



4

**Potenciar nuestro talento, siendo
diversos e inclusivos**



Potenciar nuestro talento, siendo diversos e inclusivos

Hitos de 2020



Empleados en
10 países europeos

2.008



Mujeres

30%



Hombres

70%



Contratos
indefinidos

96%



Promedio de
edad

44,2



44%

de mujeres contratadas

30%

de desarrollo profesional
para mujeres

✓ Objetivo para 2020

40%

de mujeres contratadas

✓ Objetivo para 2020

20%

de desarrollo profesional para mujeres



Horas de formación por empleado

29,93



Horas de formación en SyS

7.850

*Nueva Política de
Seguridad y Salud para
el Grupo Cellnex*

Principales retos para 2021

25%

de mujeres en
cargos de liderazgo
en 2022 y en el
futuro.

25%

de mujeres
en cargos de
responsabilidad en
2022 y en el futuro.

30%

de CV recibidos de
mujeres en 2022 y
en el futuro.

30%

de contrataciones
de jóvenes talentos
en 2022 y en el
futuro.

30%

de CV anónimos
en procesos
de selección
externalizados en
2022 y en el futuro.

*Implementación del Modelo
de Competencias y Liderazgo y el
Programa de Desarrollo Profesional
de Cellnex en 2021.*

*Plan de Mejora
Estratégica en SyS
(2021-2022).*



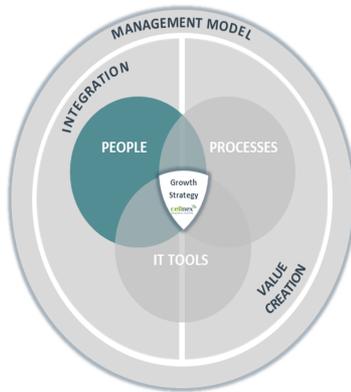
Compromiso de Cellnex ante la COVID-19

El Grupo Cellnex ha implantado un Plan Global de Contingencia para garantizar la continuidad de los servicios críticos en todos los países.

Certificación de empresa segura ante la COVID-19 en Corporación y España

Potenciar nuestro talento, siendo diversos e inclusivos

Estrategia de personal de Cellnex



El personal de la compañía es el elemento esencial del éxito de Cellnex y, por lo tanto, supone un pilar fundamental de la estrategia de crecimiento, junto con sus procesos y herramientas informáticas.

Con el fin de asegurar que la Compañía tenga el mejor talento y la mejor cultura, Cellnex ha elaborado una estrategia de personas sustentada en tres pilares: cultura, liderazgo y talento.

El primer pilar es la cultura, entendida como cultura constructiva basada en los valores fundamentales de la Compañía, que promueve la colaboración y la cohesión para lograr sus ambiciosos objetivos.

La compañía está convencida de que un gran equipo no es un grupo de personas que trabajan juntas, sino un grupo de personas que confían unas en otras, que valoran todas las opiniones y fomentan la igualdad de oportunidades para todos. Para lograrlo, Cellnex promueve líderes inclusivos que lideren impulsados por estos mismos valores y convencidos de que todos son líderes, lo que significa que todos deben liderarse primero, aprendiendo, desempeñándose y contribuyendo. Todos aportamos a los equipos con los que trabajamos y dirigimos con humildad para lograr el propósito de la empresa.

El tercer pilar es el talento, que está siendo gestionado de forma consistente a escala global para atraer y desarrollar diversos talentos, pero también para facilitar la igualdad de oportunidades. Cellnex necesita garantizar que cada equipo cuenta con las capacidades adecuadas y lo hace promoviendo dos enfoques principales. El primero implica un entorno de aprendizaje en el que aprendemos todos los días, todo el tiempo; en resumen, un enfoque de aprendizaje permanente. Y el segundo enfoque es el autoliderazgo, que nos alienta a todos a ser la mejor versión de nosotros mismos.

Todo esto se sustenta en la principal convicción de la compañía de que la mejor manera de crecer es de manera conjunta.

Cellnex lidera guiado por sus valores y el ejemplo, ya que es una empresa que cuida a su gente y sus comunidades.
En Cellnex somos todos líderes.

Cellnex fomenta una cultura constructiva con un enfoque humano, un equipo orientado a los resultados y un entorno laboral colaborativo y cohesionado, además de formar equipos diversos, garantizar igualdad de oportunidades, infundir confianza y escuchar las voces de todos.

Cellnex atrae talentos diversos ofreciendo igualdad de oportunidades y crecimiento. Cellnex considera el aprendizaje como vitalicio y alienta a todo el mundo a dar siempre lo mejor. Se espera que la gente colabore, comparta e innove.

Potenciar nuestro talento, siendo diversos e inclusivos

La plantilla de Cellnex aumento en un

25%

En 2020

Nuestra esencia es también la ventaja competitiva más destacable: las personas. Estamos conectados y conectamos con excelencia. Sabemos escuchar y nos crecemos ante los retos que se nos presentan. Y, sobre todo, crecemos juntos orgullosos de contribuir al desarrollo de un Cellnex cada vez más internacional, diverso y sostenible

Arantxa Cid, Global Engagement Expert

Gestión de personas

El equipo multidisciplinar de Cellnex es calve para lograr 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. A 31 de diciembre de 2020, la plantilla total del Grupo Cellnex era de 2.008 empleados (1.605 personas a 31 de diciembre de 2019). La plantilla se incrementó respecto al año anterior por las nuevas adquisiciones realizadas y las necesidades de la empresa.

Distribución geográfica de Cellnex

El personal de Cellnex está ubicado en distintas zonas geográficas de Europa. En 2020, los empleados que formaban parte de Cellnex eran de 2.008, y su distribución por países fue la siguiente:

	1.199 (59,7%)		48 (2,4%)
	267 (13,3%)		31 (1,5%)
	171 (8,5%)		15 (0,7%)
	131 (6,5%)		15 (0,7%)
	73 (3,6%)		3 (0,1%)
	55 (2,7%)		

Cellnex está mejorando la

Inclusividad femenina

en el sector de las telecomunicaciones

Aunque la plantilla es predominantemente masculina, que es un reflejo de la situación actual en el sector, los datos demuestran el esfuerzo realizado por Cellnex para mejorar la representación femenina en el sector. Además, Cellnex promueve la inclusión de empleados con capacidades diferentes. En este sentido, en 2020 la empresa tuvo 15 empleados con capacidades diferentes (13 en 2019).

Cabe señalar que, incluso durante la pandemia mundial de COVID-19, Cellnex ha logrado crecer. A este respecto, el Grupo Cellnex contrató a 468 nuevos empleados en 2020 (205 mujeres y 363 hombres). Las nuevas incorporaciones se aproximan a representar la paridad de género y tienen unos perfiles muy sólidos y diversos.

Potenciar nuestro talento, siendo diversos e inclusivos

Cultura

La compañía trabaja para desarrollar y desplegar una Cultura Corporativa basada en los valores que mejor definen a la empresa y a nuestros empleados. Cellnex define su cultura en acción mediante:

- Siendo un gran lugar para trabajar, atractivo y reconocido.
- Siendo competitivos, fomentando el progreso laboral y el crecimiento para asegurar que todo el mundo dé lo mejor de sí.
- Siendo colaborativos para acelerar las conexiones y compartir conocimientos.
- Siendo responsables, las personas se centran en su propia evolución y su responsabilidad social vinculada al propósito de Cellnex, que es conectar personas.

Los cuatro ejes en los que se basa la cultura corporativa de Cellnex son los siguientes:



Para desplegar la nueva Cultura Corporativa en la compañía se han desplegado iniciativas clave como el actualizado Propósito, Visión, Misión y Valores del Grupo Cellnex, iniciativas Culturales en los distintos países y el despliegue del Plan de Equidad, Diversidad e Inclusión en todos los países del Grupo.

Renovación del propósito, la visión, la misión y los valores del Grupo Cellnex

Estos últimos cinco años Cellnex ha crecido de forma exponencial y seguirá haciéndolo aún más, por lo que Cellnex considera esencial reflejar y perfeccionar su propósito, visión, misión y valores, que son un tributo a la empresa y su ambición.

La empresa tiene previsto mejorar la unión e implicación con el equipo en 2021 y difundir este modelo a nivel global e integrarlo en todas las iniciativas de personas de forma transversal, ya que los equipos guiados por un propósito definido brindan mejores resultados, muestran un gran compromiso y son flexibles para superar cualquier desafío.

Implementar nuestra cultura allí donde estemos

Durante 2020, Cellnex ha reorientado su mirada hacia el compromiso y la implicación del equipo, desplegando iniciativas basadas en la escucha de los empleados. Además, tiene previsto acompañar a su equipo para impulsar el cambio constante con un mayor compromiso, sentido de pertenencia, orgullo y participación.

La difusión de la Cultura del grupo Cellnex permite transmitir estos valores y este propósito en tanto que grupo internacional para integrar y modular los comportamientos en pro de un proyecto común.

Estos comportamientos clave han sido considerados en el nuevo modelo de liderazgo y están integrados en los programas de aprendizaje como 360, mientras que también se consideran en la evaluación del desempeño y desarrollo, entre otros. Los comportamientos esperados en la Cultura Ideal de Cellnex son:

Cultura ideal de Cellnex

- Estrategia y ejecución alineadas
- Compromiso con la satisfacción del cliente
- Se fomenta el reconocimiento
- Se preocupa por las personas
- Delegación y empoderamiento
- Cooperación entre departamentos
- Trabajo constructivo
- Humanidad y apego emocional
- Flexibilidad responsable
- Actitud propositiva y asunción de riesgos



En este contexto, se está definiendo un programa comunitario a nivel de grupo como fuerza de cohesión, lo que lleva al desarrollo de iniciativas que incluyen:

- 5º Aniversario - Crecer juntos es parte de esto, por lo que el primer encuentro virtual con todo el grupo implicó el lanzamiento de un pequeño concierto para celebrar nuestro aniversario.
- Sant Jordi virtual: la tradición española de regalar libros y rosas a sus seres queridos se amplió a todo el grupo. Se descargaron más de 1,200 libros y rosas.

Cellnex apoya la

Participación y el compromiso del equipo

Potenciar nuestro talento, siendo diversos e inclusivos

- Nuevas Perspectivas: una serie de testimonios de compañeros de Cellnex que cuentan cómo lidian con la crisis de la COVID-19 en sus puestos de trabajo.
- En vacaciones: un concurso de fotografía de verano.
- Encuentro de Coordinación Mundial 2020: la reunión virtual del Top 100 mundial.
- Cellnex- Concurso de villancicos - Eurovisión. La empresa celebró su primera celebración virtual navideña simulando el concurso de Eurovisión.

Proyecto Valor

Cellnex España puso en marcha un proyecto participativo para poner en valor el trabajo transversal del territorio y el Centro de Operaciones de Red (NOC) con un Quién es quién, es decir, una serie de testimonios de compañeros que realizan trabajo de campo.

Con esta iniciativa, el trabajo que se lleva a cabo fuera de las oficinas centrales gana visibilidad y se muestra el valor y la transversalidad de los equipos y proyectos en su integridad, despertando un mayor compromiso hacia los empleados externos a las oficinas centrales y generando una mayor sensación de ser parte de «un mismo equipo» y contar con un objetivo común.

Community Program

El Community Program tiene como objetivo que todos los empleados de Cellnex se sientan parte de una familia más amplia y compartan nuevas ideas y actitudes de todas partes. Por ello se consolidará un Equipo Comunitario Global en cada país.

Como parte del programa comunitario, Cellnex promueve un canal y unos contenidos que ayudan a conocer a otros compañeros de la organización. Cellnex también fomenta la participación de sus empleados en varias iniciativas que unen a sus empleados formando comunidad, compartiendo objetivos y valores comunes. Por ejemplo, Cellnex introdujo una serie de encuentros virtuales internacionales, como la celebración virtual del quinto aniversario o una celebración virtual de Navidad.



Cellnex impulsa la

Participación de los empleados

En plataformas digitales

Cellnex impulsa la colaboración y participación de los empleados a través de la intranet. En 2020 se efectuaron mejoras en la intranet global que empezó a utilizarse en 2019. La intranet se entiende como un lugar de trabajo de concepción más amplia y con nuevas funcionalidades (permite trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento, en función de las normativas y requisitos legales en cada caso).

Cellnex también ha presentado el blog «Teams» para equipos, que recoge consejos, trucos y tutoriales. También se está haciendo llegar un boletín informativo al equipo directivo para compartir información específica y promover la cultura de colaboración y participación.

Cabe destacar que la situación de la COVID-19 ha dificultado la puesta en marcha de todas las estrategias previstas en el proyecto Cultura, aunque sí se han realizado las acciones previstas para 2020.

Por ejemplo, durante el confinamiento por COVID-19 se efectuó una encuesta para conocer los sentimientos y percepciones de todos sobre el teletrabajo. La encuesta

Potenciar nuestro talento, siendo diversos e inclusivos

arrojó un 88 % de respuestas favorables a nuevas iniciativas comunitarias. Además, en Cellnex Francia consultan a sus empleados mensualmente acerca de distintas temas, como la gestión de las medidas COVID (barómetro).

Durante este período, Cellnex ha dejado claro que su prioridad era la salud y la seguridad de las personas que forman parte del grupo. Por poner un ejemplo, se promovió el teletrabajo en todos los países y se proporcionaron los medios necesarios para trabajar desde casa en condiciones.

Debido a la pandemia, los países han tenido que adaptar sus iniciativas para seguir aplicando esta misma cultura empresarial. Por ejemplo, en Cellnex España se han celebrado reuniones virtuales semanales, formación de equipos, mantenimiento del compromiso, etc., aspectos ausentes el año anterior. Todo ello ayuda a la empresa a avanzar hacia la celebración de reuniones por plataforma, lo que le permite ser más cooperativa y flexible en sus relaciones.

Café virtual durante el confinamiento por COVID-19



En Cellnex Países Bajos se organizaron reuniones informales todos los viernes, conocidas como el «café virtual», para poner al corriente sobre distintos temas de índole empresarial y organizativo.

Estas reuniones han generado un equipo más cohesionado que anteriormente no había podido reunirse con tanta periodicidad debido a la distancia entre oficinas.

Además, el equipo de Recursos Humanos mantiene un contacto frecuente con los empleados para recoger inquietudes y comprobar que todo va bien. Y también se ofrecen los servicios de un coach externo a todos los empleados por si desean compartir sus sensaciones sobre la situación de la COVID-19 desde la más absoluta confidencialidad.



44% de contrataciones a mujeres

Objetivo del 40% de mujeres contratadas para 2020 alcanzado

30% de las promociones profesionales son de mujeres

Objetivo del 20% de avance profesional de las mujeres logrado

Implementación del Plan de Equidad, Diversidad e Inclusión en todos los países

En consonancia con el proceso de transformación e integración cultural en el que se encuentra inmerso el Grupo, Cellnex entiende la diversidad como un elemento clave de su modelo de negocio. La diversidad y la inclusión aportan perspectivas únicas a la empresa y facilitan la formación de un entorno de trabajo respetuoso e inclusivo que satisfaga las expectativas de los distintos colectivos, mejorando el rendimiento de los empleados, atrayendo y reteniendo el talento de los mejores profesionales y aumentando el rendimiento de la empresa.

Es por ello que el grupo Cellnex muestra su firme compromiso con la igualdad, la diversidad y la inclusión, y ha definido una política en esta materia aprobada por el Consejo de Administración en diciembre de 2019 que fija las directrices y líneas de acción del área competente, que abarca todo el Grupo Cellnex. Además de esta política, Cellnex ha creado un Programa de Igualdad, Diversidad e Inclusión que recoge líneas de acción, compromisos y estrategias.

El Programa de Equidad, Diversidad e Inclusión incluye a todos los países y unidades de negocio, pero también es transversal, no solo involucra al departamento de Personas, sino que afecta a todas las áreas de la empresa y a todos los niveles, desde los recién llegados hasta el Comité Ejecutivo, demostrando que la empresa ha identificado claramente sus impulsores de diversidad.

Potenciar nuestro talento, siendo diversos e inclusivos

Programa de Igualdad, Diversidad e Inclusión

El Programa consta de 90 acciones específicas programadas para los cuatro años (2019-2022) resultantes de cinco líneas de acción (género, generacional, afectivo-sexual, cultural y funcional), además de una línea de acción transversal de comunicación y sensibilización.

¿A qué nos comprometemos?



Promover la paridad de oportunidades y fomentar la equidad de género en todos los niveles.



Contribuir a la integración laboral y convivencia de las diferentes generaciones.



Asegurar un entorno inclusivo para todos los empleados, con independencia de su orientación o identidad sexual.



Valorar, respetar y aprovechar las diferencias culturales como fuente de valor añadido.



Valorar el potencial único de las personas con capacidades diferentes y aprovechar su talento.



Garantizar la transversalidad del Programa y fomentar la sensibilización en materia de diversidad.

Se han definido KPI y objetivos a alcanzar en algunas acciones para asegurar la implementación del Programa. En concreto, 60 de las acciones tienen un KPI y 28 tienen un objetivo cuantitativo asociado.

Durante 2020 el Programa de Equidad, Diversidad e Inclusión se ha implementado en todos los países. Se ha elaborado un diagnóstico inicial para identificar los principales elementos de la brecha generacional dentro de la organización. El diagnóstico finalizó con fecha de cierre de 31 de diciembre de 2019 y en abril de 2020 fue actualizado. En este diagnóstico se ha analizado el punto de partida de cada país en términos de edad, género, categoría profesional y nacionalidad, y se ha calculado la diferencia respecto a los objetivos recogidos en el plan.

Potenciar nuestro talento, siendo diversos e inclusivos



- Talleres #women-up y #diversity&youngtalent
- Programa de talento joven: programa Ignition
- Colaboración con universidades
- Misma baja por paternidad y otras prestaciones para parejas LGBTQ que parejas heterosexuales
- Teletrabajo y horario flexible
- Colaboración con centros especiales de empleo



- Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión
- Teletrabajo y horarios flexibles de entrada/salida
- Colaboración con universidades
- Formación intercultural
- Colaboración con centros especiales de empleo



- Teletrabajo
- Horarios flexibles de entrada/salida



- Compromiso con criterios de no-discriminación del Manual de empleados
- Teletrabajo y horarios flexibles de entrada/salida
- Misma baja por paternidad y otras prestaciones para parejas LGBTQ que parejas heterosexuales
- Participación de al menos una mujer en todos los procesos de selección
- Formación intercultural



- Teletrabajo y horarios flexibles de entrada/salida
- Misma baja por paternidad y otras prestaciones para parejas LGBTQ que parejas heterosexuales
- Participación de al menos una mujer en todos los procesos de selección



- Teletrabajo
- Horarios flexibles de entrada/salida



- Compromiso con criterios de no-discriminación del Manual de empleados
- Teletrabajo y horarios flexibles de entrada/salida
- Misma baja por paternidad para parejas LGBTQ que parejas heterosexuales
- Colaboración con universidades
- Colaboración con centros especiales de empleo



- Teletrabajo
- Horarios flexibles de entrada/salida
- Alineación con las políticas y normas de diversidad e inclusión

Las políticas y criterios de contratación en la mayoría de países de Cellnex han sido revisados y actualizados, asegurando la no discriminación por razón de género, edad, orientación sexual o identidad de género, raza, religión, pensamiento o condición social o discapacidad. Además, en la mayoría de países el proceso de contratación se ha adaptado para impulsar la diversidad solicitando candidaturas a mujeres o enviando currículos a ciegas en algunos países. Se está llevando a cabo un seguimiento de estas acciones a partir de los indicadores notificados, como los currículums de mujeres recibidos o los currículos anónimos.

Semana de la Diversidad de Cellnex

Coincidiendo con el Día Internacional del Orgullo LGTBIQ, durante una semana se han llevado a cabo actividades relacionadas con la diversidad, con un día asignado a cada una de las cinco líneas de acción: Género, Generacional, Afectivo-sexual, Cultural y Funcional.

Entre otras actividades destaca un encuentro en streaming con Marieta del Rivero, miembro del Consejo de Administración de Cellnex, contenidos y concursos sobre diversidad, comunicaciones internas sobre el Día Internacional del Orgullo LGTBIQ, un catálogo de aprendizaje en línea sobre diversidad y materiales de sensibilización sobre diversidad e inclusión entre la dirección.



Cellnex definió un

Manual de idiomas inclusivo

Por otra parte, en la sede de Cellnex se definió un protocolo contra el acoso y la discriminación por orientación sexual o identidad de género. El objetivo de este protocolo es crear mecanismos para prevenir y erradicar situaciones que constituyan un acoso sexual por motivos de género, orientación sexual e identidad de género en las empresas del Grupo Cellnex.

Además, se ha elaborado un manual de lenguaje inclusivo, que incorpora los cinco ejes de diversidad de Cellnex (género, generacional, afectivo-sexual, cultural y funcional). El uso del lenguaje es un reflejo de las prácticas culturales y sociales de nuestro contexto que tienen la capacidad de limitar las concepciones sobre ciertos temas. Además, el lenguaje es nuestra forma de comunicación y es como articulamos nuestro pensamiento. Por lo tanto, es importante que el lenguaje de nuestros empleados refleje los valores de Cellnex, que incluyen la igualdad, la diversidad y la inclusión. Dada la diversidad que existe entre las empresas que componen el grupo Cellnex, cada país adaptará el manual a su lenguaje y contexto.

Taller #Women-Up!



Este taller virtual de mujeres, de cuatro horas de duración, tiene por objetivo poner en común entre las mujeres de Cellnex su visión, expectativas y necesidades como «mujeres de talento» en el marco del Programa de Igualdad, Diversidad e Inclusión. Después de la presentación sobre diversidad e inclusión, Teresa Baró, especialista en lenguaje y comunicación, participó en el taller como ponente. Se realizó un ejercicio colaborativo con una metodología ágil para impulsar la participación y la cooperación, utilizando post-its en línea para responder preguntas clave en materia de diversidad de género en Cellnex. Este taller se pensó como iniciativa transversal para escuchar el talento femenino de la empresa y dar visibilidad a mujeres de todos los niveles y representación de la gerencia de la compañía.



Dado el éxito del proyecto, en 2021 se celebrarán cuatro sesiones de formación más con la experta externa para todas las mujeres de Cellnex España (primera etapa).

Taller #Diversity&YoungTalent

Este taller pretende conocer la opinión de los jóvenes de la generación digital sobre género y diversidad generacional, definir mejor los próximos pasos y fomentar tanto la diversidad de género como la diversidad generacional. Se trata de una iniciativa transversal que engloba el proyecto Ignition y objetivos de diversidad e inclusión.



Plan de Igualdad

En 2018 se presentó el segundo Plan de Igualdad 2018-2022 de Cellnex y se firmó junto a los representantes de los trabajadores, es aplicable a las filiales españolas Retevisión y Tradia. 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. 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.

Para garantizar que Cellnex ejecute el Plan de Igualdad, se realiza una evaluación anual del Plan de por parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación a fin de estudiar 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 2021 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, y además adoptar estos planes para que cumplan con el nuevo marco regulatorio aprobado en Octubre de 2020 al respecto.

Cellnex proporciona

Formación en igualdad

En 2020 se han realizado sesiones de formación específicas sobre cuestiones de igualdad, como por ejemplo los cursos «Liderar con éxito la diversidad» y «Diversidad cultural: comunicación intercultural».

Conciliación y flexibilidad laboral

En Cellnex un buen equilibrio entre vida personal y profesional es importante por la forma de trabajar, pero también para lograr una cooperación positiva y satisfactoria entre compañeros, para beneficio de la evolución del negocio y por el elemento personal de nuestra vida laboral diaria.

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 Cellnex' 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. Durante 2020, debido a la pandemia de COVID-19 y al confinamiento, las fechas en que los trabajadores podían disfrutar de las vacaciones de verano han ganado en flexibilidad.

Por otra parte, los últimos años el grupo Cellnex ha trabajado en la instauración progresiva del teletrabajo en todos los países, siendo Cellnex Italia el principal país de referencia en este campo.

Smart working mode

En 2016 Cellnex Italia se adhirió por completo a la modalidad de teletrabajo «smart working mode» para todos los técnicos que trabajan sobre el terreno por su responsabilidad de gestionar, mantener y desarrollar la cartera de infraestructuras por todo el país.

Posteriormente, en 2018 el alcance de esta «modalidad de trabajo» se amplió a todos los empleados de Cellnex Italia de manera experimental, brindando a los empleados la oportunidad de recurrir a esta modalidad dos días al mes. Esta iniciativa permitió a Cellnex Italia estar preparada para afrontar la emergencia Covid-19 sin tener que parar la producción.

El trabajo inteligente representa una auténtica revolución en cuanto a cultura laboral y sostenibilidad, ya que optimiza el tiempo y ahorra dinero, mejorando la organización del trabajo y ofreciendo una mayor flexibilidad para aplicar de forma genuina el concepto de «conciliación».

Debido a la situación excepcional causada por la COVID-19, la mayoría de empleados de todos los países que forman parte del grupo Cellnex han trabajado desde casa los últimos meses.

Además, los empleados de Cellnex actualmente disfrutan de una amplia gama de beneficios económicos y sociales, como un seguro de vida y accidentes, planes de pensiones y un seguro de salud, entre otras prestaciones accesibles a través del portal My Compensa.

Además, la empresa ofrece medidas de conciliación basadas en la diversidad y la igualdad, tales como:

- Adaptaciones de la jornada laboral.

Potenciar nuestro talento, siendo diversos e inclusivos

- Compactación horaria para lactancia.
- Revisiones prenatales.
- Permiso para cuidar hijos.
- Matrimonio.
- Permiso de maternidad y paternidad.

Todos los empleados pueden acceder a las medidas de conciliación laboral a través de su intranet, consultables en la sección «Mi tiempo» del portal My Compensa.

En 2020 se realizó una encuesta en la que se preguntó sobre su valoración del catálogo de medidas de conciliación del portal "MyCompensa. Una vez analizados los comentarios recibidos, se realizarán mejoras en las medidas de conciliación para adaptarlas a las necesidades de los empleados.

Se observaron algunos cambios a raíz de la implementación de las medidas de flexibilización y conciliación existentes en 2020. Por ejemplo, en España se ha producido un aumento considerable del número de mujeres y hombres que han solicitado adaptaciones de su jornada laboral, así como una disminución del número de solicitudes de horario reducido, tanto en hombres como en mujeres. Además, aumentó el número de hombres que solicitaron la puesta en común de horas para la alimentación del bebé y el número de solicitudes de licencia por cuidado de niños entre los hombres.

Asimismo, Cellnex ha desarrollado una política de desconexión digital para garantizar el derecho a la privacidad de los empleados en relación con el entorno digital y garantizar un descanso efectivo para proteger la salud y seguridad de los empleados. En enero de 2020 se firmaron y presentaron a los representantes legales los trámites relacionados con las medidas de desconexión laboral y registro de tiempos, cumpliendo así con los requisitos legales.

El resto de países del grupo Cellnex no cuentan con medidas de desconexión laboral, a excepción de Cellnex Francia ya que cuentan con Carta de Desconexión. Los países están trabajando en este tema en cooperación y colaboración con Cellnex Corporate.

Acuerdos colectivos

En España, el grupo Cellnex Telecom está formado por varias empresas: Cellnex Telecom, S.A., Cellnex Telecom España, S.A., Retevisión I S.A., Tradia Telecom S.A., On Tower, XOC, Adesal y ZENON. Los empleados de estas empresas están cubiertos por distintos convenios colectivos.

En Cellnex Telecom, SA, Cellnex Telecom, SAU, y On Tower, el personal dispone de un convenio colectivo provincial de referencia que, según el dictamen emitido por la Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos, para los centros de Barcelona es de aplicación la negociación colectiva. convenio de la industria siderúrgica de la provincia de Barcelona y para el centro de Madrid, es de aplicación el convenio colectivo de industria metalúrgica, servicios e instalaciones del sector de la Comunidad de Madrid.

Tanto Retevisión I S.A. como Tradia Telecom S.A. tienen un convenio colectivo de empresa vigente hasta el 31 de diciembre de 2020. Sin embargo, el diálogo social

En 2020 el

**74% de
empleados**

estaban cubiertos por un acuerdo
colectivo

celebrado a lo largo de septiembre de 2020 permitió llegar a un acuerdo para ampliar la vigencia del actual convenio colectivo hasta el 31 de diciembre de 2021.

El personal de la empresa XOC se rige por el convenio colectivo del «Sector de oficinas» en Cataluña durante los años 2019-2021. El personal de ZENON se rige por el convenio colectivo del «Sector de comercio» en Cataluña para subsectores y empresas sin convenio colectivo propio. El personal de ADESAL tiene un convenio colectivo de referencia para el «Sector de oficinas».

En Cellnex Reino Unido, Suiza y Portugal no disponen de convenio colectivo. En Francia siguen el convenio sectorial para las Telecomunicaciones del país. Los empleados de Cellnex Italia también están cubiertos por convenio colectivo.

En 2020, un 74% (82,4% en 2019) de los trabajadores del grupo Cellnex estaban cubiertos por un convenio colectivo.

Diálogo social

Cellnex fomenta el diálogo con sus empleados y sus representantes legales, como los comités de empresa y los representantes de los empleados, informando, consultando y negociando debidamente con ellos.

En Retevisión I S.A. actualmente hay cuatro secciones sindicales representadas: CC.OO., STC, SI y CSIF. Además, existe un Comité Intercentros que representa a todos los empleados y secciones sindicales. Los miembros del Comité Intercentros son, a su vez, delegados de personal.

El diálogo social se desarrolla a través del Comité Intercentros de Retevisión, que está compuesto por 12 miembros. También tiene lugar un diálogo fluido con los tres comités de empresa constituidos en Retevisión, que son:

- Comité de Empresa de Madrid, con una composición de 9 miembros.
- Comité de Empresa de Barcelona, con una composición de 9 miembros.
- Comité de Empresa de Valencia, con una composición de 5 miembros.

En Tradia Telecom SA, actualmente hay tres secciones sindicales representadas: CCOO, STC y UGT. Los mecanismos de diálogo social se producen a través del Comité Intercentros de Tradia, integrado por 9 miembros. También hay un diálogo fluido con el Comité de Empresa de Barcelona.

Tanto en Retevisión I S.A. como en Tradia Telecom S.A., se mantiene el diálogo con los diferentes delegados de personal en aquellos centros de trabajo donde no existen comités de empresa. También existen distintas comisiones constituidas por la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa. Por ejemplo, la Comisión de Empleo, la Comisión de Acción Social, la Comisión Intercentros de Seguridad y Salud, etc.

Diálogo social durante la situación de COVID-19



A lo largo de 2020 se ha producido un intenso diálogo con la representación legal de los trabajadores de Retevisión y Tradia Telecom en todo lo relacionado con la COVID-19; cada quince días se realizaba una reunión de seguimiento sobre la incidencia de la pandemia en la empresa. Gracias a estas reuniones se ha podido firmar con toda la representación legal de los trabajadores de Retevisión y Tradia Telecom el plan de recuperación gradual.

Otro hito que ha sido consecuencia del intenso diálogo social mantenido durante 2020 fue la firma del acuerdo sobre el registro de la jornada laboral y su aplicación, y el acuerdo sobre desconexión digital. Ambos se han ampliado a otras sociedades del grupo domiciliadas en España.

Tanto On Tower como XOC tienen un representante sindical en el lugar de trabajo de Barcelona. Las empresas Cellnex Telecom, SA, Cellnex Telecom España, SA, ZENON y Adesal no cuentan con representantes de los trabajadores.

Asimismo, en 2020 Cellnex Italia constituyó un nuevo «Equipo de Desempeño Social» que se reúne un mínimo de dos veces al año, o más si reciben quejas que deban analizarse y resolverse. Los temas abordados por el Equipo de Desempeño Social guardan relación con la «responsabilidad social de la Compañía» (SA8000) y la «seguridad y salud en el lugar de trabajo» (ISO45001).

En el Reino Unido disponen del Cellnex UK Colleague Board (CCB), cuyo objetivo consiste en representar las opiniones e ideas de los compañeros de la empresa en cualquier cambio y decisión de peso en materia de personal. El CCB sigue un «enfoque bidireccional», puesto que en ocasiones debe consultar propuestas con los compañeros y en otras presentar comentarios y nuevas ideas obtenidas entre los compañeros. He aquí algunas de las temáticas que el CCB puede contribuir a definir:

- Planes de Motivación de compañeros
- Aplicación de la Equidad, diversidad e inclusión en la organización
- Proponer cambios para las políticas de RR.HH.
- Fomentar el aprendizaje y el desarrollo en la organización
- Comunicación interna
- Promoción de Seguridad y Salud
- Bienestar de los compañeros en el lugar de trabajo
- Procesos formales de consulta

En otros países, como Cellnex Suiza, Países Bajos, Irlanda o Portugal, no existen comités de trabajadores. En el caso de Cellnex Suiza, la Ley de la Mano de Obra (art. 37 - art. 39) y la Ley de Codeterminación (art. 1 et seq.) establecen otras vías de participación, como la representación y participación de los empleados, que incluye el derecho a ser consultados y a expresar su opinión, pero no el derecho a la codecisión. Un órgano de representación de los empleados, conocido también como comité de empresa:

- Puede designarse en lugares de trabajo con un mínimo de 50 empleados (art. 3 de la Ley de Codeterminación)
- Debe designarse por primera vez en lugares de trabajo con más de 500 empleados si lo solicitan un mínimo de 100 empleados (art. 5 de la Ley de Codeterminación).

No ha existido reclamación legal por parte de los empleados, ni ha suscitado ningún conflicto colectivo por la representación legal de los trabajadores en ninguna de las sociedades del grupo Cellnex domiciliadas en España. Tampoco ha habido denuncias ante la Inspección de Trabajo en 2020. Todo ello se debe a un fructífero e intenso diálogo que se mantiene constantemente entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Tampoco ha habido quejas en otros países donde está Cellnex excepto en Cellnex Reino Unido (una queja que está resuelta) y Francia (dos quejas que están en proceso de resolución).

Existe un correo electrónico y una aplicación de intranet corporativa que permite a cualquier trabajador de Cellnex denunciar cualquier situación en la que la seguridad del trabajador pueda verse comprometida.

Talento y liderazgo

Talento

La estrategia de Cellnex promueve el desarrollo de todos sus empleados, a partir de necesidades empresariales y maximizando el potencial de crecimiento de todos ellos. Cellnex quiere que ese talento crezca gracias al principio del Desarrollo para todos.

Los cuatro pilares en los que se basa la estrategia de talento son:

- Adquisición

Con el fin de atraer nuevos posibles empleados y vinculado al propósito de la empresa, Cellnex está definiendo una Propuesta de Valor para Empleados y una Imagen de Marca como Empleador (Employer Branding). Además, se ha diseñado una cartografía del talento proactivo. Y para crear una «próxima generación de personas Cellnex», es importante conservar los valores fundamentales y perfeccionar competencias, así como aumentar la diversidad y adaptar una mentalidad global. En 2020 se incorporaron a la empresa 468 nuevos empleados de diferentes nacionalidades.



Proyecto Ignition

Este programa de talento joven es un pool estratégico de captación de talentos y un proyecto de marca de los empleados pensado para identificar a nuestro grupo estratégico de jóvenes con talento, fomentar la diversidad generacional, guardar una excelente relación con las universidades y mejorar nuestra reputación.

En 2020 Cellnex España ha experimentado una evolución muy positiva en términos de mujeres contratadas internas o externas (un 35,29 % en 2020 frente al 30 % de 2019), lo que se explica por un mayor porcentaje de mujeres matriculadas en carreras de los ámbitos STEM (científico-técnicas). Sin embargo, Cellnex mantiene su compromiso de seguir aumentando la proporción de mujeres hasta alcanzar el 40% y lograr la paridad de género.

Cellnex ha definido un nuevo proceso de incorporación mundial, adaptándose a la nueva situación virtual causada por la COVID-19 y según el prisma de la experiencia del usuario y un mayor sentido de pertenencia. Por este motivo Cellnex ha automatizado sus procesos de selección integrando una herramienta de gestión de talentos muy completa: The Hub.

The Hub

The Hub es la herramienta corporativa utilizada para facilitar a todos los empleados de Cellnex los recursos necesarios para su desarrollo profesional. Cellnex ha firmado un acuerdo con LinkedIn que fortalece el contenido de formación con más de 16.000 contenidos sobre distintas temáticas. Durante la incorporación a la empresa, todos los empleados recibirán una introducción a The Hub y sus funcionalidades.



Talent review



Durante el 2020, el proceso de revisión de talento anual se ha consolidado con las sesiones de debate sobre el talento con los gerentes para identificar talentos, riesgos, necesidades de desarrollo y planes de sucesión a fin de asegurar el próximo relevo de talento para el crecimiento futuro de la empresa. El objetivo del programa de revisión de talento es retener y hacer evolucionar a las personas y asegurarnos que contamos con un mapa del talento que abarque las necesidades de nuestra empresa.

- Evaluar

Uno de los principales objetivos de la estrategia es identificar y fomentar el talento potencial de todos los empleados. Para ello Cellnex dispone de dos herramientas que permiten evaluar el rendimiento de los empleados: los Diálogos del Desarrollo y la Gestión por Objetivos. Además, se realiza una evaluación del desarrollo profesional.

Cellnex enfoca este proceso de manera holística, con la aportación de la persona en el centro, para impulsar el crecimiento de negocios e individuos.

Gestión por objetivos (GpO)

La GpO está compuesta por cuatro tipos de objetivos: objetivos de grupo, objetivos de país, objetivos de área y objetivos individuales. Todos ellos se definirán durante el primer trimestre del año. El papel y la posición del empleado determinarán su perfil y, con él, el peso de cada tipo de objetivo.

Los objetivos de grupo y país se definen a nivel corporativo, los objetivos de área los define el director/gerente y, en ocasiones, el jefe a nivel corporativo de la línea de negocio pertinente del área en cuestión, y los valida la dirección, y los objetivos individuales se definen conjuntamente entre el empleado y el gerente, en consonancia con los objetivos del área y el país.

Todos los empleados administrarán su GpO a través de la herramienta informática corporativa (The Hub).



- Crecer

Cellnex promueve el desarrollo individual y una mentalidad de trabajo en equipo. A este respecto, se estructura un Programa de Desarrollo Individual para cada empleado que refuerza el modelo de aprendizaje de Cellnex «70/20/10», así como sus

aspiraciones profesionales. Se fomenta la adquisición de nuevas habilidades, competencias y comportamientos.

En cuanto a la mentalidad de trabajo en equipo, Cellnex prioriza el liderazgo, la colaboración y la agilidad. Cellnex ha puesto en marcha un proyecto piloto sobre metodología ágil que en 2021 podría ampliarse a toda la organización.

Planes de desarrollo individual y Diálogos del desarrollo



La guía de desarrollo de capacidades, que se facilita a través de The Hub, ofrece al empleado la herramienta y la orientación para crear y seguir un Plan de Desarrollo Individual (PDI). Las actividades e ideas de esta herramienta permiten al empleado alcanzar los objetivos de mejora y brindan apoyo para lograr las habilidades que el empleado desea (o necesita) desarrollar y / o mejorar.

Al menos una vez al año, el empleado tendrá un diálogo del desarrollo con su gerente, como parte del PDI. El empleado trabajará con el gerente para establecer metas de manera conjunta, definir actividades e identificar posibles necesidades de capacitación. Otras personas y la organización pueden mostrar apoyo y asesorar en este proceso.

Este proceso será introducido y monitoreado a través de The Hub junto con el plan acordado con el gerente.

- Retener

Estos últimos años se han sentado las bases para que Cellnex sea el «gran lugar para trabajar» que desea ser: una empresa que tiene claro su propósito. He aquí el atractivo que logra mantener el compromiso y acompañar a la empresa en este viaje.

La Propuesta de Valor para Empleados de Cellnex se basa en:

- Cultura y propósito
- Funciones propias (nivelación de puestos de trabajo) y condiciones laborales
- Progresión profesional
- Remuneración competitiva (My Compensa)

En los últimos años, Cellnex ha trabajado para definir cargos y perfiles comunes para toda la empresa, sobre todo pensando en los nuevos países que se han incorporado.

Además, también se ha trabajado en la definición de una política de remuneración para cada puesto y perfil que sea competitiva en el mercado de cada país. Cellnex es consciente de la alta competitividad del mercado de las telecomunicaciones y por eso Cellnex quiere remunerar correctamente a todos sus trabajadores.

Uno de los componentes fundamentales de la estrategia de remuneración de Cellnex es la retribución variable (RV) anual, un incentivo que recompensa un rendimiento excelente, lo que fomenta la aportación y el valor añadido, durante un tiempo limitado.

Las condiciones individuales de empleo que se han acordado con cada empleado fijan el potencial de RV del salario del empleado.

La RV se acuerda por medio del sistema de Gestión por Objetivos (GpO), un método de evaluación sistemática que persigue la alineación global de esfuerzos, la consecución de la estrategia de desarrollo de cada unidad de negocio y los objetivos

particulares de las áreas. El objetivo último de la GpO es sustentar la estrategia empresarial y lograr los resultados que el mercado espera.

Job Levelling



Debido al elevado número de integraciones en Cellnex Telecom, en 2019 se creó el proyecto de Job Levelling con el objetivo de homogeneizar y estandarizar las categorías profesionales de Cellnex. El proyecto que define un catálogo de puestos de trabajo exclusivo y un marco de responsabilidades compartido en todo el grupo de Cellnex Telecom fomenta el talento y la movilidad global y ofrece gratificaciones competitivas, al tiempo que aborda las necesidades de la empresa: atracción de talentos, compromiso y retención de talentos clave:

El proyecto Job Levelling se aplica constantemente, a medida que se integran nuevas incorporaciones. Se ha llevado a cabo un estudio sobre los salarios en todos los países excepto el Reino Unido (está en procesos de organización de los cargos) y se está ultimando en Irlanda y Portugal.

My Compensa



Además de la remuneración económica, los empleados de Cellnex también reciben una serie de prestaciones sociales, como seguros de vida y accidentes, planes de pensiones y seguros de salud. Estas prestaciones económicas y sociales se pueden consultar en el portal «My Compensa».

Cada país opta a ventajas y prestaciones distintas y a través de My Compensa pueden administrar y ver resumida la información de cada prestación. Además incluye información salarial y puede emplearse de web de administración de Recursos Humanos.

En 2020 se integraron todos los países, excepto los Países Bajos (por retraso debido a un cambio de oficina) y el Reino Unido, que se producirá en 2021.



Liderazgo

La estrategia de Cellnex fomenta valores que logren convertir a todas las personas de la empresa en líderes, creando un modelo de competencias y liderazgo de Cellnex, realizando una evaluación de desarrollo profesional, conservando a personas clave para la empresa y promoviendo el desarrollo individual.

Los cuatro pilares en los que se basa la estrategia de liderazgo son:

1. ADN del líder Cellnex:

Cellnex ha definido un modelo de competencias y liderazgo en consonancia con la ambición y la estrategia de la empresa, haciendo hincapié en la inspiración y transformación, la mentalidad de crecimiento y la excelencia operativa, así como el crecimiento y la inclusión de las personas.

El modelo de liderazgo se sustenta en el enfoque de «somos todos líderes», potenciando el liderazgo personal en todos los niveles de la organización. Cellnex define el ADN de sus líderes de esta manera:

Potenciar nuestro talento, siendo diversos e inclusivos



- Un líder inspirador, para conectar a las personas.
- Un líder transformador, para impulsar el crecimiento del negocio.
- Un líder operativo, para garantizar la sostenibilidad del negocio.
- Un líder preparador, para construir un equipo unido.

Proyecto Hire to Grow

Hire to Grow es un proyecto de formación para gerentes sobre contratación de personas que tiene como objetivo que los gerentes sean mejores «contratadores» de personal, con un procedimiento y una formación sobre selección basada en competencias. Este proyecto ayuda a establecer una política de selección centrada en atraer talentos, perfiles que contribuyan a la diversidad y formen equipos para hacer frente a los desafíos del futuro.

El proyecto se está ejecutando en distintas fases y ofrecerá una guía de entrevista por competencias y contratación electrónica y formación en línea para todos los gerentes que participen en procesos de contratación.

2. Evaluar

Durante 2020 Cellnex ha presentado varios proyectos para impulsar y evaluar las habilidades de liderazgo de su gente:

- Evaluación del desarrollo profesional: un modelo que se utiliza en todos los niveles, directivos, cargos medios y colaboradores individuales, a petición, para respaldar el desarrollo individual y también para todas las nuevas incorporaciones a Cellnex procedentes de fusiones y adquisiciones.
- «360º»: una evaluación completa de los directivos con un programa de coaching posterior. En 2020 se evaluaron 71 directivos.
- Coaching para nuevos gerentes: cada nuevo gerente recibe una evaluación psicométrica y sesiones de coaching para ayudarlo en sus primeros pasos liderando equipos. En 2020 se evaluaron 18 nuevos directivos corporativos.

Asimismo, Cellnex ha presentado un Programa de Desarrollo Ejecutivo (Plan de sucesión) para líderes de Cellnex. En 2020 participaron 59 directivos y responsables de alto nivel. El programa se centra en evaluar las capacidades individuales para:

- Alinearse con la nueva organización
- Fortalecer los planes de desarrollo
- Próxima generación de líderes
- Formación directiva

Agile Leadership

Formación de 20 horas con el objetivo de formar al equipo de Recursos Humanos en mentalidad y metodologías ágiles a fin de fomentar y evolucionar hacia una empresa sin horizontal, colaborativa y ágil. El proceso y el enfoque de la metodología agile ya se han puesto en práctica en varios proyectos clave.

3. Crecer

Cellnex promueve el desarrollo individual y una mentalidad de trabajo en equipo. Para el crecimiento individual, Cellnex ha creado un plan de desarrollo individual y está ofreciendo recursos para desarrollar aún más las capacidades de liderazgo de sus empleados. Para impulsar la mentalidad del trabajo en equipo, Cellnex se está centrando en mejorar la diversidad (tanto de género como en materia de diversidad generacional), identificar talentos clave y grupos de talentos.

Algunos de los proyectos creados en este ámbito son:

- The leadership conrner:
 - Mentor de Harvard: Plataforma en línea de la Harvard Business School con muchos recursos sobre el papel del liderazgo (artículos, formación, vídeos, plantillas...) pensados para sustentar el crecimiento del liderazgo de todos nuestros gerentes y directivos.
 - Formación en liderazgo: Acceso directo a tus actuales cursos de formación.
 - Guía de desarrollo: Fácil acceso a nuestra Guía de desarrollo de competencias, que aporta muchas ideas para crear planes de desarrollo individuales según el modelo 70/20/10.
 - Mis Paneles de control: Contienen los resultados de tu último Diálogo del desarrollo.
 - Mis Paneles de equipo: Acceso a gráficos con información relevante sobre tus equipos en The Hub (diálogos del desarrollo, formación, GpO...)
 - Conectar Juntos: Con acceso directo al blog de la intranet.
- MBA de Cellnex: En colaboración con EADA. En 2020 se convocó la 1ª edición del MBA de Cellnex para mejorar sus conocimientos de Estrategia, Funcional, Innovación, Liderazgo y Digital y centrarse en los cargos medios. En esta primera edición participaron 20 miembros del equipo de todo el mundo, por ejemplo, el máster contó con algunos empleados de Cellnex Francia. La segunda edición se encuentra ahora en preparación.
- Programa de liderazgo emocional y los siete hábitos. Más de 180 líderes (80 % de los líderes de Cellnex) participaron en el Programa de Liderazgo Emocional o el Programa de los 7 hábitos para mejorar sus aptitudes interpersonales y potenciar las competencias esenciales de Cellnex.

Programa de formación para el crecimiento (Train to Grow!)

Aproximadamente el 30% de la formación en Cellnex es interna, es decir, la imparten los mismos empleados como voluntarios. Por ello Cellnex ha creado el programa «Train to Grow!», un taller específico para subrayar el trabajo realizado por formadores internos en España.

4. Retener

Para retener los talentos más destacados se ha elaborado un Plan de retención centrado en:

- Una remuneración competitiva y referencias internacionales.
- Atribuciones de los cargos y progresión profesional.
- Alineación con los valores y la estrategia / cultura de la empresa.

Movilidad interna



En Cellnex Francia se han ofrecido oportunidades de movilidad interna entre unidades de negocio, organizaciones, etc., como respuesta a peticiones de los empleados. Esta movilidad interna ayuda a mejorar la capacidad de aprendizaje al tiempo que aumenta los contactos entre compañeros de trabajo.

Formación

Cellnex está comprometido firmemente con ofrecer formación a sus empleados, por lo que pone a su disposición una gran variedad de cursos. Algunos son de cumplimiento obligatorio, en función del cargo del empleado. Por ejemplo, son obligatorias las formaciones de Código Ético y otros cursos de seguridad de la información. En el caso de formación específica, hay cursos como el Acceso a instalaciones técnicas o responsables de seguridad VCA. Durante 2020 el total de horas de formación fue de 59.104 horas (54.318 horas en 2019), siendo el número medio de formación por empleado 29,93 horas en 2020 (34,36 horas en 2019).

59.104

horas de formación en 2020

Estudio externo



El Plan de Desarrollo Individual (PDI) es definido según las necesidades de desarrollo y formación particulares y profesionales que el empleado acuerde con su supervisor. Toda solicitud de formación debe contar con esa autorización.

Con el PDI, el empleado puede orientar su trayectoria en la organización de forma proactiva.

Durante la pandemia de COVID-19 se ha garantizado la continuidad de la trayectoria formativa de todos los empleados con la conversión del 93 % del plan de estudios de formación a formato virtual. Cellnex ha llevado a cabo un proyecto piloto para proporcionar a sus formadores internos las capacidades necesarias para adaptarse al entorno virtual. Además, se presentó la plataforma de formación en línea de LinkedIn, con acceso a más de 16.000 contenidos de formación para todos los empleados de Cellnex.

Formación en Lean Six Sigma



Gracias a las medidas adoptadas por Cellnex, Cellnex Reino Unido tiene más de 100 empleados formados en Lean Six Sigma y ha cursado muchos proyectos de mejora continua que han dado como resultado ahorros en gastos y mejoras en la productividad.

Salud y seguridad en el trabajo

En 2020 se creó el área corporativa de SyS con el objetivo de diseñar, establecer y aplicar la estrategia de prevención de riesgos de Cellnex, así como diseñar políticas, directrices y procedimientos de solicitud en todas las unidades de negocio.

Cellnex ha hecho pública una nueva

Política en Seguridad y Salud

En esta línea, se publicó una nueva Política de Seguridad y Salud en 2020. La Política fija los principios y compromisos esenciales del ámbito de la seguridad y la salud en el marco de la organización, su comunicación a los grupos de interés y su progresiva integración en todos los sistemas y procesos operativos del Grupo Cellnex.

Los principios y compromisos recogidos en la Política de Seguridad y Salud son de aplicación general y deben tenerse en cuenta en cada uno de los proyectos, empresas y actividades que lleve a cabo la empresa. Por lo tanto, la Política es de cumplimiento obligatorio para todas las empresas de Cellnex Telecom.

Concienciación sobre Salud y Seguridad

La nueva área de Salud y Seguridad pretende crear una cultura preventiva de dimensión global para todo el grupo, recogiendo las actitudes, creencias y valores reflejados en la Política de Seguridad y Salud internacional de todos los miembros de la organización y, a partir de aquí, integrándolos en la cultura empresarial de Cellnex.

Cellnex ofrece programas y proyectos que son seguros, respetuosos con el medio ambiente, puntuales y de gran calidad. En 2020 se ha trabajado en sensibilizar en materia de seguridad y salud como herramienta esencial para fomentar la creación y adopción de buenas prácticas y de medidas que conforman la cultura preventiva de Cellnex.

Este mismo año Cellnex ha presentado la campaña «Take Care», en un primer momento en el Reino Unido, con un mensaje coherente con nuestro compromiso de «dar prioridad a las personas» que respalda nuestra cultura de «crecer juntos».

Análisis GAP

Para los países de reciente incorporación, se están analizando el gap entre el país y Corporación para alinear las estrategias de medioambiente, seguridad y salud, y calidad.

Este nuevo Departamento Global de Seguridad y Salud ha elaborado el Plan Director de Seguridad y Salud 2021-2022, creado como una herramienta para aportar coherencia a las actuaciones en este campo y posicionar a Cellnex Telecom como empresa líder en este ámbito.

Cellnex ha elaborado un

Plan director de seguridad y salud

El cumplimiento de la seguridad y salud ocupacional es una prioridad clave de Cellnex Portugal y un componente sólido de nuestra propuesta de valor de servicio a nuestros clientes. El 2020 fue un año muy desafiante debido al contexto de COVID-19 en el que pudimos adaptarnos y establecer procedimientos que garantizaran la seguridad del equipo.
Pedro Duarte, Responsable de Calidad y Procesos Cellnex Portugal

Este Plan director es de aplicación para todas las empresas de Cellnex Telecom y su principal objetivo consiste en fijar las líneas estratégicas de acción de Cellnex Telecom en materia de seguridad y salud que faciliten el establecimiento de los principios y compromisos esenciales recogidos en la Política de Seguridad y Salud. Estas líneas estratégicas deben contribuir a la integración de la Seguridad y Salud en la estrategia y en la acción corporativa como elemento crucial que llega a todas las áreas y departamentos, buscando en última instancia alcanzar mayores niveles de bienestar laboral y sustentabilidad organizacional.

Estas líneas estratégicas marcarán el compromiso de Cellnex Telecom con la promoción de la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, y con el establecimiento de sus propios objetivos para contribuir a las metas definidas.

Las Líneas Estratégicas establecidas proceden de acuerdo con estándares internacionales de referencia, incorporando las mejores prácticas en esta materia en las distintas sedes, territorios y países en los que Cellnex está presente, e impulsando la incorporación de Sistemas de Seguridad y Salud en línea con las normas ISO.

Certificación ISO 45001



Cellnex se encuentra en proceso de certificar todas sus unidades de negocio con la norma ISO 45001 para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. La certificación permitirá al grupo Cellnex garantizar unos lugares de trabajo seguros y saludables gracias a la prevención de lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo y la mejora proactiva del desempeño en materia de SST.

Actualmente Cellnex España, Italia y Reino Unido han obtenido la certificación ISO 45001.

Cellnex Italia también ha conservado la SA8000 y ha creado las funciones del «Equipo de Desempeño Social». Celebra reuniones por lo menos dos veces al año, o más si reciben reclamaciones que deben analizar y resolver. Los temas analizados por el Equipo de Desempeño Social guardan relación con la «responsabilidad social de la empresa» (SA8000) y la «salud y seguridad en el lugar de trabajo» (ISO45001).

Disposiciones legales sobre SyS en el trabajo



Cellnex Portugal ha superado con éxito una auditoría documental sobre las disposiciones legales en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) tal y como recoge la Ley 102/2009, de 10 de septiembre, que organiza los servicios de seguridad y salud en la modalidad externa. Esto incluye la evaluación de los riesgos de SST, la identificación de medidas preventivas, la provisión de información y formación a los colaboradores y la garantía de revisiones médicas periódicas.

Reclamaciones sobre seguridad y salud



La aplicación corporativa SINERGA permite que todos los trabajadores de Cellnex tengan acceso a un canal para notificar cualquier reclamación en materia de seguridad y salud laboral. Estas notificaciones se presentan a los Comités de Seguridad y Salud.

Cellnex tiene un Sistema Operacional de Soporte para desarrollar un control exhaustivo 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.

Asimismo, Cellnex España 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 RD171/2004 (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 31/1955 (Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Salud laboral del

84%

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

Dado el modelo de negocio de Cellnex, muchos empleados trabajan sobre el terreno y, por lo tanto, están más expuestos a posibles accidentes que los compañeros de las oficinas. Este aspecto es particularmente relevante en Cellnex España y Cellnex Italia, tanto por su magnitud como por las regulaciones de estos países.

En este sentido, Cellnex España cuenta con un Servicio Conjunto de Prevención para dar cumplimiento al Real Decreto 39/1997. La mayoría de empresas de Cellnex España ya se han sumado al Servicio de Prevención conjunta: XOC se ha incorporado en 2020.

Del mismo modo, en 2020 el Servicio de Prevención Conjunta de Cellnex ha seguido desarrollando 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 tanto en materia de enfoque, medioambiente o la esfera personal.

Asimismo, Cellnex Italia cuenta con un servicio de prevención externo (responsable del Servicio de Prevención y Protección) siguiendo la legislación italiana. Este servicio se encarga de todas las cuestiones relacionadas con la prevención y la protección. Todos los años Cellnex Italia realiza un «simulacro de evacuación» y celebra una reunión con RSPP, RLS y los gerentes «empleadores» (encargados de la contratación) para verificar el nivel de seguridad en la empresa (en todas las instalaciones), evaluar y empezar a mejorar las posibles actuaciones.

Comité Intercentros de Seguridad y Salud en España



Cellnex España cuenta con un Comité de Seguridad y Salud Intercentros que se ocupa de las cuestiones de prevención que afectan al conjunto de la compañía, compuesto por 14 miembros con paridad entre representantes sindicales y de la Compañía. El Comité de Seguridad y Salud Intercentros se reunió 21 veces durante 2020 (cuatro veces en 2019), de acuerdo con el requisito legal y especialmente para dar seguimiento al plan de protección Covid-19 (18 veces).

Comité de Seguridad y Salud en Italia



Cellnex Italia también dispone de un Comité de Seguridad y Salud integrado por 9 miembros, 6 empleados internos y 3 personas externas que participan solo en caso de emergencia (un responsable del servicio de prevención y protección y dos médicos competentes). El Comité de Seguridad y Salud se reunió 3 veces durante 2020.

Comité Social y Económico en Francia



Cellnex Francia ha creado un Comité Económico y Social (representación del personal) para On Tower France y Cellnex France Group (Cellnex France CSE, ya en vigor). La SEC compuesta por siete miembros que se reunieron doce veces en 2020.

Cellnex ha sido certificada como

Empresa segura de Covid-19

Empresa segura contra la COVID-19

Todo los países en los que opera Cellnex se han visto afectados por confinamientos debido a la COVID-19. Durante este período, Cellnex ha dejado claro que su prioridad era la salud y la seguridad de las personas que forman parte del grupo. En este sentido, todos los países siguen las directrices establecidas por las oficinas centrales de Cellnex, se ha facilitado el teletrabajo y se han proporcionado los medios necesarios para trabajar desde casa en condiciones.

Plan de contingencia ante la COVID-19



El grupo Cellnex ha puesto en marcha un plan internacional de contingencia para asegurar la continuidad de los servicios críticos en todos los países, así como en las infraestructuras críticas de España. Cellnex España ha elaborado una estrategia en esta línea para garantizar la salud y la seguridad de todos sus trabajadores:

- Personal de oficina: Personal de oficina: durante la pandemia, la mayoría de los empleados trabajaron desde su casa y lo han hecho a plena capacidad, tanto el personal comercial como el de ingeniería, recursos, finanzas, etc).
- NOC: Centro de control de Madrid, Barcelona y marina mercante: trasladado a casa. La red ha sido reconfigurada de forma propositiva e imaginativa para poder operar todas las redes de España desde casa, a distancia. Se ha realizado el seguimiento y la operativa de las redes en remoto satisfactoriamente.
- Personal en campo: Las medidas de prevención de riesgos por el coronavirus fueron extremas (los vehículos individuales no pudieron llegar a las oficinas, PRL desde la sede). Hubo una coordinación general y a nivel nacional. Los distintos certificados han tenido que gestionarse con su red de personal y subcontratistas.

En otros países, como Cellnex Francia, la mayoría de empleados han trabajado desde casa. Sin embargo, las oficinas se han mantenido abiertas por si los empleados necesitaran ir, con una ocupación máxima del 5-10 %. Además, se está cofinanciando a los empleados para que dispongan de todos los medios necesarios para llevar a cabo su trabajo en condiciones.

Ya en 2016 Cellnex Italia adoptó íntegramente una «modalidad de trabajo inteligente» para todos los técnicos que trabajaban sobre el terreno, por lo que estaban listos para hacer frente a la emergencia de COVID-19 sin ninguna interrupción de la producción.

Vivimos algo nunca antes visto y lo mejor que se puede hacer en esta situación es comunicarnos. Eso es lo que hizo Cellnex, tanto con los empleados, como con los socios. Esto nos dio una sensación de protección necesaria para continuar con el día a día.

Alessandro Prosdocimo, Jefe de Operaciones Nordeste Cellnex Italia

El cuidado de los empleados durante la pandemia



Cellnex Italia cuidó de todas las personas del área de RR. HH., llamando a los empleados uno por uno para saber cómo se encontraban durante la crisis de la COVID-19.

También se impartieron seminarios web de psicología empresarial para ofrecer ayuda a los empleados, como por ejemplo: «Gestión positiva de las relaciones en situación de estrés», «Creatividad y miedo: dos caras de la misma moneda», «Cómo gestionar el sueño en la fase de miedo», «Formación postural en el trabajo inteligente».

Además de estos seminarios web, Cellnex Italia mandó diferentes comunicaciones, como un manual de información para trabajadores sobre los riesgos del coronavirus.

Certificación como empresa segura contra la COVID-19



TÜV Rheinland certificó la implantación del plan de acción específico con medidas higiénico-sanitarias, organizativas y de prevención de riesgos en seguridad y salud para reducir el riesgo de contagio según el protocolo de seguridad COVID-19 aplicable a las sedes corporativas de Barcelona y Madrid, así como a la principal sede territorial de la unidad de negocio en España.

El equipo de auditoría de TÜV Rheinland visitó las instalaciones de Cellnex para analizar la aplicación y despliegue correctos y eficaces de las medidas y los requisitos recogidos en el protocolo.

Después de la auditoría, TÜV Rheinland entregó un informe de auditoría de protocolo seguro COVID-19 a Cellnex junto con un certificado válido por un año

7.850

horas de formación en prevención de riesgos laborales y seguridad laboral

Formación en seguridad y salud COVID-19

Además, a fin de garantizar un entorno de trabajo saludable, en el que todo el personal de la compañía conozca las medidas de seguridad y salud de su puesto de trabajo, Cellnex facilita información y ofrece formación en seguridad y salud en el trabajo. En concreto, los cursos de formación son:

- Formación obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales
- Formación obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales sobre COVID-19
- Plan de autoprotección
- Primeros auxilios
- Recursos de prevención

Potenciar nuestro talento, siendo diversos e inclusivos

- Riesgo eléctrico
- Trabajos en altura
- Trabajos en instalaciones de telecomunicaciones
- Formación laboral obligatoria sobre riesgos específicos (eléctricos, espacios reducidos, seguridad aeroportuaria, ferrocarriles) de las instalaciones de los clientes
- Manejo, seguridad y mantenimiento de cestas adaptadas a grúas hidráulicas

Respuesta interna a casos de emergencia (BHV)



En Cellnex Países Bajos, se ha instaurado la figura del «responsable interno de emergencias» («Bedrijfshulpverlening» o BHV). Cualquier empleado puede convertirse en responsable BHV y se le formará para poder actuar en caso de emergencia y garantizar que tanto compañeros como visitantes lleguen a un lugar seguro. El BHV está ahí para primeros auxilios en caso de cualquier accidente, incendio o evacuación inesperada en la oficina. Este servicio se encarga de gestionar las labores de primeros auxilios hasta que llega la ayuda (policía, bomberos, ambulancia). Las instrucciones de BHV están disponibles en la oficina y son claramente visibles para permitir que todos los presentes conozcan las reglas y procedimientos en caso de una emergencia. Se informará a todos los empleados qué colegas son BHV'ers y en qué días estarán presentes en la oficina.

En 2020, debido a la pandemia de COVID-19, la mayor parte de formaciones se han centrado en información para trabajar en condiciones desde casa, pero también formación en salud mental y bienestar para hacer frente a la situación de COVID-19.

Cellnex organiza varias campañas de comunicación para sensibilizar a los empleados sobre la importancia de la seguridad en el lugar de trabajo y en el hogar. En la intranet se pueden consultar todos los procedimientos, directrices, etc., que abarcan todos los aspectos del trabajo realizado por Cellnex. Además, para los empleados que trabajen en las torres, se dispone de documentos de información relativa al trabajo en altura y el uso de equipos de protección personal (EPP), entre otros aspectos. Estos documentos también pueden consultarse en la intranet.

En 2020 se impartieron en Cellnex 7.850 (10.127 en 2019) horas de formación en prevención de riesgos laborales y seguridad en el puesto de trabajo.

Tasa de accidentes y absentismo

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. En 2020 hubo siete accidentes en Cellnex España (tres accidentes en 2019) y tres accidentes en Cellnex Italia. Asimismo, no hubo enfermedades profesionales ni en 2020 ni en 2019.

El total de horas de absentismo para todo el grupo fue de 102.230 horas en 2020, siendo 96.421 horas de absentismo en Cellnex España, Italia, Francia, Suiza y Países Bajos (68.596 horas en esos países en 2019), y 5.809 horas en Irlanda y Portugal.

102.230

Horas de absentismo en 2020

Empresa saludable

Bienestar integral

Cellnex Telecom enfoca la salud de sus trabajadores como un estado completo de bienestar en términos físicos, laborales, emocionales, espirituales, sociales, intelectuales y ambientales.

La Compañía integra la salud en su estrategia y acción corporativa como elemento cultural que abarca toda la organización y pretende alcanzar mayores cotas de bienestar laboral y sostenibilidad.

La empresa sigue fomentando la promoción de hábitos de vida saludables con el proyecto «Click into Wellness», cuyo objetivo es promover y proteger la salud y el bienestar de todos los trabajadores de Cellnex. En 2020, debido a la pandemia de COVID-19, las actividades se han centrado en facilitar recursos y herramientas para la salud emocional y consejos ergonómicos para el teletrabajo.

Durante 2020 también se han llevado a cabo varias iniciativas dentro del proyecto «Click into Wellness», como por ejemplo:

- Campañas periódicas de promoción de la salud, como controles de tensión arterial, prevención de la gripe y alentar la donación de sangre.
- Integrar el control de la salud (epidemiología) para diseñar campañas específicas de ergonomía, nutrición, gestión del estrés, prevención del cáncer, etc.
- Ofrecer fruta fresca en las oficinas para fomentar una alimentación saludable.
- Garantizar productos saludables en las máquinas expendedoras.

Herramienta de evaluación de hábitos de vida en Reino Unido

En Cellnex Reino Unido han diseñado una nueva plataforma digital de bienestar del empleado, una herramienta que evalúa los hábitos de vida y permite a los empleados autoevaluar su propio bienestar en tan solo 5-6 minutos. Incorpora herramientas digitales para modificar las conductas de salud, como el ejercicio, la nutrición, el sueño y el estrés.

Presupuesto para el fomento de un estilo de vida saludable

Cellnex Países Bajos quiere promover un estilo de vida saludable entre sus empleados poniendo a su disposición un presupuesto de 250 euros al año para ese fin. Los empleados pueden utilizar ese dinero para darse un masaje, apuntarse a un gimnasio o adquirir material y equipamiento deportivo. El reembolso se efectuará mediante una declaración de gastos.