

Cultura, liderazgo y fomento de personal

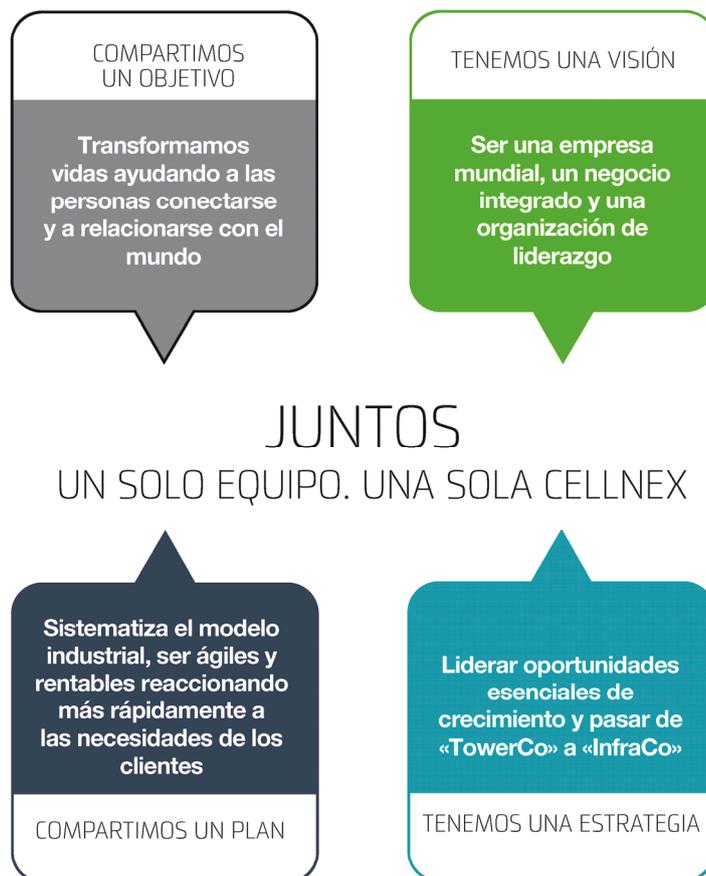


Because the only way of growing as a company is doing it together as a team.

Tobías Martínez
CEO

Visto el proceso de transformación que atraviesa la empresa, consideramos que uno de los pilares más importantes del mismo son las personas que forman parte de Cellnex. Es por ello que “Cultura corporativa: Creciendo juntos” es uno de los proyectos de transformación, cuyo objetivo principal es promover una cultura común en Cellnex.

Compartimos un compromiso común en pro de una Cultura Corporativa:



JUNTOS
UN SOLO EQUIPO. UNA SOLA CELLNEX

NUESTRA CULTURA EN ACCIÓN

Como punto de partida, en 2019 se presentó el estudio de cultura con el objetivo de alinear e integrar la Cultura organizativa (la Actual y la Aspiracional) con la estrategia global de Cellnex.

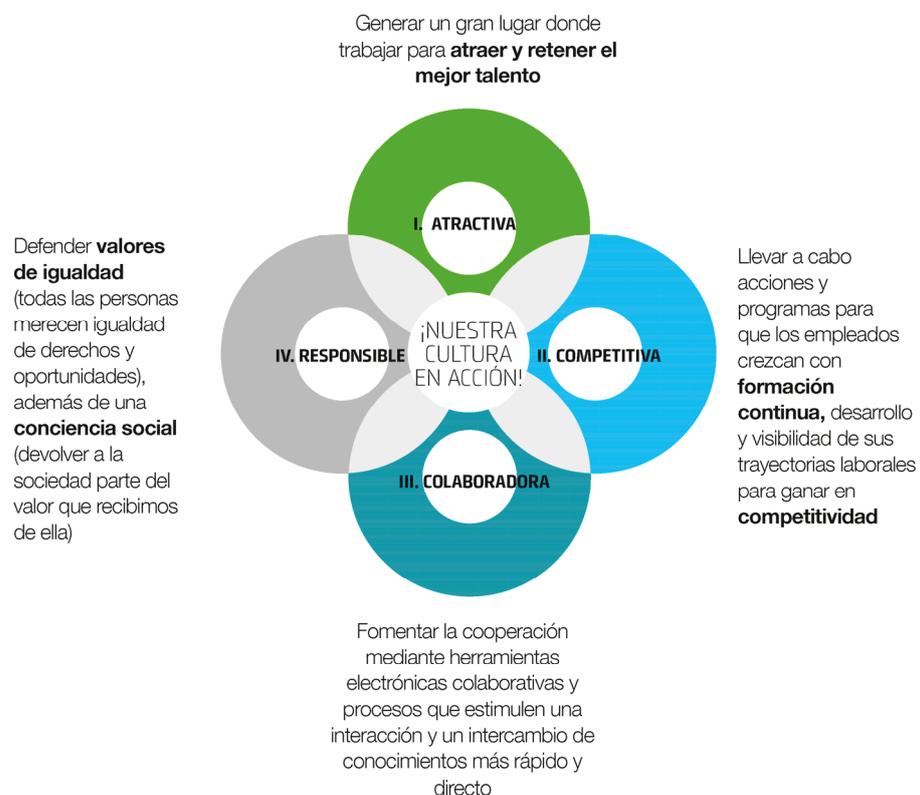
Los objetivos específicos son:

- Definir y validar el Modelo Cultural Global Aspiracional, principalmente a través del equipo de gestión.
- Conocer los modelos culturales actuales de Cellnex.
- Diseñar la Hoja de ruta de aplicación para alinear e integrar el Modelo cultural (análisis de brechas, diseño de hoja de ruta, comunicación y liderazgo).
- Implantación de las acciones definidas en la Hoja de ruta.

En 2019 se realizó una encuesta entre el 40 % de la plantilla de Cellnex, con el 71 % de participación de los empleados. Los resultados muestran el orgullo de pertenencia al Grupo, entusiasmo por participar en un proyecto exitoso, así como satisfacción profesional y personal por la posibilidad de desarrollo en esta compañía. También se indicaron puntos de mejora que han servido para redefinir y reforzar nuestra estrategia de personas.

Durante este año las palancas de cambio han sido identificadas con la administración y a través de un equipo de trabajo el diseño del mapa de ruta de la implementación ha sido iniciado.

En este contexto, estamos trabajando para desarrollar y desplegar una Cultura corporativa basada en los ejes culturales que mejor definen a la empresa y a nuestros empleados.



Nuestra cultura corporativa se organiza en torno a cuatro ejes culturales:

I. Atractiva

En primer lugar, trabajamos para conformar un excelente entorno para trabajar, fortaleciendo nuestra marca y selección de personal, facilitando la movilidad y construyendo nuevos espacios que fomenten una cultura organizativa integrada y alineada.

Para fortalecer nuestra marca, estamos impulsando nuestra presencia externa, tanto física como en las redes sociales, y gestionamos un grupo de jóvenes talentos con el objetivo de atraer talento externo y generar orgullo de pertenecer a Cellnex.

En cuanto a contratación, nos interesa tanto la "experiencia contrastada" (fichajes con experiencia) como la "reserva de talento" (savía nueva). Además, el proceso de selección y contratación se fundamenta en valores, habilidades y capacidades, y las habilidades blandas se valoran al mismo nivel (o incluso más) que las duras.

Además, facilitamos la movilidad de nuestros empleados publicando en la intranet todas las vacantes disponibles y ofrecemos cargos internacionales a los empleados según las necesidades de cada país.

Por último, se han diseñado nuevas oficinas adaptadas a las últimas tendencias. Reflejan nuestra entidad corporativa y mejoran el valor y la presencia de nuestra marca.

II. Competitiva

También hemos creado acciones específicas sobre programas de retribución y formación, como el modelo de aprendizaje 70:20:10, el Cellnex Corporate Master o la Cellnex Corporate Leadership School. Aunque no se trata solo de formación, sino que también creamos otros proyectos para que el lugar de trabajo resulte estimulante, como por ejemplo la Igualación de los puestos de trabajo, la Gestión por objetivos o los Diálogos del desarrollo.

"Necesitamos tu talento. Tu esfuerzo. Tu compromiso para llegar más lejos. Porque como equipo somos mejores, más fuertes, más eficientes y más ágiles. El secreto es el trabajo en equipo. La clave es trabajar juntos para lograr grandes objetivos. Creemos en las personas. Creemos en ti."

Igualación de los puestos de trabajo

En 2019 se puso en marcha la Igualación del trabajo con el objetivo de identificar, evaluar y elaborar un catálogo único de cargos en Cellnex a nivel de grupo. Este proyecto ofrece un marco y un lenguaje global, facilitando la gestión profesional, la rotación interna, la movilidad del talento dentro del grupo y el despliegue de políticas competitivas de remuneración, al tiempo que satisface necesidades comerciales: atraer, motivar y retener el talento esencial.

Se aborda la definición de roles y categorías profesionales uniformes a partir de tres trayectorias profesionales (gerencia, aportación clave, comercial). Esto nos permite diseñar una Progresión laboral que define las competencias y aptitudes requeridas para cada cargo, así como la remuneración según el mercado.

- Unificación de los cargos del catálogo: hemos partido de más de 300 entradas en distintos idiomas y has hemos diferenciado por país hasta obtener 190 en inglés y que sean compartidas por todo el grupo Cellnex.
- Definición de la misión y las funciones de estos 190 cargos catalogados
- Definición de 3 trayectorias profesionales y 13 roles/categorías profesionales
- Asignación de los nuevos cargos a más de 1.500 empleados de todo el grupo Cellnex.

Gracias al despliegue de la Igualación de los puestos de trabajo en la Corporación podremos extraer lecciones y mejores prácticas a través de los comentarios del colectivo corporativo, lo que nos ayudará a implantarlo con mayores garantías de éxito en los demás países. Para 2020 todos los países del Grupo Cellnex habrán adoptado el nuevo catálogo de cargos siguiendo la Igualación de los puestos de trabajo y tendrán un perfil laboral correspondiente a todos los puestos catalogados. A partir de ese momento, colaboraremos con ellos para poner en práctica la Progresión laboral definida por la Corporación.

III. Colaborativa

Asimismo, hemos facilitados herramientas informáticas colaborativas a los empleados en función de sus necesidades que han sido pensadas para mejorar su experiencia y cooperación. En este sentido, tenemos una nueva intranet en el centro de "Digital Workplace", en My Compensa (el portal de prestaciones para los empleados) y en The Hub (el portal en línea de gestión de talento).

Digital Workplace

Durante 2019 hemos trabajado en la definición y conceptualización del programa Digital Workplace, entendido como el nuevo entorno comunicativo que sustenta y facilita información, ayuda a motivar y a integrar a los colaboradores del Grupo Cellnex y nos permite ser más ágiles, productivos y colaborativos.

El proyecto de desarrollo e implantación de Digital Workplace se llevará a cabo entre 2019 y 2020.

Este año se ha priorizado el despliegue de la línea del trabajo de comunicación, puesto que se prevén resultados rápidos. Esto nos ha permitido colmar la laguna más importante: contar con un solo canal donde podamos conectarnos todos en cualquier lugar, en cualquier momento o desde cualquier dispositivo antes de finales de 2019.

El proyecto para desarrollar y poner en marcha la línea de comunicación se presentó en menos de 6 meses para todas las unidades de negocio del Grupo Cellnex y ha servido para acelerar la transformación de todos los proyectos en los que estamos inmersos.

IV. Responsable

Por último, estamos elaborando programas que fomentan los valores sociales. Por ejemplo, hemos creado el Programa de Equidad, Diversidad e Inclusión para 2019-2022 y el Consejo de Administración aprobó la Política de Equidad, Diversidad e Inclusión. Además, estamos participando en el programa de inserción de personas desfavorecidas en colaboración con FutureWay y somos socios corporativos de United Way Foundation.



La comunicación interna entre los diferentes países también se ha visto fortalecida gracias al Plan Estratégico de Comunicación Interna y el Plan de Acción Global de Comunicación Interna o la Reunión de Coordinación Global - Ampliada.

Plan Estratégico de Comunicación Interna

El entorno de crecimiento nos ha obligado a definir el Plan Estratégico de Comunicación Interna en 2019. Es un plan que define la visión, la misión y los principios de la función de comunicación interna y de los flujos de trabajo en los que nos centraremos en 2019-2021. El papel de la función de comunicación interna se entiende como estratégico, integrador y nos permite acompañar a nuestros colaboradores en el proyecto Cellnex.

Todos los proyectos y las necesidades de comunicación de la empresa se han alineado con los objetivos estratégicos a través de una línea gráfica y un relato inspirador que nos interpela a todos los que formamos parte de Cellnex. Aportar esta coherencia nos permite poner el talento individual a disposición del grupo, aumentando la eficiencia, el orgullo de pertenencia y la cohesión.

Reunión de Coordinación Global - Ampliada

En el mes de abril celebramos la Reunión de Coordinación Global, en la que se dan cita el equipo directivo y los cargos estratégicos del grupo Cellnex con el objetivo de compartir hitos, desafíos y objetivos. Lograr la cohesión del equipo directivo, afianzar una cultura común y reforzar el espíritu de pertenencia gracias a un discurso inspirador y mucha ilusión. Crecer juntos es el lema que se decidió que nos acompañaría durante ese encuentro y será el mensaje clave que enmarcará los proyectos que estamos poniendo en marcha para conseguir una cultura integrada y alineada.

Más de 80 ejecutivos y gerentes que representan la principal estructura de gestión del grupo Cellnex. Nivel de satisfacción general de 4,73/5.

Plan de Acción de Comunicación Interna Global

El uso del Plan de acción de comunicación interna global permite informar o concienciar sobre distintos temas de relieve, tanto porque proporcionan información sobre el progreso de los diferentes proyectos y la propia empresa como porque sensibilizan para mejorar el comportamiento en distintas áreas, además de generar orgullo de pertenencia y crear comunidad. Por ejemplo: Diversidad, My Compensa, Bienestar, Movilidad, Medio ambiente, RGPD, seguridad de la información, optimización de 365 herramientas, proyecto social-voluntario corporativo, Concurso de fotografía de vacaciones, celebraciones navideñas.

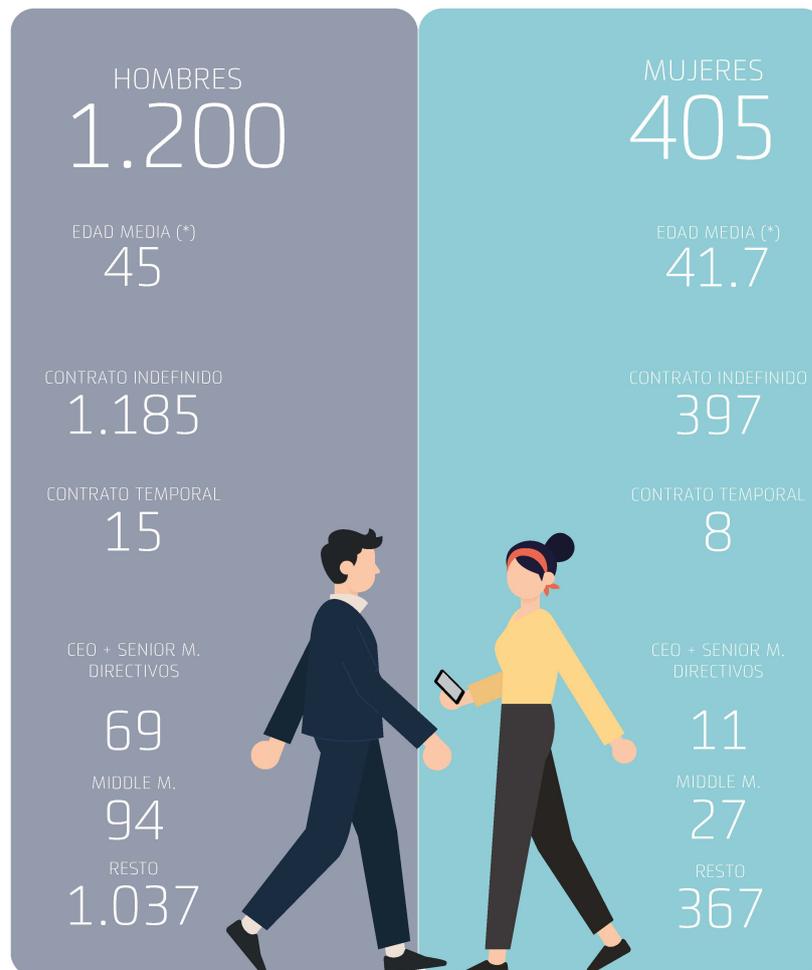
Gestión de personal

El equipo de Cellnex está formado por 1.605 personas, repartidas geográficamente por España (75 %), Italia (9 %), Francia (6%), Holanda (6 %), Reino Unido (1 %), Suiza (2 %) e Irlanda (1%). Este equipo multidisciplinar es esencial para contar con un proyecto empresarial de éxito, que es lo que permite que Cellnex Telecom sea uno de los principales operadores de infraestructuras para telecomunicaciones de Europa.

La plantilla es predominantemente masculina, que es un reflejo de la situación actual del sector.

En 2019 la plantilla de Cellnex Francia, Cellnex Holanda y Cellnex Suiza ha incrementado considerablemente al finalizar su proceso de formalización del equipo. En concreto, la plantilla en estos países ha aumentado un 238%, 181% y 56%, respectivamente.

En 2019 la tasa de rotación en Cellnex es 4,68 %.



Equidad, inclusión, diversidad e integración

Logros importantes de 2019	Retos más destacados para 2020
Creación del Programa de Equidad, Diversidad e Inclusión para el período 2019-2022.	Puesta en marcha y seguimiento de las acciones definidas en el programa 2020.
Aprobación de la Política de Equidad, Diversidad e Inclusión.	Aplicación de la gobernanza de la diversidad. Revisión de las acciones específicas del Programa de Equidad, Diversidad e Inclusión e introducción de mejoras.
Creación y análisis de las pruebas piloto sobre teletrabajo para poner ampliarlos a todos los empleados.	Ampliación del teletrabajo a un mayor número de empleados y a otros países.
Colaborar con Futureway en temas de inclusión para tratar de incorporar a estudiantes en riesgo de exclusión social.	

En Cellnex pensamos que la equidad, la diversidad y la inclusión no son tan solo elementos relacionados con la responsabilidad social corporativa que tenemos como empresa de cara a todos nuestros grupos de interés, sino como un componente esencial para mejorar la competitividad y el talento de nuestros empleados. Es por ello que nos comprometemos firmemente con la equidad, la diversidad y la inclusión, y hemos definido una estrategia global integral en este campo para 2019-2022 acorde con nuestra cultura y nuestros valores corporativos.

En la actualidad estamos invirtiendo esfuerzos para que la diversidad forme parte de nuestro negocio. Sin embargo, para nosotros no basta con mostrar un compromiso, sino que queremos entender y administrar la diversidad. En 2019 llevamos a cabo un diagnóstico inicial sobre diversidad e inclusión que nos permitió analizar el contexto nacional e internacional, el marco normativo, las iniciativas y los premios, y elaboramos una evaluación comparativa que incluía empresas del sector de telecomunicaciones y de otros sectores punteros de este campo, además de examinar el punto de partida en el que se encuentra la empresa.



Fruto de este análisis, hemos preparado una Política de Equidad, Diversidad e Inclusión que fija las directrices y líneas de acción del área de Diversidad, Igualdad e Inclusión para todo el Grupo Cellnex. Esta política persigue la creación de un clima que permita la diversidad en todos estos aspectos: género, edad, orientación sexual, cultura, raza, religión, ideología, educación, talento, condición social, cualidad individual, estilo de trabajo, discapacidad, necesidades especiales o cualquier otra circunstancia de sus trabajadores; y, al mismo tiempo, el rechazo de cualquier tipo de discriminación por estos motivos que obstaculice el crecimiento de la Compañía o que afecte la selección, retención, perfeccionamiento y bienestar de su personal. La Política de Equidad, Diversidad e Inclusión ha sido aprobada por el Consejo de Administración.

También hemos elaborado un Programa de Equidad, Diversidad e Inclusión, en el que se definen las líneas de acción, los compromisos y líneas estratégicas. En Cellnex entendemos la diversidad en un sentido amplio y, por lo tanto, consideramos que nuestro programa debe ir más allá de la diversidad de género e incluir otros tipos de diversidades, como la diversidad generacional, afectivo-sexual, cultural o funcional, con el objetivo de integrar la diversidad de la sociedad en la que vivimos y cada uno con sus talentos diversos. En la siguiente infografía se pueden observar los compromisos y líneas estratégicas acordados para cada una de las líneas de acción.



Por último, hemos diseñado un Plan de acción en el que se han definido 90 acciones específicas, se ha establecido un calendario de implantación para los próximos cuatro años y se ha diseñado una herramienta de seguimiento para el Plan de acción, con definición de objetivos y KPI.

En el caso de España, durante este año se ha llevado a cabo el Plan de Diversidad, se han puesto en práctica algunas de las medidas previstas y está previsto alinear este plan con el Plan de Diversidad global. Entre las medidas llevadas a cabo este año, destacan las siguientes:

- Definición del proyecto y plan de acción para 2019.
- Definición de objetivos y ejes de acción (formación, sensibilización, selección y contratación, y flexibilidad y conciliación) junto con sus KPI.
- Adhesión a la Carta de la Diversidad.
- Formación para el Comité de Dirección y gerentes de primer nivel.
- Formación en Gestión de personal y organizaciones. Formación para el Comité de Igualdad.
- Formación por Internet para gerentes (sobre inclusión).

Asimismo, durante 2019 en Cellnex Corporativo se han llevado a cabo varias sesiones sobre diversidad cultural, con el objetivo de mejorar la sensibilización intercultural dentro de la organización. En este sentido, se han organizado dos cursos de formación en diversidad cultural dirigido a todos los empleados y un taller especial para el departamento de Recursos Humanos. También se han realizado dos sesiones de sensibilización cultural tanto en Cellnex Corporativo como en Cellnex España, además de una formación específica para los trabajadores internacionales y sus familiares. En total, se han impartido 28 horas de formación y han participado 140 empleados.

También estamos trabajando en Italia para mejorar la distribución de género dentro de la empresa. Por ello el plan de contratación contempla la oportunidad de aumentar el porcentaje de mujeres. En la actualidad, 2 de cada 4 coordinadores de los equipos operativos son mujeres.

En 2018 la compañía siguió trabajando en la renovación del Plan de Igualdad, que debe aplicarse a las filiales españolas Retevisión y Tradia, que se inició en 2017 con la fase de diagnóstico en la que se realizó una evaluación del grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades en Cellnex realizada por un externo independiente. En base a los resultados obtenidos, durante 2018 Cellnex elaboró y formalizó el Segundo Plan de Igualdad de la compañía, con una duración de cuatro años.

Este plan tiene como objetivo general aumentar progresivamente una mayor presencia de mujeres en la compañía, en todos los cargos y responsabilidades, garantizando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y previniendo el acoso sexual, y la discriminación por razón de género, tanto indirecta como directa.

Entre los objetivos concretos del Plan de Igualdad se incluye

Dar continuidad a los objetivos iniciados en el plan de Igualdad de 2010.

Incidir en la potenciación de la contratación de mujeres en las áreas en las que están menos representadas.

Sensibilización de la Plantilla en materia de igualdad a través de formación y empleo de la comunicación.

Potenciar la utilización de las medidas conciliadoras de manera más paritaria.

Las acciones recogidas en este Plan de Igualdad se centran en varios ámbitos que abarcan casi toda la empresa, como por ejemplo selección, formación, sensibilización y conciliación laboral.

Igualmente, está previsto realizar una evaluación anual del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación a fin de evaluar el cumplimiento de las medidas adoptadas en el Plan, valorar la adecuación de las medidas descritas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente.

En 2020 se actualizarán los planes de Retevisión y Tradia y se definirá un nuevo plan de igualdad para Cellnex Telecom para dar cobertura a todos los empleados de la compañía en España a este respecto.

Cellnex continúa avanzando en materia de flexibilidad y conciliación laboral gracias al teletrabajo, en especial en España e Italia. En este sentido, empleados de Cellnex Países Bajo, Suiza y Reino Unido tienen derecho a disfrutar del trabajo a distancia mientras que su superior se lo autorice. En otras compañías, como Cellnex Italia o Cellnex Francia, el trabajo a distancia está permitido dos veces por semana.

En Cellnex España empezamos a pilotar el proyecto en 2018 con 40 empleados durante 3-4 meses y, visto su éxito, en 2019 seguimos adelante con el proyecto de teletrabajo, aumentando el número de plazas en 150 para Cellnex Telecom y España.

Asimismo, Cellnex España ha creado una política de desconexión digital para garantizar el derecho de nuestro personal a la confidencialidad en el entorno digital y la desconexión prevista en el Estatuto de los Trabajadores, a fin de proteger la salud y la seguridad de nuestro personal.

Atraer, captar y retener talento

Hitos importantes en 2019	Retos más destacados para 2020
Consolidar y dar seguimiento al proyecto Ignición, reforzar las iniciativas de adquisición de talento y optimizar y normalizar la contratación e identificación de potencial en los distintos países.	Desplegar el plan de acción 2020 del proyecto Ignición, centrándose en dar visibilidad interna y externa al programa mediante un plan de comunicación.
Redefinir el proceso de incorporación y crear y desplegar los módulos de contratación e incorporación, así como desarrollar este último en Italia, Francia y Suiza.	Crear y desplegar los módulos de contratación e incorporación en los países de reciente integración (Irlanda).
Continuar con el proyecto y ampliar el mapa de talentos a todos los cargos intermedios.	Aplicar el proceso de Revisión de talentos en otros países.

Desarrollar el proyecto Rueda, que fomenta oportunidades de movilidad y crea grupos de talentos disponibles para su asignación por proyectos. Revisar y actualizar el proyecto Rueda.

Como parte de su esfuerzo por llegar a ser una referencia en materia de contratación y retención de talento, a lo largo de 2019 Cellnex ha desarrollado una serie de iniciativas para publicitar su imagen como fuente de empleo, mejorar el proceso de identificación y atracción de talento joven, y retener y cultivar el talento ya presente en la empresa.

Se ha llevado a cabo un análisis y una definición de la estrategia y el alcance del proyecto Employer Branding en Cellnex para:

- Promover nuestra presencia externa por vía de nuestros colaboradores ofreciendo criterios y directrices.
- Dar visibilidad externa a las acciones que llevamos a cabo en el ámbito del personal en Cellnex para aumentar tanto nuestra imagen de marca como el orgullo de pertenencia.

Hemos publicado también la página "Únete a nosotros" en nuestra web externa y la página de Company Life en LinkedIn.

En este sentido, continuamos con el proyecto Ignición para identificar un grupo de jóvenes talentos (becarios) y detectar y retener el talento en la empresa. Este proyecto nos permite extraer valor a la gestión de becarios como fuente de contratación estratégica. En este programa se potencia la diversidad e igualdad de género desde el mismo proceso de selección.

En 2019-2020 el proyecto ha establecido una serie de acciones y objetivos divididos en tres áreas:

- Employer Branding: El objetivo es posicionar a Cellnex como una empresa en la que la gente aspira a trabajar y aumentar la presencia del Grupo en el sector universitario.
- Experiencia del empleado: Se busca optimizar el proceso de selección e incorporación de jóvenes talentos para formarlos a lo largo de su trayectoria en la empresa.
- Orientación al alto rendimiento: El objetivo es unificar el talento joven para identificar a los mejores y crear un grupo de candidatos para cubrir futuras vacantes en la empresa.

Además, uno de los objetivos transversales del proyecto es promover la diversidad de género para aumentar el porcentaje de mujeres ingenieras, ya que más adelante pueden ser contratadas por la empresa, ya sea interna o externamente.

Durante 2020 queremos poner en marcha el Plan de acción 2020 del proyecto Ignición y dar visibilidad interna y externa al programa con un plan de comunicación.

En 2018 presentamos el programa de incorporación, que tiene como objetivo agilizar el proceso de adaptación e integración de las personas que ingresen por primera vez a la organización. Durante 2019 se ha redefinido el programa de incorporación de nuevos empleados y becarios, poniendo mayor énfasis en las actividades realizadas en las áreas de recursos y organización. Los niveles de satisfacción de los nuevos empleados han sido de 5,6 sobre 6.

A lo largo del año hemos seguido con el proceso de Revisión de Talento en España y en la Corporación; se trata de un proyecto para elaborar un mapa que identifique, retenga y desarrolle el talento. Debido a las cifras de personal que trabaja en España, hemos ampliado el mapa a los cargos intermedios de la plantilla. Este programa nos permite diseñar un mapa de talentos y elaborar un plan de desarrollo específico (PDI) según las distintas necesidades.

Asimismo, podemos contar con programas específicos por colectivos, como la formación para empleados de alto potencial o el programa de desarrollo de talentos (identificación de competencias y *coaching*), o un plan de mejora del rendimiento para los empleados de bajo rendimiento, a raíz del programa de mejora continua de la empresa. En 2020 se presentará el proceso de Revisión de Talento a nivel de Grupo a fin de evaluar el rendimiento y el potencial de crecimiento a partir de la situación actual.

Además, hemos definido planes de sucesión para el primer nivel de gerencia y en 2020 intentaremos ampliarlos a los demás niveles.

A finales de 2018 se presentó el proyecto Rueda de movilidad interna para dar preferencia a las candidaturas de los empleados de la empresa, ya que todos los cargos se comunican internamente a nivel global antes de ofertarse externamente. El proyecto Rueda tiene como objetivo promover y reforzar varios aspectos del área de Recursos Humanos trabajando en una serie de palancas. En 2019 se ha revisado y actualizado la política de movilidad de Cellnex en función de las nuevas tendencias del mercado.

Formación

Hitos importantes en 2019	Retos más destacados para 2020
Ampliar los Diálogos de Desarrollo a los demás países.	Incluir más países en el proceso de Diálogos de Desarrollo (Irlanda).
Presentar la primera edición del Cellnex Master en colaboración con EADA (con 20 profesionales de todos los países).	Arrancar la segunda edición, incorporando las acciones de mejora identificadas durante la primera edición.
Analizar los perfiles comerciales actuales y ofrecer formación en países y líneas comerciales.	
Definir el Programa de Liderazgo para garantizar que todos los gerentes tengan las mismas herramientas de formación y desarrollo.	Aplicar a nivel global itinerarios de liderazgo por niveles organizativos definidos en el Programa de Liderazgo.
Analizar y definir la estrategia y el alcance del proyecto Employer Branding.	
En el marco del proyecto Trinity se han llevado a cabo dos programas relacionados con el desarrollo de equipos de negocios: Línea de Negocio (Business Line) y Comercial Nacional (Country Commercial).	
Crear el programa "Train to Grow!", un taller específico para insistir en el trabajo realizado por formadores internos en España.	Dar continuidad al programa "Train to Grow!".

La formación es una pieza fundamental del desarrollo, siguiendo el modelo 70-20-10 de Cellnex. Así pues, todos los años definimos los tipos de formación alineada con las necesidades estratégicas de la organización y que determinarán las principales directrices.

En Cellnex Telecom hemos iniciado los Diálogos de Desarrollo, un espacio de diálogo entre compañeros de trabajo y sus gerentes en el que el gerente habla sobre el progreso de su colaborador, se valoran sus competencias, se definen los objetivos de desarrollo y se establece un plan para lograr estos objetivos según el modelo 70/20/10. Para reforzar estos diálogos y convertirlos en una función gerencial, en 2019 el 100 % de los gerentes del Grupo Cellnex recibieron formación en Evaluación del rendimiento: lograr objetivos desarrollando colaboradores".

Este proyecto se presentó a nivel de la Corporación y en España en 2017 y posteriormente en 2018 se incorporó Italia. Asimismo, se celebraron sesiones de formación abiertas para empleados y nuevos gerentes. Este año, siguiendo en esta línea, intentaremos ampliar el proceso a Francia, los Holanda, Suiza y el Reino Unido. En 2020 los países más recientes, como Irlanda, se incorporarán al proceso de Diálogos de Desarrollo.

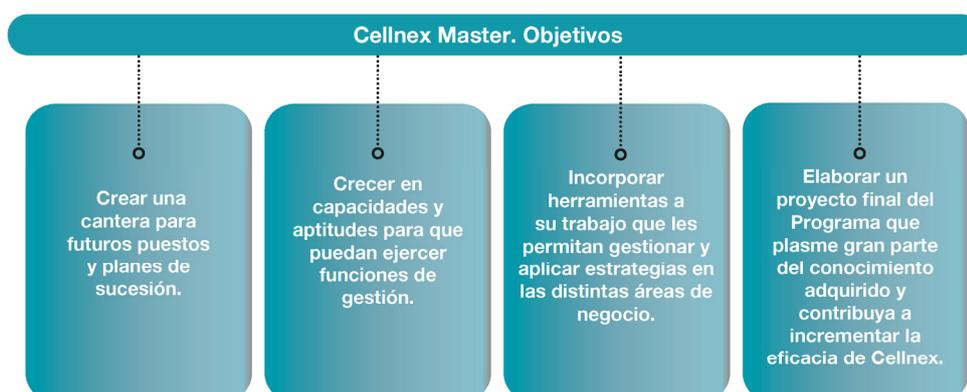
Del mismo modo, Cellnex Italia ha hecho público un proyecto de observación de puestos de trabajo para gerentes, personal clave y encargados de procesos, a fin de desarrollar actividades de trabajo conjunto para compartir puntos de vista, saber qué están desarrollando otros departamentos en la empresa, conocer otros contenidos, etc.

En 2019 se ha definido el modelo de liderazgo de Cellnex con el objetivo de garantizar que todos los gerentes de la compañía tengan las mismas herramientas para su formación y desarrollo. Se han diseñado una serie de acciones para este colectivo:

- Rincón del liderazgo: Acceso único para todos los gerentes a sus herramientas de liderazgo, como la Escuela de Liderazgo, paneles de control de su desarrollo, así como información sobre sus equipos y la Comunidad de Liderazgo.
- Escuela de liderazgo: Acciones para el desarrollo del liderazgo en Cellnex:
 - Mentor de Harvard: Acceso a una gran cantidad de herramientas para el desarrollo individual, de equipo y de negocios con el respaldo de expertos de primera categoría de Harvard Business Publishing.
 - Itinerarios de liderazgo: itinerarios de liderazgo por niveles organizativos que se pondrán en práctica en 2020.
 - Acceso a solicitudes de coaching.

El programa también permite el acceso a una Guía de desarrollo de competencias que aporta ideas de acciones para el desarrollo de la franja 70, según el modelo de desarrollo 70/20/10. En 2020 se pondrán en marcha en todo el mundo los itinerarios de liderazgo por niveles organizativos definidos en el Modelo de liderazgo.

En 2019 presentamos dentro del área de talento y liderazgo la primera edición del Cellnex Master, en colaboración con EADA Business School. El programa está adaptado a las necesidades de Cellnex, partiendo del título de máster que la escuela oferta en abierto. Los participantes serán seleccionados entre los distintos países en los que está presente Cellnex y el programa tendrá una duración de año y medio. En este primer año han participado 20 empleados procedentes de todos los países.



Los profesionales que han participado en el máster han cursado un total de 370 horas de formación, divididas en 192 horas de presencia, 6 horas de tutoría para proyecto, 8 horas de ensayo de la presentación del proyecto, 4 horas de presentación del proyecto y un cálculo de unas 160 horas de trabajo individual y en equipo.

El programa tendrá en cuenta un tipo de aprendizaje práctico, en el que el participante tendrá un papel activo: aprender con la práctica, en lugar de aprender escuchando. Arrancará una segunda edición en 2020 que incorporará las acciones de mejora identificadas durante la primera edición.

Además, y fruto del rediseño del Modelo comercial motivado por el proyecto Trinity, se han creado una serie de roles asociados con el proceso de venta consultivo y la gestión de cuentas (por ejemplo, KAM, Product Champion, etc.), que a su vez llevó a definir los perfiles asociados con cada uno de ellos.

En este sentido, en 2019 se ofertaron dos programas relacionados con el desarrollo de equipos de negocios:

- Línea de negocio e innovación. Presentación de un cuestionario de competencia con comentarios particulares y formación en dos líneas: trabajo en equipo y empatía, y planificación y organización.
- Comerciales nacionales: publicación de un cuestionario de competencia para analizar el perfil de ventas de cada uno (orientación Hunter / Farmer) para ayudar a los gerentes a desarrollar sus equipos y formación en ventas consultivas y gestión de ventas.

Cellnex España y la Corporación siguieron aplicando su formación de liderazgo que comenzó en 2016 mediante dos tipos de acciones: formaciones para nuevos gerentes y sesiones de coaching para gerentes de distintos niveles con el objetivo de formarles en el ámbito de la gestión de personal para favorecer su alineación con el Modelo de liderazgo. Entre estos programas destaca como novedad el curso de formación Leading by feedback (L2) y Performance Appraisal, dentro del itinerario de liderazgo de la empresa.

También seguimos impartiendo sesiones de formación técnica asociadas al conocimiento básico del departamento de cada socio, como charlas de innovación o formación transversal, como gestión de proyectos, idiomas, certificación interna de gestores de proyecto, Programa de Comunicación Intercultural o habilidades y prevención de riesgos laborales. La formación se imparte de forma presencial, por Internet y en formato combinado, así como a través de proveedores externos y/o formadores internos. En otros países, como Italia y los Holanda, también se imparten cursos de formación a los empleados.

Cellnex Francia asigna una gran importancia al desarrollo de conocimientos y habilidades de sus colaboradores. En 2019 la compañía inauguró la Universidad Cellnex para compartir las mejores prácticas y la experiencia individual, ahondar en el conocimiento de nuestra línea y estrategia de negocios, descubrir cada profesión de Cellnex y formar para adquirir nuevas habilidades o desarrollarlas.

Igualmente, en 2018 se dio continuidad a los itinerarios específicos dirigidos a gestores de proyectos, formadores internos y gerentes, que ya se estaban llevando a cabo dentro del plan de formación de los empleados.

Para lograr una mayor eficiencia en la gestión de la formación, se ha establecido un nuevo sistema de detección de necesidades de formación para 2020. Se trata de un sistema que permite clarificar al directivo y a los gerentes las necesidades de formación de cada empleado, los programas de desarrollo impartidos, los disponibles y el presupuesto para cada uno (asignación de recursos).

Somos también conscientes de que aproximadamente el 50% de la formación en Cellnex es interna, es decir, la imparten los propios trabajadores, que son voluntarios. Por ello hemos creado el programa Train to Grow!, un taller específico para valorar a dichos colaboradores. Este programa proseguirá a lo largo de 2020. También se ha hecho un

esfuerzo especial para sensibilizar y educar sobre la diversidad, la importancia estratégica para la empresa y el papel del gerente inclusivo.

En esta línea, Cellnex Italia ha puesto en marcha una serie de iniciativas dirigidas al desarrollo profesional y gerencial, como por ejemplo un proyecto de *mentoring* para planes de desarrollo de Recursos Humanos para respaldar la gestión del cambio, el crecimiento profesional y la cultura a fin de difundir o acompañar actividades para personal clave y sustentar así el crecimiento profesional y gerencial.

En 2019 la plantilla de Cellnex España, Italia, Francia, Holanda y Reino Unido recibió más de 54.317,51 horas de formación (34,4 por empleado), de las cuales 10.127,25 fue formación relacionada con la seguridad en el trabajo.

HORAS DE FORMACIÓN

	2017	2018	2019
Corporación	-	5.722	5.994
España	40.452	39.722	40.38
Italia	4.372	6.682	5.826
Francia	-	1.190	1.008
Holanda			798
UK			81
Suiza			231
Total	44.824	53.316	54.318

Ver detalle en Anexo IV.



Retribución y compensación

Hitos importantes en 2019	Retos más destacados para 2020
Finalizar la política retributiva y definir las bandas salariales, y ampliarla al resto de los países de Cellnex.	
Adaptar y poner en marcha el Portal de prestaciones para empleados My Compensa en España, Francia, Suiza e Italia.	Poner en marcha My Compensa para todos los empleados del resto de los países.
Cumplir los requisitos legales españoles para el registro laboral y las políticas de desconexión laboral.	Evaluar las medidas implantadas e introducir mejoras.

Para alcanzar su objetivo de maximizar la retención de talento, Cellnex ha desarrollado varias líneas de acción, como por ejemplo un análisis de los aspectos de retribución y compensación para optimizar su competitividad en el mercado de las telecomunicaciones.

En este contexto, en 2018 definimos cargos y perfiles asociados para todos los puestos de la empresa, y en paralelo iniciamos un estudio de remuneración de cada uno, cotejándolos entre sí y marcando una referencia de mercado. El objetivo consiste en establecer una serie de niveles salariales competitivos para cada una de las escalas profesionales y definir una política de remuneración unificada que atraiga y retenga aún más el talento. En 2019, la política de remuneración y la definición de los tramos salariales (remuneración por objetivos) se ampliaron al resto de los países con la idea de comparar las distintas empresas del sector por cargo y país.

Paralelamente, hemos puesto en marcha un portal de prestaciones para empleados, My Compensa, para reunir en un mismo lugar todos los aspectos relativos a la remuneración, retribución y prestaciones sociales que Cellnex ofrece a sus empleados para que sea más fácil acceder a esta información y administrarla libremente. El portal está disponible en España, Francia, Suiza e Italia.

Hoy por hoy, los empleados disfrutan de una serie de prestaciones económicas y sociales, como seguros de vida y accidentes, planes de pensiones y seguros de salud.

Del mismo modo, todos los empleados de Cellnex Telecom suelen tener horarios flexibles, por lo que pueden elegir cuándo empieza su jornada laboral, dentro de un margen de varias horas, siempre que al final del día hayan trabajado el número de horas establecido por acuerdo y contrato. Asimismo, todos los empleados del Grupo pueden tomarse las vacaciones estipuladas por el acuerdo durante todo el año, habiéndolas pactado con antelación con el jefe de su departamento. Todos los empleados que hayan solicitado una reducción de su horario laboral podrán gozar de ese derecho. Al final de 2019, los procedimientos relacionados con las medidas desconexión laboral y tiempo de registro fueron presentadas a los representantes sindicales, cumpliendo así con los requisitos legales. Ambos documentos han sido signados en enero de 2020.

Dirección por objetivos

En Cellnex Telecom se considera la Dirección por Objetivos (DPO) como un incentivo para estimular la contribución y creación adicional de valor de forma sistemática en todos los niveles, asegurando una alineación global de esfuerzos para lograr los resultados de grupo esperados en el mercado.

Esta política se basa en la definición de objetivos comunes por grupo, país, área, así como objetivos individuales para determinados colectivos. Esta definición y evaluación se llevan a cabo anualmente y en una escala de consecución de hasta el 125 %. El conjunto de objetivos despliega la estrategia prioritaria del grupo en cada país y combina de manera

uniforme objetivos cruzados entre distintas áreas que abarcan los proyectos principales del año en curso para sustentar la estrategia de negocio. El objetivo para 2019 ha sido ampliar dicha política a todos los países del grupo.

Además de ampliarla a todo el grupo Cellnex, y en el marco de la mejora continua, se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- Auditoría de objetivos individuales de todos los empleados del grupo Cellnex para analizar su cumplimiento según la definición SMART.
 - 1.556 objetivos auditados
 - 72,50 % de los objetivos individuales se consideran SMART
- Incremento del peso de los objetivos del grupo respecto a los directores nacionales para alinear este colectivo con la consecución de los objetivos del grupo.
 - 35 directores
 - 10 % del peso de los objetivos del grupo a este colectivo

En 2020, las mejoras introducidas en 2019 se consolidarán y la auditoría de los objetivos individuales proseguirá, buscando la trazabilidad de estos objetivos con el manual de misiones y funciones de las distintas áreas. De esta forma, nos aseguramos de que los objetivos definidos vayan a una con la estrategia de la empresa.

Salud y seguridad en el trabajo

SALUD LABORAL

79%

de la plantilla queda
cubierta por un Comité
de Seguridad y Salud

Cellnex vela por el bienestar de todas las personas que trabajan en sus instalaciones, incorporando las mejores prácticas de seguridad y salud y asegurando el cumplimiento normativo en esta materia.

La compañía cuenta con una Política de Prevención de Riesgos Laborales que marca las directrices de actuación en esta materia y establece que es responsabilidad de la Dirección integrar e implantar la Prevención de Riesgos Laborales a lo largo de toda la organización. Igualmente, esta política se implanta y desarrolla a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, basado en la gestión por procesos y la mejora continua, garantizando su eficacia y eficiencia. Otras compañías, como Cellnex Italia y Francia también tienen sistema de gestión de prevención de riesgo ocupacional.

En 2019 Cellnex España obtuvo la certificación ISO 45001, una nueva norma internacional que substituye la OSHAS 18001: 2007. La certificación 45001 representa un paso más en la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, ya que presenta un alcance mayor que el de la norma OHSAS 18001. Con respecto a este punto, cabe destacar de la ISO 45001 la determinación de factores internos y externos que pueden afectar el negocio de la compañía e introducir nuevos riesgos. También exige tomar medidas para abordar los riesgos y las oportunidades que puedan afectar la capacidad del sistema para alcanzar los resultados esperados o que puedan afectar la satisfacción del cliente.

Durante este año, Cellnex Italia ha logrado y mantenido el certificado SA8000 y ISO45001 y ha creado un nuevo comité llamado "Equipo de Actuación Social" que organiza reuniones por lo menos dos veces por año o más si reciben quejas a discutir y resolver. Los temas discutidos por el Equipo de Actuación Social están relacionados con "la responsabilidad social de la compañía" (SA8000) y "salud y seguridad en el puesto de trabajo" (ISO45001).

Además, el compromiso y la participación de la alta directiva en el liderazgo del sistema de gestión adquieren un protagonismo claro, mientras que al mismo tiempo, todas las personas de la organización tienen la obligación de conocer sus responsabilidades para trabajar juntos y alcanzar los objetivos de salud y seguridad laboral.

La ISO 45001 incluye como acciones necesarias el seguimiento, la medición, el análisis y la evaluación del desempeño en materia de seguridad y salud en el trabajo. En el contexto de la norma, se han realizado observaciones del entorno laboral a fin de detectar situaciones potencialmente peligrosas y, de esta forma, anticipar incidentes futuros. El desarrollo de esta iniciativa supone una mejora en la salud y seguridad laboral, algo que tan solo es posible lograr en procesos maduros como el de Cellnex.

Asimismo, Cellnex dispone de acuerdos de Coordinación de Actividades Empresariales con sus clientes a través de los cuales se definen los procesos de auditoría que la compañía aplica a sus clientes. Estos procesos de auditoría están pensados para cumplir con la normativa vigente en materia de riesgos laborales; el RD1711/2004 (Real Decreto que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales) y la LPRL 31/1995 (Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Igualmente, la compañía dispone de un sistema de soporte a las operaciones (OSS) propio bajo el cual realiza un exhaustivo control de los accesos a sus centros, garantizando así el estricto cumplimiento de la Política de Prevención de Riesgos Laborales y de la operativa de acceso por parte de clientes y contratistas.

Cellnex España cuenta con un **Comité Intercentros de Seguridad y Salud** en el que se tratan temas de prevención que afectan a la compañía en su conjunto, formado por 14 miembros, con paridad entre representantes sindicales y representantes de la Compañía. Además, dispone de dos Comités de Seguridad y Salud para las sedes de Barcelona y Madrid en los cuales se abordan temas específicos de los edificios corporativos. Durante el último año, el Comité Intercentros de Seguridad y Salud se ha reunido en cuatro ocasiones, tal y como exige la legislación. Asimismo, se dispone de un buzón de correo electrónico y una aplicación en la intranet corporativa para que cualquier trabajador de Cellnex pueda comunicar aquellas situaciones en las que se pudieran poner en riesgo la seguridad de los trabajadores.

Cellnex Italia también cuenta con un Comité de Salud y Seguridad compuesto por 11 miembros, 8 empleados internos y otras 3 personas externas que se involucran únicamente en caso de emergencia (el RSPP, el ASPP y el Doctor Competente). Los empleados internos proceden de todas las empresas pertenecientes a Cellnex Italia. Durante el 2019, el Comité de Salud y Seguridad se reunió dos veces.

Cellnex España cumple con sus obligaciones de prevención según el Real Decreto 39/1997 gracias a un Servicio de Prevención Conjunta. Actualmente, la mayoría de las empresas de Cellnex España ya están en el Servicio de Prevención Conjunta, solo faltan XOC y ZENON por incorporar, aunque se espera que se integren en 2020.

El Servicio de Prevención Conjunta de Cellnex ha estipulado todas las operaciones necesarias para cumplir con la normativa vigente sobre emisiones radioeléctricas, el Real Decreto 299/2016 y para definir métodos de trabajo para cualquier empleado que pueda estar expuesto a radiaciones no ionizantes en centros técnicos de telecomunicaciones. Este protocolo de trabajo abarca el conjunto de medidas preventivas y/o protectoras contra el riesgo, tanto en el enfoque, en el medio ambiente como en el individuo.

Asimismo, Cellnex Italia tiene un servicio de prevención externo (responsabile del servizio prevenzione e protezione), cumpliendo con la ley italiana. Este servicio es responsable para cada tema relacionado con la prevención y la protección. Cada año Cellnex Italia lleva a cabo un simulacro de evacuación y mantuvo reuniones con RSPP, RLS y los gerentes "empleados por la ley" (Datori di Lavoro) para comprobar el nivel de seguridad en la compañía (en todos los locales diferentes), para evaluar y empezar a improvisar acciones potenciales.

El grupo Cellnex tiene 12 acuerdos que cubren aspectos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo, 4 acuerdos en Cellnex España y 8 en Cellnex Italia. En España, el 90,5% de la plantilla está cubierto por un Comité de Seguridad y Salud y en Italia el 100%.

A fin de garantizar un entorno de trabajo seguro, en el que todo el personal de la compañía conozca las medidas de seguridad y salud de su puesto de trabajo, Cellnex España proporciona información y formación en Prevención de Riesgos Laborales al 100 % de la plantilla. Durante 2019 se ha promovido la formación en este campo. Por ello las actividades de formación y sensibilización se han reorganizado por área y el enfoque formativo se ha substituido por otro más pedagógico que alienta a los trabajadores a ser proactivos, implicándolos en la prevención en el trabajo.

También son dignas de mención las iniciativas de formación en salud y seguridad de Cellnex Italia y Holanda. Cellnex Italia llevó a cabo todas las actividades de formación en 2019 involucrando a los empleados en primeros auxilios, salida de incendios, riesgos eléctricos, desfibrilación (BLS/D) y en Cellnex Holanda regularmente forman a los empleados en cómo evitar riesgos.

La compañía realiza numerosas campañas de comunicación con el fin de concienciar a los trabajadores sobre la importancia de la seguridad laboral. Además, se ofrece a los empleados documentos informativos sobre los procedimientos de trabajos en altura y el uso de equipos de protección individual (EPI) y se imparten charlas informativas para solventar cuestiones que surjan en el trabajo diario. Además de estos documentos, la intranet brinda acceso a todos los procedimientos, guías, etc., que abarcan todos los aspectos del trabajo realizado por el personal de Cellnex España, tanto técnico como de oficina.

Por otro lado, también se ha optimizado el proceso de gestión de la información de seguridad laboral aplicable a los centros de trabajo de Cellnex, mejorando así la información disponible de cada centro en los sistemas y permitiendo una mayor accesibilidad y agilidad de la información a clientes y proveedores.

Uno de los proyectos más destacados de este ámbito es Cosmos Mobile, una aplicación innovadora para prevenir riesgos laborales que ofrece información en tiempo real sobre la ubicación de los técnicos y el estado del emplazamiento, lo que nos permite mejorar la seguridad de los empleados y maximizar la eficiencia y la calidad de las operaciones.

Además, y de conformidad con la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en 2018 se realizó una evaluación de los riesgos psicosociales a los que está expuesto el personal de Cellnex en España, con la colaboración de la empresa Norprevención-Ibersys. Tras la fase de consulta inicial mediante cuestionario (tasa de respuesta del 62 %) y un análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados, se generó un diagnóstico de la situación actual de los diversos factores de riesgo. Una vez evaluados los riesgos psicosociales en 2018, en 2019 Cellnex España ha creado una comisión de trabajo para aplicar medidas preventivas y correctivas.

Plan de Movilidad

En 2018 se aprobó y se puso en marcha el Plan de Movilidad de Cellnex España. Sus objetivos principales son reducir los accidentes *en itinere*, concienciar sobre la prevención de accidentes de tráfico y mejorar la movilidad de los trabajadores, socios, proveedores y clientes. Con estas medidas se pretende obtener beneficios relacionados con la mejora de la salud, ahorros en el consumo energético, una reducción de emisiones contaminantes y un incremento de la productividad y competitividad.

Vale la pena señalar en este sentido que la Autoridad Metropolitana de Transporte del área de Barcelona ha creado el sello PDE (Plan de Desplazamientos Empresariales). En 2019 las oficinas de Cellnex situadas en la zona de libre comercio han recibido este sello como resultado de la preparación y presentación de nuestro plan de movilidad para este centro de trabajo.

Además, en línea con el Plan de Movilidad aprobado en 2018, Cellnex España está trabajando para optimizar una movilidad más sostenible y segura gracias a distintas iniciativas, como el teletrabajo.

Plan de Movilidad: acciones emprendidas y acciones futuras

Acciones tomadas en 2019	Acciones a tomar en 2020
Formación 4x4 y Seguridad Vial	Formación 4x4 y Seguridad Vial
Formación en línea	Cursos de sensibilización para cargos intermedios
Campañas de sensibilización sobre seguridad vial	Conferencias de sensibilización en locales de profesionales afectados por accidentes de tráfico
	Fomento del teletrabajo

Formación en salud y seguridad

En 2019 en el grupo Cellnex se impartieron 10.127 horas (5.937 en 2018) de formación en prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo.

SALUD LABORAL

10.127

horas de formación en
prevención de riesgos
laborales y seguridad
laboral

Formación impartida en 2019
Formación obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales
Lucha contra incendios
Manipulación de cargas
Operaciones de mantenimiento en equipos de acoplamiento de ondas portadoras
Plan de autoprotección
Primeros auxilios
Recursos de prevención
Riesgo eléctrico
Trabajos en altura
Trabajos en instalaciones de telecomunicaciones

Accidentabilidad

Cellnex controla continuamente la seguridad en el trabajo y trabaja para minimizar los riesgos y reducir los incidentes y accidentes tanto de sus colaboradores como de cualquier persona presente en sus instalaciones.

	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia de accidentes (AFR)	1,26	2,17
Índice de gravedad del accidente	0,011	0,067
Incidencia de enfermedades profesionales	0	0

Los índices de frecuencia y gravedad han sido calculados para Cellnex España dado que es el único país en el que se han producido accidentes. Por lo tanto, para el cálculo se ha tenido en cuenta el número de horas trabajadas de España y no a nivel Grupo.

Gestión sostenible de la
cadena de valor

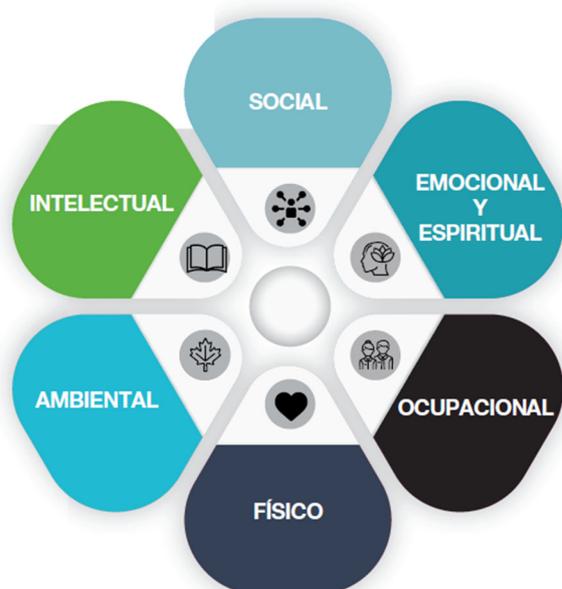
	Hombres	Mujeres
Se cae en la misma planta	0	1
Se cae en otra planta	0	0
Se golpea contra un objeto	0	0
Sobreesfuerzo/mala postura	1	0
Accidente de tráfico/ <i>in itinere</i>	1	0
Total	2	1

Empresa saludable

Este año, Cellnex España ha seguido trabajando en el ámbito de **modelo de empresa saludable**. Este modelo establece los requisitos de un sistema de gestión para organizaciones comprometidas con los principios y recomendaciones internacionales existentes sobre empresas saludables y que quieren promover y proteger de manera continuada la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores.

En 2018 Cellnex obtuvo la adhesión a la Declaración de Luxemburgo. Dicha declaración es un documento de consenso elaborado por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP) en el que se establecen los principios básicos de actuación y el marco de referencia de una buena gestión de la salud de los trabajadores. Las empresas adheridas se comprometen a poner en práctica los principios en materia de salud y seguridad a las estrategias empresariales, promoverlos y difundirlos.

Durante 2019 la compañía ha seguido alentando la promoción de hábitos de vida saludables con el proyecto "Click into Wellness", que tiene como objetivo promover y proteger la salud y el bienestar de todos los trabajadores que forman parte del Grupo Cellnex. En 2019 las actividades se han centrado en fomentar patrones y hábitos de alimentación saludable, con formación en línea y en persona, así como talleres de demostraciones culinarias. Para 2020 está previsto que la iniciativa se centre en promover la actividad física y el deporte.



Asimismo, en 2019 hemos seguido avanzando en este ámbito con una serie de iniciativas, como son:

- Campañas de promoción periódicas:
 - Control de la tensión arterial, prevención de la gripe y promoción de la donación de sangre.
 - Campaña de prevención del glaucoma: la unidad móvil del Instituto Oftalmológico Tres Torres efectuó revisiones completas del sistema ocular a los empleados que lo solicitaron de las oficinas del Parc Logístic de Barcelona y en las instalaciones del Instituto Oftalmológico para el personal de Madrid.
- Integración de la vigilancia en salud (epidemiología) para diseñar campañas específicas relacionadas con la higiene postural, la alimentación, la gestión del estrés, la prevención del cáncer, etc.
- Celebración del Día Mundial de la Salud y la Seguridad en el trabajo, fomentando el consumo de productos frescos de máquinas expendedoras en las oficinas del Parc Logístic de Barcelona.
- Organización de sesiones informativas sobre "Alimentación emocional y estrés" por parte de la Unidad de Gestión Preventiva, dentro del proyecto "Click into Wellness".
- Servicio corporativo de medicina y fisioterapia.
- Promoción de la práctica deportiva entre los colaboradores del grupo que trabajan en las oficinas centrales.

Por otro lado, en Cellnex Italia han designado al "Doctor Competente", cumpliendo con la ley. Con este apoyo, enumeraron el "Protocolo Médico" oficial para cada perfil de trabajo de la compañía. En cada "protocolo médico" hay una lista de controles médicos para que sean realizadas por cada empleado, relacionados con los riesgos ocupacionales asociados con el trabajo, y la duración de la validez del examen médico.

En Cellnex Holanda, están organizando una investigación médica preventiva para todos aquellos empleados que quieran formar parte de ella, para darles una oportunidad de comprobar su salud física y mental.