprobación y elevación al Consejo de la evaluación del MBO del Consejero Delegado de 2023 Se recomienda la aprobación y elevación al Consejo del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2023.
	18-03-2024: (acuerdos adoptados por escrito, sin sesión)
	<ul style="list-style-type: none"> Se recomienda la aprobación y elevación del modelo de contrato del PILP 2024-2026.
Trimestre II 2024	10-04-2024:
(5 reuniones)	<ul style="list-style-type: none"> Se informa acerca de la remuneración en acciones para los consejeros.
10-04-2024	22-04-2024:
22-04-2024	<ul style="list-style-type: none"> Se recomienda aprobación y elevación al Consejo de la remuneración en acciones para los consejeros.
17-05-2024	17-05-2024:
27-05-2024	<ul style="list-style-type: none"> Se informa sobre la propuesta de remuneración para los consejeros. Se informa sobre los incentivos al <i>Management</i> 2020-2024.
20-06-2024	27-05-2024 (acuerdos adoptados por escrito, sin sesión):
	<ul style="list-style-type: none"> No se trataron temas sobre remuneraciones.
	20-06-2024:
	<ul style="list-style-type: none"> Se informa sobre el plan de trabajo para la Política de Remuneraciones y el enfoque de cara a 2025.

Período	Principales actividades llevadas a cabo por la CNRS en materia retributiva
Trimestre III 2024	16-07-2024:
(3 reuniones)	<ul style="list-style-type: none"> Se recomienda aprobación del plan de trabajo en materia retributiva para la temporada 2024-2025.
16-07-2024	<ul style="list-style-type: none"> Se informa sobre la brecha salarial de género (<i>Gender Pay Gap</i>).
12-09-2024	12-09-2024:
27-09-2024	<ul style="list-style-type: none"> Se recomienda aprobación de la selección de asesores externos para la elaboración del Informe Anual de Gobierno Corporativo y del Informe Anual de Remuneración a los Consejeros. Se ratifica el <i>Sign-on</i> bonus para determinados miembros del <i>Senior Management</i>. Se informa sobre la brecha salarial de género (<i>Gender Pay Gap</i>).
	27-09-2024:
	<ul style="list-style-type: none"> No se trataron temas sobre remuneraciones.
Trimestre IV 2024	1-10-2024:
(3 reuniones)	<ul style="list-style-type: none"> No se trataron temas sobre remuneraciones.
1-10-2024	24-10-2024:
24-10-2024	<ul style="list-style-type: none"> Se informa sobre las condiciones de salida de miembros del <i>Senior Management</i>.
5-12-2024	<ul style="list-style-type: none"> Se informa sobre la propuesta de grupos de comparación para el benchmarking del Consejero Delegado, presentada por WTW. Se informa sobre el diagnóstico del PILP frente a las tendencias de mercado.
	5-12-2024:
	<ul style="list-style-type: none"> Se aprueba la propuesta de grupos de comparación para el benchmarking del Consejero Delegado, presentada por WTW. Se recomienda la aprobación de la retribución del Consejero Delegado.

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

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



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

- Los términos y condiciones principales del contrato del Consejero Delegado (i.e., duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual, pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual, permanencia o fidelización).

- **Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad:** asume el rol principal en cuanto a la determinación, aplicación y revisión de la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as. De conformidad con las competencias atribuidas en el Reglamento del Consejo de Administración, a continuación, se resumen las funciones que se le asignan a esta Comisión en relación con la determinación, aplicación, revisión y transparencia de la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as:

- Proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones ejecutivas o de Consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones básicas de sus contratos.
- Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.
- Revisar periódicamente la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros/as y altos directivos de la Sociedad.
- Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros/as y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros y proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a votación con carácter consultivo a la Junta General de Accionistas, la elaboración de dicho informe anual.

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

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

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

7. Anexos

Anexo I: ¿Cómo hemos elaborado este Informe?

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros/as correspondiente al ejercicio 2024 constituye para Cellnex el cuarto elaborado en formato libre. Con este nuevo enfoque, significativamente distinto en cuanto a estructura y contenido respecto a los informes elaborados en ejercicios anteriores, Cellnex pretende cumplir cuatro objetivos:



1. **Responder a las principales demandas** de los inversores institucionales y *proxy advisors*: Cellnex ha tenido en cuenta las expectativas de estos *stakeholders*, recogidas durante el proceso de consulta llevado a cabo por la Sociedad durante el año 2024.
2. Atender a las **mejores prácticas** internacionales en cuanto a nivel de transparencia de información en materia retributiva mediante la divulgación de información de una forma sencilla, clara y transparente, detallando, entre otros, cómo este modelo se alinea con la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y la creación de valor para los distintos *stakeholders*.
3. Servir como **fuentes de información** para aquellos *stakeholders* que quieran conocer en mayor profundidad el modelo retributivo de Cellnex.
4. Cumplir con la **regulación y recomendaciones** incluidas en la Ley de Sociedades de Capital, la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, alinearse con las mejores prácticas en Gobierno Corporativo y el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas.

Asimismo, cabe resaltar que, siguiendo los principios recogidos en la Guía Técnica 1/2019 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores sobre el funcionamiento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la Sociedad ha recibido asesoramiento externo independiente en materia retributiva, como se ha detallado en el apartado Política de Remuneraciones de los Consejeros/as 2025 del presente Informe.

Anexo II: Planes de Incentivos de Largo Plazo en curso

A continuación, se describen los Planes de Incentivo a Largo plazo (PILP) 2023-2025 y 2024-2026, en curso.

PILP 2023-2025

Importe

En la fecha del nombramiento efectivo del Consejero Delegado (4 de junio de 2023), los PILPs 2021-2023, 2022-2024 y 2023-2025 estaban en vigor. De acuerdo con la política retributiva general de Cellnex para el *Senior Management* en vigor en 2023, las nuevas incorporaciones son incluidas en el PILP último iniciado y la concesión se incrementa, dado que no participan en los PILPs vivos. Esta política ha sido modificada y no se consideran concesiones incrementadas para nuevas incorporaciones en la nueva Política de Remuneraciones sometida a aprobación de la Junta 2025. Como resultado, los importes correspondientes al Consejero Delegado en el PILP 2023-2025 son los siguientes:

- **Umbral: 85% del target.**
- **Target: 473% de la Retribución Fija** anual, equivalente a 2,6 veces la concesión estándar (183% de la Retribución Fija anual). Esta concesión incrementada cubre su no participación en los PILPs vivos.
- **Máximo: 235,7% del target.** Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento del conjunto de los objetivos preestablecidos, considerando las ponderaciones de cada objetivo en el total del incentivo. En línea con la reducción del incentivo máximo en el ILP 2025-2027, la CNRS también ha acordado para este ILP 2023-2025 limitar el incentivo máximo. Como resultado, el importe máximo que se podrá recibir será equivalente a aplicar sobre la concesión estándar (183% de la Retribución Fija anual) el límite de 610% del target.

Métricas

La CNRS y el Consejo de Administración revisaron cuidadosamente las métricas del PILP 2023-2025 para asegurar su alineamiento con las prioridades estratégicas en la nueva etapa en el *equity story* de Cellnex: alcanzar grado de inversión en el rating con S&P, impulsar el crecimiento orgánico y mejorar la remuneración a los accionistas.

El incentivo solo se abonará si el RTA anualizado de Cellnex alcanza, al menos, un 5%. El nivel de pago final se determinará en función de las siguientes métricas, pesos y escalas de logro:

Prioridad Estratégica	Métrica	Peso	Umbral		Target		Máximo	
			Logro	Pago	Logro	Pago	Logro	Pago
Mejorar la remuneración a los accionistas	RTA absoluto anualizado	30%	5 %	85%	8%	100%	30%	305%
	RTA relativo	30%	#4	85%	#3	100%	#1 o #2	
Generación de caja	Flujo de Caja Libre	20%	320m€	85%	430m€	100%	540m€	150%
ESG	Consumo de energía verde certificado*	10%	77%*		82%-100%*		Target + ISO*	
	Nivel de compromiso global de los empleados y empleadas	10 %	66%	85%	70%	100%	75%	115%
	Presencia de talento internacional en corporación		55 %		60 %		65 %	

*Escenario mínimo: Consumo certificado de energía 77% verde; Escenario target: Consumo certificado de energía 100% verde en el caso de que el precio medio a través de las Garantías de Origen (GdO) se sitúe por debajo de 3€/Mwh o consumo certificado de energía 82% verde en el caso de que el precio medio a través de las Garantías de Origen (GdO) se sitúe por encima de 3€/Mwh + Escenario máximo: alcanzar los objetivos establecidos para el escenario target + certificación ISO 50001 para el 80% del consumo directo.

Niveles intermedios se calculan por interpolación lineal (ver detalle del RTA absoluto a continuación)

Retorno Total para el Accionista absoluto

El precio inicial para medir el RTA se calcula como el precio medio, ponderado por volumen ("vwap"), de los tres meses anteriores a 1 de enero de 2023, esto es 32,46 euros por acción.

El RTA para un escenario de cumplimiento target se establece en un 8% (anualizado y compuesto) para el periodo de medición del incentivo. En este escenario, el nivel de pago ascendería a un 100% del incentivo target. El RTA para recibir el incentivo mínimo se establece en un 5% (anualizado y compuesto) y se corresponde con un nivel de pago del 85% del incentivo target. En un escenario de cumplimiento máximo, se exige un RTA del 30% (anualizado y compuesto) y que el RTA de Cellnex se sitúe en las dos primeras posiciones del grupo de comparación, según se detalla a continuación. En este escenario, el incentivo máximo es un 305% del target.

Los niveles intermedios se calculan por interpolación lineal. La escala de logro entre el target y el máximo contempla distintas pendientes. Por ejemplo, para un RTA del 10% (anualizado y compuesto) se abonaría un 115% del incentivo y para un RTA del 12,5% (anualizado y compuesto) se abonaría un 150%.

Para calcular el RTA se considerará la evolución en el precio de la acción y las distribuciones a los accionistas.

En todo caso, no se devengará incentivo alguno si el RTA absoluto no alcanza el umbral de cumplimiento mínimo.

Retorno Total para el Accionista relativo

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

Grupo de comparación RTA relativo

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

En 2023 el Consejo de Administración de Vantage Towers, tras la oferta de Oak Holdings GmbH, acordó la exclusión de cotización. Como resultado, la CNRS propuso excluir esta compañía del grupo de comparación inicialmente establecido.

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

- Si el RTA de Cellnex se sitúa en la quinta posición o siguientes (por debajo del umbral), no se abonaría incentivo.
- Si el RTA de Cellnex se sitúa en cuarto lugar (umbral), el nivel de pago sería del 85% del target.
- Si el RTA de Cellnex se sitúa en tercera posición (cumplimiento target), el nivel de pago sería del 100%.
- Si el RTA de Cellnex se sitúa en las dos primeras posiciones, el nivel de pago sería del 115% del target.
- Si el RTA de Cellnex se sitúa en las dos primeras posiciones y el RTA absoluto es, al menos, 30% (máximo nivel de cumplimiento), el nivel de pago sería del 305% del target. Niveles de pago intermedios entre 115% y 305% del target estarán calculados en función del nivel de consecución del RTA absoluto por encima de 10% y hasta 30%.

Flujo de Caja Libre (FCF)

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

El Flujo de Caja Libre se calcula como el Flujo de Caja Libre recurrente apalancado descontando el Capex de expansión y el Capex de BTS (que incluye los servicios de ingeniería (WS + IS)). Se considera a perímetro constante a diciembre de 2022. En 2025 será necesario ajustar el perímetro para estimar el FCF en términos comparables. Dicho ajuste será validado por parte de un auditor externo tras una evaluación de "procedimientos acordados", ya que la Compañía podría ejecutar más proyectos de crecimiento inorgánico.

ESG

Las métricas ESG están alineadas con el Plan Director ESG 2021-2025.

Los objetivos ESG se refieren a:

- Consumo de energía verde certificado, según se ha descrito anteriormente.
- Nivel de compromiso global de los empleados y empleadas, clave para consolidar con éxito la cultura de Cellnex como parte de los procesos de integración.
- Presencia de talento internacional en corporación, para continuar promoviendo la diversidad a través del liderazgo inclusivo como palanca de cambio y sostenibilidad empresarial.

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

Funcionamiento

El periodo de medición de los objetivos es de tres años, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

El incentivo se concede un 40% en acciones y un 60% en derechos sobre la revalorización de las acciones (opciones sobre acciones). El número de acciones que se entregarán, en su caso al finalizar el PILP 2024-2026 se calculará a partir de los importes en efectivo indicados en este apartado (expresados como porcentaje de la Retribución Fija), el grado de consecución de las métricas y considerando el precio medio ponderado de la acción de Cellnex en las sesiones bursátiles de los tres meses anteriores al 1 de enero de 2023 (excluida esta fecha).

El Consejero Delegado está sujeto a un requisito mínimo de tenencia permanente de acciones de Cellnex (apartado "Política de Tenencia permanente de Acciones"). Si dicha obligación se cumpliera, podrá optar por recibir el incentivo a largo plazo, en su caso, en aportaciones a un plan de previsión social o producto equivalente, o en efectivo.

Los objetivos descritos anteriormente han sido aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, en su sesión de 21 de diciembre de 2022. Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el periodo de medición de objetivos.

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

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

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

En caso de producirse un cambio de control en Cellnex durante el período de generación del PILP 2023-2025, el beneficiario tendrá derecho a recibir la parte proporcional del incentivo, calculada hasta la fecha del cambio de control. A efectos de calcular la cuantía del incentivo, todas las métricas se considerarán con un cumplimiento del 100%, excepto las vinculadas con el rendimiento de la acción, cuyo cumplimiento se calculará tomando en cuenta el precio de la transacción de cambio de control. El incentivo resultante se devengará en la fecha en que la transacción de cambio de control se cierre efectivamente, y se pagará completamente en efectivo. A los efectos de esta cláusula, se entenderá por cambio de control la ejecución de cualquier tipo de transacción bajo la cual cualquier individuo o entidad legal adquiera el 30% o más del capital social de Cellnex.

PILP 2024-2026

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

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

Métricas

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

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

Los niveles intermedios se calculan por interpolación lineal.

Retorno Total para el Accionista absoluto

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

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

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

Para calcular el RTA se considerará la evolución en el precio de la acción y las distribuciones a los accionistas.

En todo caso, no se devengará incentivo alguno si el RTA absoluto no alcanza el umbral de cumplimiento mínimo.

Retorno Total para el Accionista relativo

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

Grupo de comparación RTA relativo

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

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

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

Flujo de Caja Libre (FCF)

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

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

ESG

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

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

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

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

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

Funcionamiento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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