



3

Personas

Potenciar nuestro talento, siendo diversos e inclusivos

Potenciar nuestro talento, siendo diversos e inclusivos

	Consecución	Objetivos	Año objetivo
Potenciar nuestro talento, siendo diversos e inclusivos			
Mujeres en puestos directivos ¹	24%	26% / 30%	2022 / 2025
Contrataciones de mujeres ¹	47%	45% ✓ / 50%	2022 / 2025
Contrataciones de jóvenes talentos ¹	29%	30% / 30%	2022 / 2025
Directores internacionales en la sede de Cellnex ¹	40%	45% / 60%	2022 / 2025
Empleados internacionales en la sede de Cellnex ¹	20%	20% ✓ / 40%	2022 / 2025
Promoción profesional para las mujeres ¹	36%	33% ✓ / 40%	2022 / 2025
Compromiso de los empleados ²	77%	≥75% ✓ / ≥80%	2022 / 2025
Empleados que responden a la encuesta de pulso ²	78%	≥70% ✓	2022 / 2025
Puntuaciones positivas sobre liderazgo inclusivo en la encuesta de pulso ²	75%	≥75% ✓ / ≥80%	2022 / 2025

¹ Según perímetro FY20, excluyendo Edzoom. Las incorporaciones por fusiones y adquisiciones se incluirán a los 3 años desde la integración.
² Corporación, Dinamarca, Francia, Irlanda, Países Bajos, Portugal, España y Reino Unido.

Acciones 2021

Diagnóstico para crear un **entorno accesible para personas con diferentes capacidades**

Creación de la "Fábrica de Talento" para promover el crecimiento profesional de los empleados de Cellnex

Definición del Modelo de Bienestar de Cellnex

Despliegue del modelo de escucha activa y lanzamiento de la encuesta global de pulso

Desarrollo del proyecto Smart Working: una cultura constructiva, con un enfoque humano, un equipo orientado a resultados y un ambiente de trabajo colaborativo y cohesionado

Inclusión en el Bloomberg Gender Equality Index 2022

Siguientes pasos

Obtener la certificación de **Great Place to Work**

Obtención de la **Certificación WELL Building Standard** para la nueva Sede Corporativa de Cellnex

Despliegue del **Plan de Movilidad en los países**



Compromiso con nuestros empleados

En Cellnex, trabajan personas innovadoras, con una visión global que ayudan a evolucionar y seguir aportando valor a los clientes y la sociedad. El equipo humano, junto con los procesos y herramientas informáticas de la compañía constituyen los pilares fundamentales del éxito de la compañía.

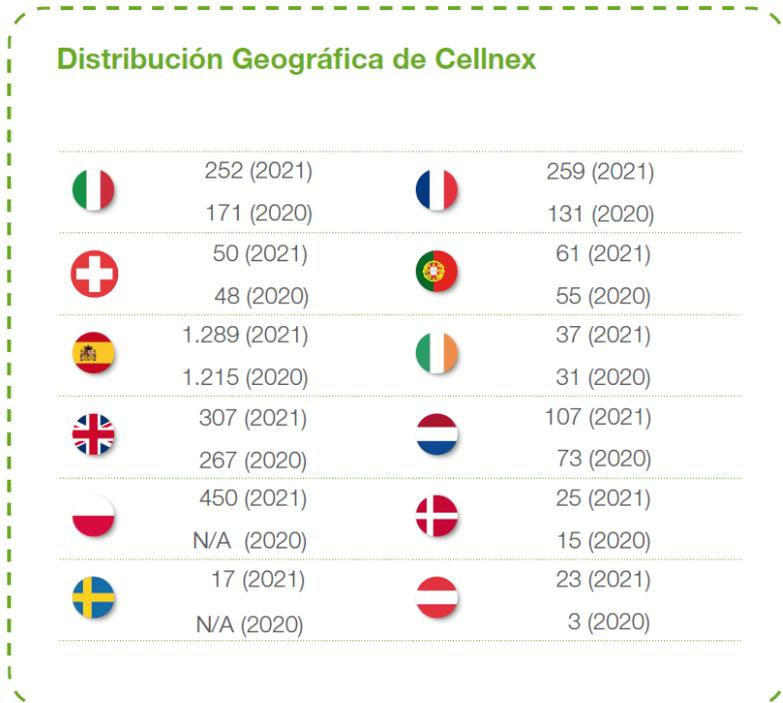
Cellnex cuenta con un gran equipo multicultural que integra 55 nacionalidades, comprometido con una misma causa: impulsar el progreso y el conocimiento, facilitando la conectividad entre las personas y su entorno.

A 31 de diciembre de 2021, la plantilla total del Grupo era de 2.877 empleados (2.008 personas a 31 de diciembre de 2020³⁰), un 43% más que en 2020. La plantilla se ha incrementado respecto al año anterior por las nuevas adquisiciones realizadas y las necesidades de la empresa. En este sentido, el Grupo contrató a 1.029 nuevos empleados en 2021 (468 nuevos empleados en 2020) de los cuales 330 fueron mujeres y 699 fueron hombres.

El Grupo Cellnex es el principal operador de infraestructuras de telecomunicaciones inalámbricas de Europa, dando lugar a que su equipo humano esté ubicado en distintas zonas geográficas del continente. La distribución por países de los empleados de Cellnex a 31 de diciembre de 2021 se presenta a continuación.



³⁰ Teniendo en cuenta el perímetro de consolidación financiera del ejercicio fiscal 2020.



Además, Cellnex promueve activamente la forma de crecer en los valores de la Diversidad, Equidad e Inclusión de todas las personas, así como de asegurar la no discriminación por razón de género, edad, orientación sexual o identidad de género, raza, religión, pensamiento o condición social o discapacidad. Motivo de ello es que a cierre del ejercicio 2021 la compañía contaba con 19 empleados con capacidades diferentes (15 en 2020).

Diagnóstico para crear un entorno accesible para personas con diferentes capacidades



En 2021 Cellnex realizó un diagnóstico para crear un entorno accesible para personas con diferentes capacidades. Para ello se identificaron las distintas capacidades existentes así como las principales dificultades de autonomía para las personas. En base a ello, se determinaron las mejores prácticas de accesibilidad en el edificio y de accesibilidad en los sistemas de información y comunicación.

Los resultados de este diagnóstico sirvieron para la definición de lo espacios y accesibilidad del nuevo edificio corporativo de Cellnex en Barcelona, España.

Para impulsar la estrategia de crecimiento, el equipo de Global People es el encargado de asegurar que Cellnex cuente con el mejor talento, y y la mejor cultura y liderazgo. La dirección de Global People está formada por siete áreas, cada una con una misión a desarrollar dentro de Cellnex.

ÁREA	MISIÓN
Global People	Liderar la Estrategia de Personas y la agenda a nivel mundial, apoyando a los países para que se desplieguen a nivel local. Diseñar e implementar un modelo organizacional alineado con las necesidades del negocio. Desarrollar e implementar una Cultura Corporativa construida sobre los valores que mejor definen a la empresa y a los empleados. Asegurar que Cellnex sea una referencia como un gran lugar para trabajar, con las personas más talentosas, internacional y diverso con el más alto nivel de compromiso.
Global Organization	Diseño, liderazgo y soporte de la implementación del Modelo Organizacional de Cellnex Telecom a nivel mundial, alineado con el Modelo Industrial y la estrategia de negocio de Cellnex.
Global Talent	Desarrollar la Estrategia de Talento Corporativo, así como el proceso y su metodología para asegurar que Cellnex atrae, desarrolla y retiene el talento adecuado en el lugar correcto y los niveles más altos de participación en otros lugares.
Global Engagement	Liderar e implementar planes de Compromiso en Cellnex alineados con la Cultura Corporativa construida sobre los valores que mejor definen a la empresa y a sus empleados. Desarrollar y acompañar al equipo de Cellnex para impulsar el cambio constante generando sentido de pertenencia, orgullo y participación, impactando el negocio a través de las personas.
HR International	Apoyar a todos los países para que estén alineados con la Estrategia de Personas y los planes, asegurando siempre que se cubran las necesidades locales. Liderar e implementar la agenda de Global People en todas las fusiones, adquisiciones y licitaciones.
Labour relations	Generar, acordar, desarrollar y mantener una relación de confianza entre trabajadores, sindicatos y empresas, mediante el establecimiento de condiciones laborales duraderas y dando respuesta a los posibles problemas que surjan de esta relación.
Global Workplace	Liderar y monitorear la implementación de todos los proyectos CCBB a nivel Corporativo. Gestionar los puestos de trabajo/servicios generales alineados con los modelos de trabajo existentes. Ejecutar proyectos con base en España y supervisar, apoyar y monitorear proyectos liderados por países.

La misión de Global People es desarrollar e implementar una Cultura Corporativa basada en los valores que mejor definen a la compañía y a los empleados. El área desarrolla su estrategia en los siguientes 3 pilares fundamentales:



Cultura, Liderazgo y Talento son los elementos centrales de la estrategia de Personas de Cellnex. Estos tres pilares juntos se sustentan en la principal convicción de la compañía: la forma más robusta y sostenible de crecer es de manera conjunta.

Cultura

Cellnex trabaja para desarrollar e implementar una Cultura Corporativa construida sobre los valores que mejor definen a la empresa y a sus empleados. Los cuatro ejes en los que se basa la Cultura Corporativa de Cellnex son los que se presentan a continuación. Donde todos ellos permiten una integración efectiva e implícita de nuevos negocios, países y miembros de equipo.



Para desplegar la Cultura Corporativa en la compañía se han desarrollado cinco iniciativas clave:

- Empresa impulsada por un propósito común
- Potenciar nuestro talento siendo diversos e inclusivos
- Great Place to Work (Gran lugar para trabajar)
- Una única cultura Cellnex
- Desarrollo del proyecto Cultura del desempeño

Empresa impulsada por un propósito común

Cellnex considera esencial reflejar y perfeccionar su propósito, misión y valores, que son un tributo a la empresa y su ambición. Sobre todo atendiendo al crecimiento exponencial que ha vivido Cellnex en los últimos seis años y el equipo multidisciplinar en aumento que lo conforma.

Cellnex está trabajando para renovar su propósito, misión y valores, y difundir este modelo a nivel global para 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.

Durante 2021 se ha trabajado en esta redefinición con el objetivo de disponer de un borrador que permita lanzar un proyecto colaborativo con todos los stakeholders internos. A lo largo de 2022 se iniciará este proceso en el *Global Forum* con los top 160 mandos del grupo, entrevistas con *key people*, *focus groups*, participación del consejo y encuestas a todo el colectivo. Esto permitirá contar con un propósito que represente la realidad del grupo en la actualidad.

Potenciar nuestro talento siendo diversos e inclusivos

Bajo la Política de Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI), Cellnex mantiene la firme voluntad de potenciar la Equidad, Diversidad e Inclusión a través del liderazgo inclusivo como palanca de cambio y sostenibilidad del negocio. Cellnex entiende que la equidad, diversidad e inclusión son pilares clave de su estrategia empresarial y que las personas constituyen el activo más importante de la Organización. Por este motivo, la diferencia y pluralidad de las personas, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la inclusión laboral son factores prioritarios y estratégicos en Cellnex.

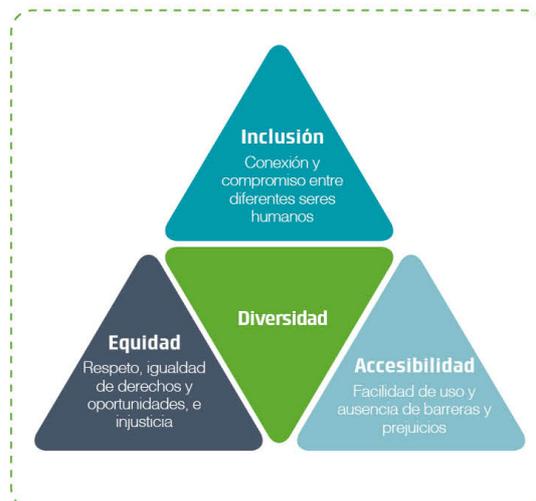
Declaración de Diversidad de Cellnex



La Alta Dirección y Consejero Delegado de Cellnex han firmado la Declaración de Diversidad de Cellnex para demostrar su firme voluntad de promover la igualdad, la diversidad y la inclusión, a través del liderazgo inclusivo como palanca de cambio y la sostenibilidad empresarial.

Una de las prioridades de Cellnex es crear un clima que permita la diversidad en todos los aspectos y con especial énfasis en las siguientes áreas: género, edad, afectivo-sexual, cultural y funcional. Y, al mismo tiempo, rechazar cualquier tipo de discriminación, por dichos motivos, que pueda impedir el crecimiento de la Compañía o que afecte la selección, retención, desarrollo y bienestar de sus empleados.

Impulsar el talento, siendo diversos e inclusivos, es uno de los pilares estratégicos del Plan Director ESG, cuya visión es "Impulsar la conectividad de las telecomunicaciones entre los territorios, con una cultura común e inclusiva, persiguiendo ser parte de la solución a la sociedad".



Cellnex ha creado y desplegado el Programa de Equidad, Diversidad e Inclusión.

Con el fin de potenciar la equidad, diversidad e inclusión dentro de la Compañía, Cellnex ha creado y desplegado el Programa de Equidad, Diversidad e Inclusión (Programa EDI). El Programa recoge los compromisos y estrategias que la Organización tiene en estas materias y cuenta con cinco líneas de acción específicas (género, generacional, afectivo-sexual, cultural y funcional) y una línea de acción transversal de comunicación y sensibilización, que se desarrollan mediante 90 acciones específicas programadas para el período 2019-2022.

A continuación se presentan los compromisos recogidos en el Programa de Equidad, Diversidad e Inclusión de Cellnex.



Cellnex ha desarrollado el Programa de Equidad, Diversidad e Inclusión para concienciar sobre las diferencias que puede haber entre los empleados y para poner en valor que estas diferencias pueden ayudar a crecer a los individuos de Cellnex y también a la Compañía, aumentando así el sentido de pertenencia de los empleados y fomentando la participación de todos los empleados en este proyecto y darles una voz más activa en él.

Para despliegue del Programa de Equidad, Diversidad e Inclusión en todos los países del Grupo, se han definido cuatro ejes conductores (EDI Drivers) y se han desarrollado proyectos específicos en cada uno de ellos:

- **Outside in** (De afuera hacia adentro): impulsar el EDI más allá de la propia empresa, queriendo hacer un cambio en la sociedad.
- **Liderazgo**: para asegurar que la estrategia EDI se implemente correctamente y de forma globalmente alineada, se establece un gobierno con roles diferenciados. Cada uno de estos roles tiene una misión y una función definidas para garantizar que todos trabajen con un propósito claro.

- Sensibilización: las acciones enmarcadas en este driver tienen como objetivo difundir y educar a nivel mundial sobre EDI o un pilar EDI específico.
- Crecimiento: estas acciones promueven el desarrollo dentro de la empresa mediante la puesta en marcha de programas que pueden impactar en un pilar EDI o transversalmente en los cinco.



"Nosotros, como EDI Champions, somos un grupo diverso de personas y trabajamos perfectamente juntos hacia el mismo objetivo. Estoy agradecido por formar parte de un proyecto que está haciendo avanzar a la empresa hacia un futuro más diverso en el que todos tengamos las mismas oportunidades".

Debora Gagliardo - People Technician

Además, para acabar de impulsar el desarrollo del Programa de Equidad, Diversidad e Inclusión en los diferentes países donde opera Cellnex, se cuenta con los EDI Champions.

EDI Champions













Los "Campeones de la diversidad" (EDI Champions) son un grupo de empleados de varios países, cargos, géneros y edades que ayudan en la implementación y la promoción del plan de acción de Equidad, Diversidad e Inclusión en los países en los que opera Cellnex.

Los EDI Champions trabajan para hacer más visibles los diferentes tipos de identidades, y los cinco temas principales: género, orientación generacional, funcional, cultural y sexual e identidad de género.



Sergio Miila



Yolanda Menal



Lorena Zwyszig



Mark Shine



Imen Toumi



Chenny Feenstra



Fabio Gonçalves



Sandra Carbonell



Arantza Caja



Eduardo Fariña



Helen Wilson



Juan Hernández

Hiring Champions



La equidad, la diversidad y la inclusión empiezan en la contratación, por eso en Cellnex, además de los diferentes Champions muy implicados en el proyecto EDI, se han establecido dos champions de contratación. Su principal objetivo es evaluar aspectos de diversidad en el proceso de contratación de Cellnex. Específicamente, su función es:

- Revisar los procesos existentes en materia de contratación.
- Revisar la normativa vigente en materia de obligación de contratación en cada país donde Cellnex está presente.
- Revisar y actualizar el programa de trabajo de auditoría existente, utilizado por el equipo de auditoría interna cuando realizan la auditoría de recursos humanos (que se realiza periódicamente en cada país).
- Revisar los KPI existentes que se deben seguir/mejorar en materia de contratación.
- Controlar que los datos sensibles estén protegidos y que Cellnex no utilice información prohibida.
- Entrevistas con equipos locales de recursos humanos para identificar mejores prácticas.
- Control de terceros que seleccionan candidatos en nombre de Cellnex. En este sentido, velar por el cumplimiento de las políticas, procedimientos y código ético de Cellnex.

Los dos Hiring Champions son Ferran López, Analista de Auditoría de Auditoría Interna y Control de Riesgos de Corporativo, y Nicolás Bourges, Analista de Auditoría de Servicios Compartidos de Cellnex Francia.

Desde el 8 hasta el 12 de marzo, Cellnex celebró la Semana EDI, en la que cada día se realizaron diversas actividades a nivel mundial en torno a la concienciación, la gobernanza y el crecimiento para avanzar y concienciar en materia de Equidad, Diversidad e Inclusión. La Semana EDI tiene un alcance global y cualquier persona de la empresa pudo unirse a cualquiera de las actividades.

Junto a estas acciones, Cellnex lanzó la encuesta sobre Diversidad, Equidad e Inclusión para conocer la percepción de los empleados sobre estos temas

Algunas de las acciones enmarcadas en el Programa de Equidad, Diversidad e Inclusión desarrolladas durante el 2021 son los que se presentan a continuación:

Target Gender Equality



Cellnex se ha adherido a Target Gender Equality, un programa acelerador de empresas adheridas al Pacto Mundial de Naciones Unidas para profundizar en la implementación de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP) y reforzar su contribución al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5.5 que aboga por la plena participación de las mujeres e igualdad de oportunidades de liderazgo, incluso en la vida económica, para 2030.

A través del análisis de desempeño facilitado, talleres de desarrollo de capacidades, aprendizaje entre pares y diálogo de múltiples partes interesadas, Target Gender Equality exige una acción audaz para establecer y alcanzar objetivos corporativos ambiciosos para la representación y el liderazgo de las mujeres.

A través de Target Gender Equality, Cellnex tiene el desafío de evaluar su desempeño en igualdad de género, establecer objetivos corporativos ambiciosos y tomar medidas para abordar las barreras a la igualdad de género, tanto dentro de la organización como en su amplia esfera de influencia.



Technovation Girls



Cellnex se unió en 2021 a Technovation Girls, un concurso internacional de tecnología y emprendimiento que cada año invita a niñas y adolescentes de entre 10 y 18 años a desarrollar una aplicación móvil como solución tecnológica a un problema social.

En 2022 Cellnex ha dado un paso más y, junto a la Fundación Cellnex, se participará como:

- *Coaches*: dando feedback rápido a los equipos en relación a los proyectos. Esta retroalimentación se realiza durante los eventos especiales que se convocan.
- *Visitas*: fomentar visitas a la empresa y dar charlas inspiradoras por parte de las mujeres que trabajan en la entidad y explicar su historia personal y el trabajo que realizan para estimular e inspirar a las niñas a conseguir el reto.
- *Jueces*: forma parte de la cohorte internacional de jueces para evaluar los proyectos finales y dar retroalimentación a los equipos.

Con esta colaboración, Cellnex refuerza su compromiso con la sociedad impulsando el crecimiento de la mujer en el ámbito STEM más allá de la propia compañía, abordando de raíz la falta de presencia de la mujer en el ámbito tecnológico.

Proyectos Promociona y Progresa



Cellnex participó en los Proyectos Progresa y Promociona, dos programas de formación académica española desarrollados por CEOE y ESADE para formar a mujeres con alto potencial en las habilidades necesarias para liderar con éxito.

- Proyecto Progresa: es un desarrollo individual para líderes emergentes que buscan fortalecer sus habilidades, tanto técnicas como de liderazgo, con el objetivo de acceder a puestos de mayor responsabilidad gracias al crecimiento personal y profesional. Este programa es también un espacio de creación de redes profesionales y de apoyo entre los participantes, mentores, antiguos alumnos de otras ediciones y programas similares (como el Proyecto Promociona), líderes líderes... En definitiva, un espacio de diálogo continuo con el negocio mundo que se expande y acomoda a las mujeres líderes del futuro.
- Proyecto Promociona: Este proyecto tiene como objetivo desarrollar en las mujeres directivas participantes las habilidades necesarias para liderar con éxito su organización con el mayor impacto en ella, en sus equipos y en otras mujeres directivas. A lo largo del proyecto, se abordarán dichas barreras y se identificarán dificultades a través de diversos estudios, como las especialmente relevantes para las mujeres en la Alta Dirección. Para ello trabajarán: la confianza en uno mismo, la visibilidad, el networking profesional, la negociación, el poder y la influencia, la marca personal o la corresponsabilidad.

Con estos programas de formación Cellnex impulsa el crecimiento de la mujer en materia de liderazgo, fomentando la presencia de más talento femenino en puestos directivos, dotándolas de herramientas para convertirse en referentes de liderazgo influyentes e inspiradores y cómo pueden impulsar el cambio y la innovación en la organización, sino también en sus carreras y en sus vidas.

Proud to be Proud



Las políticas de diversidad e inclusión ya son ampliamente reconocidas en las grandes empresas como motores de productividad, innovación, crecimiento, captación y retención de talento, así como de bienestar social. Los inversores analizan el progreso, mientras que los empleados y otras partes interesadas buscan cada vez más organizaciones centradas en estos valores. Sin este enfoque es difícil comprender un mundo cada vez más diversificado y global.

En el mes del orgullo LGBTQ +, en el marco del proyecto "Proud to be Proud", un empleado de Cellnex compartió su experiencia en Intranet, LinkedIn y Cellnex Trends. Juan Hernández Gil, miembro del equipo internacional de RR.HH. de Cellnex en el departamento de Personas, habló abiertamente sobre los prejuicios en las empresas y la forma sutil en la que a veces abordan la identidad de género o la orientación sexual.



"Necesitamos crear entornos seguros para todos desde el principio, de modo que quede claro que, como empresa, no nos avergüenza ni nos asusta hablar de estos y otros temas. Todos los empleados deben sentir que están en un lugar seguro. Quiero que haya diversidad en todas las áreas de una empresa, en la alta dirección, toma de decisiones, promociones, etc. para que realmente reflejemos el mundo que nos rodea".

Currículum Vitae Ciego



Para asegurar que no haya sesgo ni discriminación, cuando la búsqueda de candidatos sea realizada por una empresa externa se utilizará un CV ciego: no incluyen fotografía, nombre, edad y sexo de los candidatos. En este sentido, dentro del Plan de Equidad, Diversidad e Inclusión, Cellnex estableció dos objetivos en esta materia, donde los resultados de consecución para 2021 fueron los siguientes:

- 100% de CVs ciegos en procesos de selección externalizados, superando el objetivo establecido del 30% a partir de 2022.
- El 28% de los CVs recibidos son de mujeres, en línea con el objetivo del 30% a partir de 2022.

Índice de Innodiversidad



Cellnex suscribió el índice de innodiversidad, una herramienta de análisis y diagnóstico para cuantificar cómo las empresas gestionan la innodiversidad como parte de su estrategia en busca de una mayor competitividad.

Esta herramienta permitió a Cellnex comparar la gestión de la diversidad, la gestión de la innovación y la gestión de la innodiversidad con las mejores prácticas desarrolladas por las empresas más avanzadas en cada ámbito a nivel mundial.

El análisis indica que Cellnex está más avanzado que la media de España y del sector en términos de diversidad e innovación.

Destaca el buen posicionamiento de la compañía en diversidad cognitiva (diversidad relacionada con la resolución de problemas, personalidad, liderazgo y pensamiento crítico), que se sitúa 5 puntos por encima de la media del país y del sector.

Talleres: Sesgo inconsciente (Unconscious bias)



Los prejuicios inconscientes (Unconscious bias) son estereotipos sociales sobre ciertos grupos de personas que los individuos forman fuera de su propia conciencia consciente. Para ayudar a los empleados a identificar estos prejuicios y así evitar posibles sesgos, desde Cellnex se ha desarrollado el proyecto “Unconscious bias”. Éste se trata de talleres bimensuales para todos los empleados de Cellnex enfocados a dar mayor visibilidad a la estrategia de Equidad, Diversidad e Inclusión, compartir las mejores prácticas de los países en esta materia, y realizar talleres específicos para concienciar sobre los prejuicios. Además de comprender por qué, cómo y cuándo actuar como un agente de cambio de diversidad para aprovechar las diferencias para el éxito compartido.



Círculos de Conexión (Connecting Circles)



Cellnex ha puesto en marcha los EDI Connecting Circles, un espacio seguro de conexión entre empleados donde compartir, aprender y formarse sobre un tema específico relacionado con la diversidad, la inclusión y el desarrollo personal.

Los Círculos están dirigidos por uno o más empleados a cargo de administrar el Círculo desarrollando actividades, manteniendo a los miembros del equipo comprometidos y conectados, y creando un espacio para que todos se sientan incluidos.

Cada miembro del Círculo tiene la oportunidad de compartir sus experiencias, proponer ideas, apoyar a sus colegas y aprender de la experiencia de los demás miembros.

Los Círculos se reúnen periódicamente para desarrollar una actividad en torno a un problema o tema específico. Pero la conexión entre los miembros del Círculo es constante a través de foros, chats, coffee-corners y otros espacios donde pueden compartir y aprender.

Cellnex puso en marcha un piloto, el Círculo LGBTQ+, un espacio seguro de conexión entre la comunidad LGBTQ+ y sus aliados, donde las personas pueden compartir, aprender y educarse a sí mismas y a otras personas en temas de diversidad afectivo-sexual relacionados con la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género. Esta sesión fue bien recibida y motivó a seguir promoviendo espacios seguros. Próximamente se lanzará uno enfocado a la mujer.

#ConnectingWomen



En el marco del proyecto Diversidad e Inclusión, en Cellnex España se llevó a cabo el workshop de mujeres #WomenUp con el objetivo de conocer directamente del talento femenino las motivaciones, inquietudes, necesidades y sugerencias para impulsar la diversidad de género. Tras el éxito de esa sesión, en 2021 se decidió dar un paso más y organizar un “empowering speech” (empoderamiento del discurso) #ConnectingWomen para las 200 mujeres que formamos parte de Cellnex España.

La sesión fue liderada por Teresa Baró, conferenciante, docente y especialista en diversidad, comunicación personal y liderazgo femenino y, junto a ella, se trabajó la superación de estereotipos, se profundizó sobre las diferencias comunicativas entre hombres y mujeres, se aprendió a detectar pensamientos limitadores y, a través del autoconocimiento, a mejorar la comunicación verbal y no verbal en las relaciones profesionales.



Programa de Graduados



El objetivo del programa es impulsar el desarrollo de jóvenes empleados con alto potencial en las empresas españolas.

Se trata de un programa interempresarial cuyos participantes son una mezcla de empleados de diferentes empresas y compañías de distintos sectores. Cellnex participa con 5 empleados (1 Edición Madrid, 4 Edición Barcelona).

Al principio del programa, los participantes crean un Plan de Desarrollo Individual para identificar sus áreas de desarrollo. Hay otras habilidades que los participantes trabajan a través del programa: Adaptabilidad, Colaboración, Creatividad, Iniciativa y Habilidades Digitales.

Las herramientas que se utilizarán para ayudar a los participantes a aumentar su potencial, crecer en habilidades y desarrollar su Plan de Desarrollo Individual son: sesiones en directo; Business Case: donde los participantes trabajarán en equipo para resolver problemas de la vida real utilizando la metodología del design thinking; sesiones de mentoring con profesionales de una empresa diferente; Shadowing donde los participantes pasan unas horas con un directivo de otra empresa; cursos de formación; sesiones del programa Host, donde los participantes se turnan para acoger a los otros participantes en sus empresas. Por último, existe la opción de realizar un voluntariado en organizaciones como ONG o fundaciones.

Programa Jóvenes Talentos



El Programa Jóvenes Talentos (Young Talent Program), iniciado en 2021, se enmarca en la estrategia de adquisición de talento de Cellnex para la creación de la próxima generación de líderes dentro de la Compañía. Esta acción da respuesta a la voluntad de Cellnex de aumentar el talento siendo diversos e inclusivos, tal y como se refleja en el Plan Director ESG. En este sentido, dentro del Plan Director ESG se ha marcado que un 30% de las contrataciones que realice Cellnex sea jóvenes menores de 30 años.

El Programa Jóvenes Talentos tiene el objetivo de atraer talento joven con alto potencial y acelerar su desarrollo con una visión comercial amplia e internacional para convertirse en los futuros líderes de Cellnex.

El Programa está dirigido a jóvenes de hasta 26 años graduados de hace menos de 3 años en Ingeniería de Telecomunicación, Ingeniería industrial, Gestión comercial o Ciencias económicas. Y se basa en un programa de rotación de 1 año en múltiples áreas y múltiples países. En la edición del 2021-2022, seis Jóvenes Talentos tendrán la oportunidad de trabajar en 3 áreas de negocio y 2 países en 12 meses. Una vez acabe el programa de rotación serán incorporados al Grupo Cellnex.

Para el Análisis de la brecha salarial de género (Gender Pay Gap), la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad trae responsabilidades de divulgación

adicionales a las organizaciones que se definen dentro del alcance. De acuerdo con la ley, desde la perspectiva salarial de género, las empresas deben divulgar:

Las retribuciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y categorías profesionales o de igual valor.

- Brecha salarial, igual remuneración laboral o salario medio de la empresa.
- La retribución media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones por género, implantación de políticas de desconexión, empleados con discapacidad. (Tenga en cuenta que los datos facilitados por Cellnex son únicamente Salario Base y Retribución Variable Target)

Para los cálculos de igualdad salarial en el análisis, Cellnex ha tenido en cuenta los mismos elementos retributivos: Salario base y Retribución Total Target; donde:

- Salario base: Incluye todos los conceptos retributivos del ejercicio que tengan carácter fijo anual.
- Remuneración Total Target: Sueldo Base + Remuneración Variable Target: retribución variable target asignada a los empleados para el último ejercicio, en el caso de que alcancen el 100% de sus objetivos.

La información proporcionada es la siguiente:

- % Mujeres y Hombres: Se han calculado los datos demográficos de género (número de hombres y mujeres y su % vs. Global).
- Elementos fijos: Muestra el promedio y la media del salario base pagado por hombres y mujeres. En este análisis también se incluye la diferencia entre el monto pagado a hombres y mujeres expresado en % (salario base hombres vs. salario base mujeres).
- Compensación total objetivo: Muestra el promedio y la media de la compensación total objetivo de hombres y la compensación total objetivo de mujeres. En este análisis también se incluye la diferencia entre la compensación total del objetivo de hombres vs. la de mujeres expresada en % (calculado como la compensación total del objetivo de hombres versus la compensación total del objetivo de mujeres).

Los resultados se proporcionan en el Anexo 6 del presente informe.

Bloomberg Gender-Equality index



Cellnex ha sido seleccionada como una de las 418 empresas de 45 países y regiones para unirse al Índice de Igualdad de Género (GEI) de Bloomberg 2022, un índice ponderado por capitalización de mercado modificado que tiene como objetivo seguir el desempeño de las empresas públicas comprometidas con la transparencia en los datos de género. informes

Este índice de referencia mide la igualdad de género en cinco pilares: liderazgo femenino y flujo de talento, igualdad salarial y paridad salarial de género, cultura inclusiva, políticas contra el acoso sexual y marca pro-mujer.

El índice reconoce el compromiso de Cellnex con el avance de la igualdad de género en el mercado laboral mediante el desarrollo de políticas e iniciativas para promover la carrera profesional de las mujeres y una mayor representación femenina en la organización. Asimismo, ha valorado el esfuerzo que la compañía viene realizando en los últimos años para seguir avanzando en igualdad salarial y paridad salarial de género, liderazgo femenino y promoción del talento, entre otros.



Bajo la Política de Equidad, Diversidad e Inclusión y a través de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad (CNRS), se realiza un seguimiento periódico del desarrollo del Programa de Equidad, Diversidad e Inclusión mediante unos indicadores clave definidos. Así, las acciones desarrolladas durante el 2021 en materia de equidad, diversidad e inclusión han dado como resultado una mejora de los indicadores de seguimiento del Programa con respecto a los valores del 2020, mostrando así los esfuerzos realizados por Cellnex en estas materias a lo largo del 2021.

	Consecución	Objetivo	Año objetivo
Mujeres en puestos de responsabilidad	24 %	26% / 30%	2022 / 2025
Contrataciones de mujeres	47 %	45% / 50%	2022 / 2025
Contrataciones de jóvenes talentos	29 %	30% / 30%	2022 / 2025
Nombramientos de Consejeros extranjeros en la sede de Cellnex	40 %	45% / 60%	2022 / 2025
Nombramientos de empleados extranjeros en la sede de Cellnex	20 %	20% / 40%	2022 / 2025

Plan de Igualdad y Protocolo contra el acoso y la discriminación

Cellnex cuenta con un Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, procedimiento de denuncia y resolución de las denuncias. 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.

También hay en vigencia un Plan de Igualdad para la filial española Retevisión y otro Plan de Igualdad para la filial española Tradia, ambos planes se actualizarán en 2022.

Además, actualmente, se está trabajando para la definición del plan de igualdad del Grupo Cellnex para dar cobertura a todos los empleados de corporación en España. Los planes de igualdad tienen 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.

Great Place to Work

Durante el 2021 se ha iniciado el proyecto Great Place to Work. Éste se basa en cuatro ejes conductores que dan como resultado que las personas de Cellnex se sientan orgullosas de formar parte de la Organización. Además, Cellnex quiere ser una compañía de referencia como gran lugar para trabajar, que cuenta con el mejor talento, internacional y diverso con el más alto nivel de compromiso.



Para lograr constituirse como un referente como un gran lugar para trabajar Cellnex se centra en los siguientes 4 vectores fundamentales:

Smart working

Uno de los proyectos a destacar para el 2021 es el proyecto Smart Working. Éste busca fomentar una cultura constructiva, con un enfoque humano, un equipo orientado a resultados y un ambiente de trabajo colaborativo y cohesionado. Se necesita trabajar de una manera más inteligente para:

1. Innovar y anticiparse a las necesidades comerciales.
2. Facilitar el desempeño de las personas. Facilitar el desempeño de las personas.
3. Generar un gran lugar óptimo para trabajar.

Proyecto Smart Working

fomenta una cultura constructiva, con un enfoque humano, un equipo orientado a resultados y un ambiente de trabajo colaborativo y cohesionado.

"Creo firmemente que el proyecto Smart Working tendrá un enorme impacto en la construcción de un entorno de trabajo de alta confianza y alto rendimiento. La obtención de la certificación sería un punto a favor para atraer y retener el talento, la mejor recompensa para nuestro espíritu de crecimiento conjunto".

Laia Bernà - Global Workplace Expert

Smart Working es una mentalidad basada en 3 pilares: empoderamiento, eficacia y colaboración. Cada pilar cuenta con atributos propios que motivan la consecución.



Smart Working se está implementando en todas las geografías de Cellnex bajo un modelo que se adecua a la realidad de todos los países.

Retos Smart Working



Una cultura no se construye de un día para otro y requiere practicar los nuevos comportamientos en el día a día. Por ello, que desde Cellnex España han creado pequeñas actividades o acciones, a los que les llaman "Retos Smart Working" con la finalidad de sensibilizar y mejorar las competencias relacionadas con los tres del Smart Working.

Así, cada mes se envían sugerencias de acciones diversas (workshops, charlas, artículos, vídeos, cursos, etc.) que ayudan a los empleados a ir implementando las prácticas del Smart Working en el día a día de su trabajo.

Bienestar

En Cellnex se ha definido un modelo de bienestar integral y holístico cuyo marco de aplicación es a nivel global. Las dimensiones que inicialmente forman parte del modelo son la física, la emocional, la mental y la social.

Dentro de esta línea estratégica se está trabajando para implementar una plataforma global para sensibilizar a todo el colectivo las diferentes iniciativas en materia de salud y bienestar. Se trata de un punto de partida para la consolidación del modelo en la que los empleados pueden acceder a contenido relacionado para lograr una mejora del bienestar a nivel individual. Para más información ver el capítulo de "Salud y Seguridad en el trabajo".

Comunidad

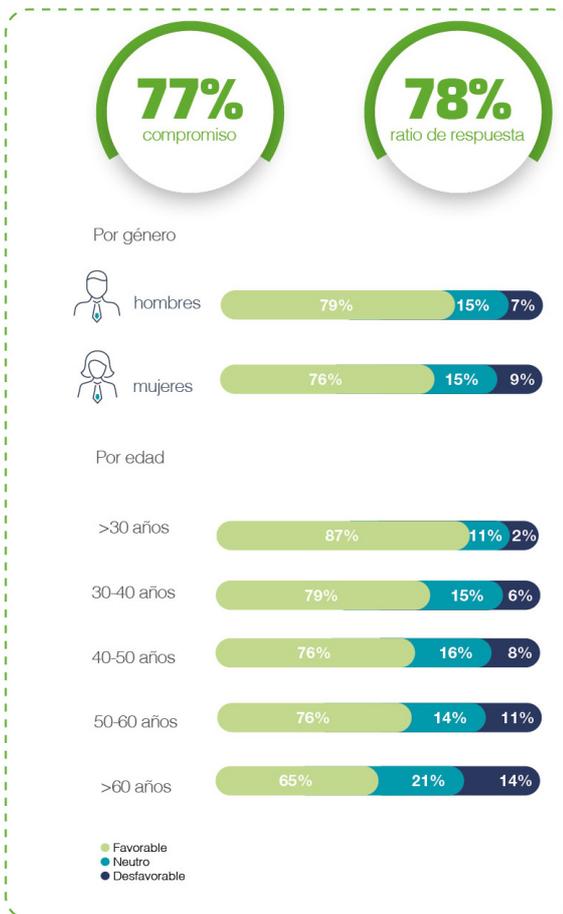
Con el objetivo de potenciar una cultura común a nivel global en Cellnex se fomenta la creación de comunidades basadas en los intereses, aficiones o principales preocupaciones de los empleados como Diversidad e Inclusión (Mujeres, LGTBI, Discapacidades...) o Arte y Cultura, entre otras. Se han desplegado blogs como Community o realizado acciones como On Holiday, iniciativas participativas de todo el colectivo con las que la compañía busca un acercamiento a las personas desde un plano más humano.

Escucha activa

Dentro de la escucha activa Cellnex se estrena con el proyecto de *Employee Voice* que consta de un modelo de dos pulsos anuales en el que 7 países han participado en 2021 y que permiten captar el pulso del estado de situación en materia de nivel de *engagement*, estrategia del negocio, diversidad e inclusión y bienestar.

Con la implementación de estas encuestas se definen planes de acción con la finalidad de reforzar y mejorar en cada una de las áreas.

En 2021 se ha trabajado en un piloto para monitorizar el estado de situación de la compañía en las diferentes dimensiones que según el organismo Great Place to Work se requieren para la obtención de la certificación.



La escala de respuestas fue la siguiente: "Totalmente de acuerdo", "De acuerdo", "Ni de acuerdo ni en desacuerdo", "En desacuerdo" y "Totalmente en desacuerdo".

Una única Cultura Cellnex

En Cellnex se define un plan de Engagement centrado en la escucha activa, la empatía y la capacidad de influencia con el fin de garantizar el compromiso y el sentido de pertenencia de todo el colectivo. Además, con el despliegue de las acciones del mismo se genera una única voz global.

Este plan de Engagement ha sido construido con un colectivo que representa la realidad actual de Cellnex. Todas las iniciativas del plan responden a unas necesidades que han sido identificadas por este colectivo como prioritarias.

Entre todas las iniciativas destacamos las siguientes:

- Cellnexian's coffee: reuniones informales mensuales con personas de referencia de la compañía.
- Make Yourself at Home: mejorar proceso de integraciones desde la perspectiva de personas.
- My Buddy Program: asignación de un anfitrión para el acompañamiento y la guía durante las primeras semanas de incorporación.
- Employee Value Proposition: definición de la propuesta de valor de compañía cuyo principal objetivo es retener y atraer el mejor talento así como posicionar la marca.

"El programa de Global Mentoring supone una magnífica iniciativa y una oportunidad de aprendizaje y mejora, tanto personal como profesional. Sin duda, es un programa Win-Win que enriquecerá a las personas y equipos de Cellnex Telecom".

Jordi Arandes - Country Deputy Managing Director

Proyecto Valor



Durante el 2021 se ha seguido desarrollando el Proyecto Valor en Cellnex España. Este consiste en un proyecto participativo para poner en valor y dar visibilidad del trabajo que realizan los empleados de Cellnex por el territorio y desde el Centro de Operaciones de Red (NOC) mediante una serie de testimonios de compañeros.

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.



Día mundial de la diversidad cultural para el diálogo y el desarrollo



El día 21 de mayo se celebra el Día mundial de la diversidad cultural para el diálogo y el desarrollo. La aceptación y el reconocimiento de la diversidad cultural propician el diálogo, el respeto y el entendimiento mutuo. Así, desde Cellnex, como empresa multinacional, se puso en valor la diversidad de nacionalidades que la conforman.

La diversidad cultural en el lugar de trabajo es el resultado de prácticas, valores, tradiciones o creencias de los empleados basadas en la raza, la edad, la etnia, la religión o el género. En este sentido, para la celebración del Día mundial de la diversidad cultural para el diálogo y el desarrollo del 2021, Cellnex lanzó una campaña de sensibilización sobre el impacto de la cultura nacional en el lugar de trabajo mediante una formación sobre el Desarrollo de inteligencia intercultural (Developing Cross-Cultural Intelligence).

Desarrollo del proyecto Cultura del desempeño

Una cultura de desempeño fomenta la contribución individual a los objetivos de la empresa, así como el reconocimiento diferenciado en su consecución a nivel individual. En el marco de la Cultura del desempeño, desde Cellnex se han definido unos objetivos que están alineados con la estrategia de la empresa, son holísticos e inteligentes. El rendimiento individual de las personas de Cellnex será medido y evaluado y en base a ello se establecerá una recompensa/reconocimiento que será pertinente, equitativa y que conllevará a la revisión de la bonificación y salario.

En 2021, todos los empleados del Grupo Cellnex contaban con retribución variable, a excepción del personal pendiente de integración en la herramienta de valoración por objetivos (MBO).

Gestión integral del rendimiento



En 2021, las áreas corporativas de Talento Global, Organización Global y Compensación, Planificación y Control Global definieron el nuevo proceso de Gestión Integral del Desempeño que se desplegará e implementará durante 2022.

El objetivo principal de la Gestión Integral del Desempeño es ayudar a Cellnex a lograr una cultura de alto desempeño, una cultura que fomente la contribución individual a los objetivos de la empresa asegurando un reconocimiento diferenciado en el logro de los mismos a nivel individual, considerando igual de importante el Qué y el Cómo.

Las entradas para el Bono Final y el Aumento por Mérito integran tanto el QUÉ (resultados objetivo) como el CÓMO (Evaluación de Atributos de Liderazgo), creando una Gestión Integral del Desempeño para una cultura de alto desempeño.

Los principios de la Nueva Gestión Integral del Desempeño son los siguientes:

- Proteger el Negocio impulsando resultados relevantes (corto y largo plazo)
- Integraciones y consistencia entre funciones y países en la forma en que recompensamos
- Equidad Interna y Competitividad
- Diferenciar según la contribución
- Empoderamiento y Confianza
- Transparencia: Comentarios continuos, buenos o malos

Plan de Mejora del Desempeño



En Cellnex no solo se quiere lograr una cultura de retroalimentación que fomente el empoderamiento, la responsabilidad y la autonomía, sino que también se trabaja para lograr una cultura de Alto Desempeño que saque lo mejor de cada una de las personas que forman parte de la Compañía, permita a los empleados impulsar un desempeño sostenido y los involucre y motive en todas las actividades que se desarrollan día a día en Cellnex.

Para ello y a partir de 2021 se ha creado un marco de Plan de Mejora del Rendimiento (PIP) y se está implantando y desplegando en todas las geografías de Cellnex.

Un PIP es una herramienta diseñada para mejorar el desempeño de un empleado, sobre todo en caso de que durante el año, y como resultado de la Evaluación de Desempeño anual, Revisión de Talento u otros, se identifique que tiene un bajo desempeño. Sus principales características son las siguientes:

- El titular del PIP es el jefe del empleado con apoyo del Área de Personas.
- El Plan de mejora del rendimiento (PIP) existe para ayudar a un empleado a mejorar su rendimiento hasta el estándar mínimo aceptable para su posición.
- Se supone que el empleado está dispuesto y es capaz de actuar con la orientación y el apoyo necesarios de su jefe.
- Un PIP no es un aviso de terminación pendiente o de restricción permanente de las oportunidades de carrera de un empleado.
- El plan comunica requisitos de desempeño claros y específicos que el empleado debe lograr dentro de un período de tiempo específico (normalmente tiene una duración de 3 a 6 meses, que se puede extender por otros 3 meses si es necesario).
- Si se cumplen estos requisitos, el empleado sale del PIP.
- La función de personas brindará asesoramiento, según sea necesario, sobre la redacción de objetivos de desempeño adecuados para el plan y la duración a establecer (3 o 6 meses).
- Se debe permitir que el empleado dé su opinión sobre el plan antes de que se complete.

Liderazgo

El pilar de liderazgo se sustenta en que todas las personas de Cellnex son líderes y quieren liderar desde los valores. En este sentido, se ha definido un Modelo de Competencias y Liderazgo de Cellnex 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 contempla cuatro tipologías de líder que todos los empleados deben desarrollar:

- Líder inspirador, para conectar personas.
- Líder transformador, para impulsar el crecimiento empresarial.
- Líder operativo, para garantizar la sostenibilidad empresarial.
- Líder mentor, para construir un equipo unido.

Todo ello integrado con unos atributos definidos de innovación, visión estratégica, mentalidad de crecimiento, influencia, inspiración, orientación al cliente, inclusión y desarrollo de las personas.

Country Leadership Meeting



En febrero del 2021 se celebró en Barcelona el Country Leadership Meeting, una reunión de alineación e implicación con del equipo Top management y Middle management de España después de 4 años del inicio de Cellnex España como empresa dentro del Grupo Cellnex Telecom. Los objetivos del evento eran:



- Visión Global Cellnex: conocer la visión global, los grandes hitos y retos de los próximos años, así como conocer los objetivos globales de Cellnex más relevantes.
- Visión Negocio de Cellnex España: conocer los retos claves de Cellnex a nivel de País, Conocer los objetivos 2021 de la compañía, y Alinear y comprometer a los managers en la consecución de objetivos del País.
- Visión de las Personas como activo principal de Cellnex: Conocer la estrategia y visión de la Dirección de Personas a nivel global, Conocer los objetivos e iniciativa relevantes de España, y el impacto del "rol del manager" en el logro de objetivos de País y Dirección.
- Implicación y espíritu de pertenencia a equipo: Motivacional, Equipo, Compromiso y Alineamiento.

Además de establecer un marco de competencias que todo líder de Cellnex debería tener, también se evalúa el liderazgo de cada persona de Cellnex. Así, dentro de los proyectos para evaluar el liderazgo de los empleados de Cellnex destaca el Programa de Desarrollo Ejecutivo para líderes de Cellnex. El programa se centra en identificar cuáles son las necesidades organizativas actuales y futuras, evaluar las capacidades individuales para alinearse con la nueva organización, fortalecer los planes de desarrollo, formar parte de la próxima generación de líderes y el desarrollo de la formación directiva. En 2021 participaron 29 directivos y responsables de alto nivel, adicionalmente a los 59 que participaron al 2020 a los que se les está haciendo un seguimiento.

Programa de Desarrollo Ejecutivo para líderes de Cellnex



En colaboración con un proveedor externo, programa de desarrollo específico diseñado para Directivos de Cellnex que se pone en marcha en las siguientes situaciones:

- Como resultado de un proceso de selección (contratación de un nuevo Director).
- Cuando un empleado de Cellnex sea ascendido a Director.
- Como consecuencia de la adquisición de una sociedad, cuando la integración implique la incorporación de un nuevo Consejero que perteneciera a la sociedad adquirida.

Basado en el Modelo de Liderazgo de Cellnex, el Programa de Desarrollo Directivo consiste en una evaluación de competencias del candidato a ocupar el cargo de Consejero, una entrevista conductual para profundizar en sus habilidades de liderazgo y una sesión de feedback individual para garantizar que los principales resultados, resultados y Las conclusiones se comunican adecuadamente una vez finalizado el proceso.

Adicionalmente, la estrategia de crecimiento de Cellnex se basa en potenciar el desarrollo individual, mediante un Plan de Desarrollo Individual anual y la inversión en habilidades de liderazgo.

Como novedad a destacar para el 2021, es la creación de la “Fábrica de Talento” (Talent factory) para promover el crecimiento profesional de los empleados de Cellnex, brindando una oferta integral alineada con la estrategia comercial de la organización y su cultura.

La Fábrica de Talento permite al empleado crecer como profesional y también promover la cultura corporativa, liderazgo y equidad, diversidad e inclusión en el lugar de trabajo. Para ello se han establecido 3 fábricas donde encontrar todos los programas disponibles para crecer y desarrollarse.



La Fábrica de liderazgo está alineada con el modelo de liderazgo de Cellnex, donde se establece que todos los empleados son líderes, todos lideran en su campo y al crecer en el propio liderazgo también se contribuye al crecimiento del negocio.

Dentro de esta fábrica principalmente se desarrollan tres proyectos: el Leadership paths, el Cellnex MBA, y el Mentoring.

El Leadership paths se basa en fomentar el liderazgo en Cellnex, en todos los niveles y países, y alineados con la cultura corporativa. Así, se dispone de diferentes itinerarios para todos los niveles organizativos, para acompañar mejor a cada empleado en cada momento de su vida profesional. A nivel personal, el Leadership paths permite desarrollar mayor madurez, mayor productividad y capacidad de autogestión. Así como aprender a implementar prioridades críticas, con un enfoque crítico y una planificación cuidadosa en diferentes niveles y colectivamente. A nivel de equipo, permite mejorar el compromiso, la moral y la colaboración del equipo, mejorar las habilidades comunicativas y fortalecer las relaciones. Así como el delegue de la responsabilidad a los empleados, proporcionando el nivel adecuado de apoyo. Y a nivel organizacional permite crear un marco para el desarrollo de valores fundamentales coherentes con la cultura de la organización y desarrollar la mentalidad de un líder, entre otros.

El Mentoring se basa en incrementar la productividad y la retención de talento de Cellnex mediante la transferencia de conocimiento, el fomento del desarrollo de las personas y la retención del talento.

La 2ª edición del MBA de Cellnex, en colaboración con EADA.

Y el Cellnex MBA ofrece la oportunidad de crecer en capacidades y habilidades, así como de abordar la compleja y global realidad del entorno en el que se desarrolla la actividad empresarial de Cellnex. Se trata de un programa totalmente adaptado a Cellnex con la experiencia combinada de la escuela de negocios y las referencias de Cellnex en cada área de conocimiento. Al finalizar el curso, permite desarrollar un proyecto final del programa donde se refleja gran parte de los conocimientos adquiridos y que pueden contribuir a incrementar la eficacia de Cellnex. En 2021 se ha convocado la 2ª edición del MBA de Cellnex, en colaboración con EADA. Donde para ese año han participado 20 miembros de todas las geografías de Cellnex, de los cuales 5 fueron mujeres.

Cellnex MBA Curso 2021-2022



El Cellnex MBA tiene por objetivos acercarse a la compleja y global realidad del entorno en el que opera Cellnex, incorporar herramientas que permitan gestionar e implementar estrategias en diferentes áreas de negocio, y desarrollar un proyecto donde se reflejen los conocimientos adquiridos.

La metodología pedagógica del programa se basa en el aprendizaje activo, que implica aprender haciendo en lugar de aprender escuchando. El programa combina varias metodologías con un enfoque 100% práctico.

En la convocatoria del curso 2021-2022 participarán 20 empleados de perfiles muy diversos:



Dentro de la Fábrica Cultural principalmente hay el proyecto Smart Working y la Cultura Inclusiva, donde esta última se desarrolla mediante el Programa de Liderazgo Inclusivo y el Programa de Desarrollo de Aceleración para Mujeres (Women Acceleration Development Program).

Como se ha comentado anteriormente en este Informe, el Smart Working se trata de crear una cultura constructiva que permitirá a Cellnex innovar y anticiparse a las necesidades comerciales, facilitar el desempeño de las personas y generar un excelente lugar para trabajar.

El Programa de Liderazgo Inclusivo ha sido creado para promover una cultura inclusiva en Cellnex como elemento fundamental de sus valores y un elemento clave para el desarrollo empresarial. Es un programa para que todos los profesionales de Cellnex desarrollen el liderazgo de acuerdo con los pilares clave de la Organización, con el respeto, aceptación y aprecio de todos y cada uno de los empleados de Cellnex.

A través del Women Acceleration Development Program se quiere promover una cultura inclusiva que apoye el desarrollo profesional de las mujeres que trabajan en el Grupo

Cellnex para acelerar su avance profesional y aumentar el número de mujeres en puestos de dirección mediante el desarrollo de competencias clave.

Programa de Desarrollo de Aceleración para Mujeres



Para el óptimo desarrollo del Programa de Desarrollo de Aceleración para Mujeres es importante que las participantes conozcan sus fortalezas y debilidades para poder orientarlas hacia su plan de desarrollo. Así, antes de iniciar el programa, se envía un cuestionario de personalidad con el fin de concienciarlas sobre los comportamientos que deben aprovechar para avanzar en su contribución a la empresa y potenciar su Marca Personal. En el cuestionario se miden las habilidades clave para el desarrollo profesional de la carrera de la mujer, tales como la comunicación, las habilidades relacionales, el estilo de liderazgo y pensamiento entre otras.

Luego se establece un Plan de Mentoría y Desarrollo. El objetivo es tomar conciencia de las habilidades que se tiene a través de una sesión de retroalimentación sobre los resultados del cuestionario de personalidad. Estos resultados servirán de base para definir el plan de acción personalizado, que será el hilo conductor de todo el programa (8 meses), tanto para los talleres que se desarrollen (por ejemplo, de Marca personal y Influencia y networking), así como para los procesos de mentoría y coaching.

Dentro la Fábrica de Experiencia principalmente hay el proyecto Business y el proyecto Caminos de la Experiencia (Expertise Paths). El primer proyecto se basa en conocer el negocio de Cellnex a través de la Charlas de Innovación y Business Talks entre otros, que se organizan. El proyecto Expertise Paths hay diferentes itinerarios formativos en función del área de especialización de cada empleado.

Cellnex ha desarrollado un Plan de retención de personas clave, para ello se ha definido un marco de compensación competitiva en base a una evaluación comparativa global, se ha definido el contenido del trabajo y progresión profesional, y el Plan ha sido alineado con los valores y la estrategia de la empresa.

Talento

El pilar de talento se basa en el desarrollo para todos los empleados de Cellnex, centrado en las necesidades comerciales y desbloqueando el potencial de crecimiento de todas las personas. En este sentido, este pilar se centra en acciones de atracción de talento y la identificación de aquellos individuos que formarán parte de la «próxima generación de personas Cellnex», mediante el mapeo de del Talento proactivo dentro de la Organización, la definición de una Propuesta de Valor para Empleados y el establecimiento de una Imagen de Marca como Empleador (Employer Branding).

Employer Branding



En 2021 se lanzó el reto de iniciar y definir la Propuesta de Valor para el Empleado (Employee Value Proposition) a nivel global para desarrollar el Employer Branding de Cellnex y así potenciar y ampliar su atractivo como empresa empleadora.

Éste se trata de un proyecto centrado en empleados y talento externo, que permitió realizar una Auditoría reputacional de Cellnex que incluía un análisis de reputación de marca de sus empleados, experiencia de candidatos, benchmarking de competidores de talento, reputación digital EB & análisis EB SWOT; y conceptualizar y definir una propuesta de valor global para todos los colaboradores, alineada con las realidades locales de los países. Esta propuesta será potente para el talento interno y externo que se quiere atraer.

Los próximos pasos del proyecto a ejecutar durante 2022 consistirán en definir una estrategia de Employer Branding y una hoja de ruta que aborde los retos y necesidades para la atracción de talento e impulse la reputación y el atractivo de Cellnex como empresa empleadora y desarrollar un marco de comunicación de Employer Branding, alineando mensajes internos y externos para vivirlos en la organización, y comunicarlos con un posicionamiento confiable y diferencial.

Además, para fomentar el talento entre las personas de Cellnex es esencial el mantenimiento de los valores fundamentales de la Organización, la mejora de las competencias de los empleados, el aumento de la diversidad y el establecimiento de una mentalidad global común para todo el Grupo.

Para identificar el talento, Cellnex evalúa el rendimiento de sus empleados mediante los Diálogos del Desarrollo y la Gestión por Objetivos. En base a esta evaluación se establece un plan de desarrollo individual (PDI) para los empleados que permita maximizar su potencial. Además, este ejercicio permite a Cellnex la identificación de Grupos de talentos diversos.

Talent Review



Entre las iniciativas para evaluar a los empleados, el proyecto Talent Review destaca como uno de los procesos de Personas más estratégicos, diseñado para ayudar a Cellnex a identificar y desarrollar el Talento necesario para ejecutar la estrategia de negocio.

Al realizar una Revisión de Talento eficaz, se puede identificar Talento listo para asumir nuevas responsabilidades, establecer planes de acción/desarrollo individual y organizacional, determinar los riesgos de retención y, lo que es más importante, permite establecer posiciones de talento para los empleados clave de la empresa.

Además de lo mencionado anteriormente, Talent Review puede utilizarse como herramienta de Planificación Estratégica de la Fuerza Laboral para determinar las necesidades futuras en términos de headcount, talento, reclutamiento, movilidad interna, etc., todas ellas alineadas con la estrategia del negocio.

Durante 2021 se ha realizado y desplegado el Talent Review en 6 países (España, Italia, Francia, Reino Unido, Países Bajos y Portugal), y en 6 Áreas Funcionales Corporativas (Global Finance & M&A, Global Operations, Global Commercial, Global Resources y Global MCPN – EDZCOM). Esto ha implicado a 450 personas, 73 revisores y 337 evaluados.

Otro proyecto destacado es la evaluación del desarrollo profesional en base al Marco de evaluación del desarrollo profesional (Career Development Assessment Framework), proyecto orientado a respaldar el desarrollo individual dentro de Cellnex. Éste es un modelo aplicable a todos los empleados de la Organización, independientemente de su categoría profesional, y que aplica también para todas las nuevas incorporaciones a Cellnex procedentes de fusiones y adquisiciones.

Marco de evaluación del desarrollo profesional o Career Development Assessment (CDA) Framework



El punto de partida de un CDA es la autoconciencia. Así, se solicita a los empleados que se autoevalúen y completen un cuestionario basado en competencias que servirá de base para el resto del CDA.

Una vez que se completa la evaluación, ya sea la gestión del desempeño o el CDA, y después de recibir retroalimentación sobre los resultados, es el momento de que el empleado establece su PDI, con el apoyo de su Gerente y/o la dirección de People. El PDI se basa en la metodología 70/20/10: un 10% de aprendizaje a base de cursos de formación; un 20% a base del feedback, consejos y explicaciones de los compañeros; y un 70% de aprendizaje a partir del día a día del trabajo.



Publicación interna (Internal posting)



Alineado con el modelo de aprendizaje 70/20/10, y consciente de los beneficios que aporta la movilidad interna, Cellnex quiere mejorar y facilitar la movilidad global interna y las oportunidades para que sus empleados amplíen sus habilidades y se desarrollen en otros entornos en nuevos roles.

En este sentido, en 2021 se desarrolló el proyecto Global Job Posting. Éste se basa en que todas las vacantes se publican globalmente en la intranet del Grupo, dentro de la sección "Growing Talent", para promover y facilitar la movilidad interna y las oportunidades de nuestros empleados a nivel global.

Asimismo, en 2022 se lanzará una campaña de comunicación global para promover la movilidad. La campaña tiene el objetivo de que los empleados actualicen su perfil en la herramienta interna de talento de Cellnex. Lo que permitirá conocer la experiencia profesional de todos los empleados, sus competencias, sus intereses profesionales y si están interesados en la movilidad internacional, entre otros.

Además de la evaluación del desarrollo profesional de todos los empleados de Cellnex, también se desarrolla una evaluación específica para los directivos, el proyecto «Evaluaciones 360°». Éste se basa en una evaluación completa de los directivos con un programa de coaching posterior. En 2021 se evaluaron 337 personas de distintas funciones y países, y participaron en las evaluaciones y calibraciones de las evaluaciones más de 124 personas.

Evaluaciones 360°



Con el objetivo de crear una cultura de retroalimentación en todos los niveles organizacionales, en 2021 se comenzó a promover el uso de las Evaluaciones 360°, poniéndolas a disposición de todos los empleados.

Una Evaluación 360° permite que los empleados tengan una evaluación realizada no solo por su superior jerárquico, sino también por sus compañeros, miembros del equipo y clientes internos/externos. Tener comentarios y puntos de vista de múltiples evaluadores hace que una evaluación de 360° sea una de las herramientas de evaluación más poderosas.

Cellnex seguirá impulsando las Evaluaciones 360° durante 2022 por todas las geografías donde opera para garantizar que todos los empleados de Cellnex sean conscientes de que tienen a su disposición esta potente herramienta.

Para garantizar la gestión de la continuidad de la actividad, Cellnex ha desarrollado algunos proyectos en el marco de la planificación estratégica de la plantilla: el proyecto "Pool de talentos" y el proyecto "Movilidad de talentos".

Talent Pool y Movilidad del Talento



En 2021 Cellnex ha puesto en marcha un proceso de Talent Pool, en el que los Países y las Funciones han identificado sus Puestos Clave, así como la reserva de talento potencial para esos puestos clave.

En este sentido, se han identificado 201 potenciales sucesores, haciendo las siguientes distinciones: compañeros/no compañeros y talento externo. Además, también se ha analizado la diversidad dentro de ese grupo de talentos. Se trata de excelentes datos para priorizar los esfuerzos de Cellnex en materia de diversidad de personal y planificación estratégica.

Global Mentoring Program



En Cellnex se reconoce que la tutoría es una excelente manera para que la gente aprenda y haga crecer sus carreras. En base a ello, en noviembre de 2021 se lanzó el Cellnex Global Mentoring Program.

Este programa comenzó como un programa local en el Reino Unido, pero ha evolucionado y ahora hay aprendices y mentores de tres países: Reino Unido, España e Irlanda. El programa cuenta con un grupo reducido de mentores y aprendices, todos ellos con diferente antigüedad en la empresa.

En 2021 se han impartido 4 sesiones de formación para aprendices y mentores, las cuales fueron muy valoradas por nuestros empleados. En base a la experiencia de los colegas que han formado parte del programa en 2021 se mejorará el programa y se relanzará a más países en 2022.

En Cellnex Italia se activó en 2016 el Programa de Mentoring con un Grupo de Trabajo de Mentores: personas capaces de cuidar el desarrollo personal y profesional de los compañeros en momentos especiales de su crecimiento, como gestión del cambio, desarrollo del talento, apoyo a la motivación, rotación laboral, etc. Hoy en día el Grupo de Trabajo cuenta con 10 personas entre Directivos y Mandos Medios que están implicados en continuas iniciativas de formación con el fin de enriquecer sus competencias en coaching, escucha activa, rendición de cuentas. Atienden cada año a unos 15 Mentees con programas dedicados y personalizados, con la contribución de los Managers de los compañeros implicados y la coordinación del Departamento de Personas, trabajando todos juntos para obtener los mejores resultados.

LinkedIn Talent Awards 2021



LinkedIn reconoció a los equipos de éxito de profesionales del talento en España que han tenido un impacto positivo utilizando LinkedIn Talent Solutions, y Cellnex ha sido uno de los finalistas.

Cellnex ha sido seleccionado como finalista en la categoría "Mejor Cultura de Aprendizaje". Se trata de un importante reconocimiento a la cultura de aprendizaje continuo de Cellnex y a nuestro modelo de desarrollo.

Formación

La formación es un elemento transversal de la estrategia de Personas de Cellnex que incide en cada uno de sus tres pilares: Cultura, Liderazgo y Talento.

Cellnex está comprometido firmemente con ofrecer formación a sus empleados, por lo que pone a su disposición una gran variedad de cursos, algunos de ellos de carácter obligatorio, como por ejemplo la formación sobre el Código Ético.

Durante 2021 el total de horas de formación fue de 44.389 horas (59.104 horas en 2020), siendo el número medio de formación por empleado, teniendo en cuenta la plantilla a cierre de ejercicio, de 15,5 horas (29,93 horas en 2020).

Como novedad y con el objetivo de incrementar el conocimiento y sensibilización de los empleados con la sostenibilidad, está previsto el lanzamiento de una formación en materia de ESG ("ESG essentials") para todos los empleados del grupo.

El total de horas de formación fue de

44.389

Gestión de personas

Conciliación y flexibilidad laboral

En Cellnex los empleados tienen horarios flexibles, esto conlleva que puedan elegir cuándo empezar su jornada laboral dentro de un margen de varias horas, pero atendiendo que al final del día se haya cumplido con la jornada laboral establecida por acuerdo y contrato. Así mismo, todos los empleados que hayan solicitado una reducción de su horario laboral podrán gozar de ese derecho.

Además, todos los empleados tienen derecho a los días de vacaciones estipulados por acuerdo. Para una gestión óptima de los equipos y asegurar los servicios, el disfrute de los días de vacaciones se pacta con anterioridad con la persona responsable del departamento.

Por otra parte, Cellnex ha estado trabajando para la instauración progresiva del teletrabajo en todos los países. Aunque este hecho ha sido acelerado por la situación causada por la Covid-19, es una forma de trabajar que ya ha quedado implementada en la Organización. Así por ejemplo, en las empresas domiciliadas en España se ha alcanzado un acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores sobre el trabajo a distancia/teletrabajo.

A parte del teletrabajo, los empleados tiene acceso al portal "My Compensa", donde pueden encontrar todos los beneficios económicos y sociales que le aplican de una manera más detallada. Así como poder acceder a otras cuestiones como la gestión de sus vacaciones (Time off).

Desde el portal "My Compensa" también es posible acceder a las medidas de conciliación laboral que ofrece Cellnex basadas en la diversidad y la igualdad, tales como: adaptaciones de la jornada laboral, compactación horaria para lactancia, revisiones prenatales, y permiso para cuidar hijos.

En este sentido, en relación con la organización del trabajo (horarios, vacaciones, flexibilidad, y otros beneficios asociados a la organización del trabajo), así como la gestión de las horas extraordinarias y las medidas dirigidas a facilitar el disfrute de la conciliación y promover el ejercicio corresponsable de estas por parte de ambos progenitores, se respeta lo establecido por el Convenio Colectivo en cada Unidad de Negocio de Cellnex.

Asimismo, Cellnex España ha desarrollado una Política de desconexión digital y en enero del 2020 se firmaron y presentaron a los representantes legales de los trabajadores los trámites relacionados con las medidas de desconexión laboral y registro de jornada. Todo ello 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.

De igual forma, en Cellnex Francia se dispone de una Carta de Desconexión que contempla estos aspectos. A pesar de que en el resto de los países en los que Cellnex está presente no cuentan con medidas de desconexión laboral formalizadas, existe un diálogo mediante el cual se están trabajando estos temas conjuntamente con Corporación.

En 2021, un
62%
(74% en 2020) de los
trabajadores del
Grupo estaban
cubiertos por un
convenio colectivo.

Acuerdos colectivos

En 2021, un 62% (74% en 2020) de los trabajadores del Grupo estaban cubiertos por un convenio colectivo.

En este sentido, en España, el Grupo Cellnex está formado por varias empresas: Cellnex Telecom, S.A., Cellnex Telecom España, S.A., Retevisión I S.A., Tradia Telecom S.A., On Tower, Xarxa Oberta de Catalunya (XOC), Adesal y ZENON. Los empleados de estas empresas están cubiertos por distintos convenios colectivos.

En Cellnex Telecom, SA, Cellnex Telecom España, SAU, y On Tower, el personal dispone de un convenio colectivo provincial de referencia que, según el dictamen emitido por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, para los centros de Barcelona es de aplicación el convenio colectivo de trabajo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona y para el centro de Madrid, es de aplicación el convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.

Tanto Retevisión I S.A. como Tradia Telecom S.A. tienen un convenio colectivo de empresa de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2024.

El personal de la empresa XOC se rige por el convenio colectivo del «Sector de oficinas y despachos» 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 y despachos» en la Comunidad Valenciana.

Cellnex Polonia y TowerLink Polonia han firmado un acuerdo nacional con la sucursal polaca de LMG Försäkrings AB SA y otras entidades del Grupo LUX MED relacionadas con la realización de exámenes médicos preventivos de los empleados, encuestas de medicina ocupacional sobre las condiciones del lugar de trabajo, y seguro de salud grupal para empleados y sus familias que aseguran el acceso al programa de salud que brindan los servicios y la atención médica privada. En el caso de On Tower Polonia, se ha firmado un acuerdo nacional con Medicover Sp. z.o.o. con un alcance de acuerdo similar a Grupo LUX MED. Además, Cellnex Polonia ha firmado convenios nacionales con Benefit Systems S.A. para brindar financiamiento o cofinanciamiento de diferentes formas de actividades deportivas y recreativas, incluyendo tarjetas multideporte. También se han firmado acuerdos nacionales de Programas de Seguros de vida, concretamente:

- Con Unum para lo empleados de Cellnex Polonia.
- Con Generali para el colectivo de On Tower Polonia.
- Con Nationale-Nederlanden Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie S.A. para los empleados de TowerLink Polonia.

En Cellnex Suecia, hay un acuerdo con la Compañía Proveedora de Salud Feelgood como Socio en temas de Salud y Seguridad.

En Cellnex Irlanda existen cuatro acuerdos de Seguridad y Salud en el trabajo. Además, se ha contratado a un proveedor local de equipos de protección personal, Scannell Safety, para que suministre Equipos de protección personal a los empleados.

En Cellnex Países Bajos aplican 8 acuerdos en temas de Seguridad y Salud, en Cellnex Austria hay 4 acuerdos colectivos, en Cellnex Reino Unido hay 1 acuerdo colectivo y en Cellnex Italia hay 6. En Cellnex España aplican 7 acuerdos que cubran aspectos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo. Hay 3 Comités de Seguridad y Salud con 14 miembros que se reunieron 28 veces en 2021 y representan al 100% de los trabajadores.

En Francia siguen el convenio sectorial para las Telecomunicaciones del país. En Cellnex Dinamarca, Finlandia, Suiza y Portugal no disponen de 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. Asimismo, existe un correo electrónico y una aplicación en la intranet corporativa que permite a todas las personas de Cellnex denunciar cualquier situación en la que la seguridad del trabajador pueda verse comprometida.

Gracias al fructífero e intenso diálogo que se mantiene constantemente entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en 2021 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 2021.

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).

Además, en relación con el preaviso de cambios operativos, por ejemplo en caso de traslado de empleados, se respetan los plazos establecidos por el Convenio Colectivo en cada Unidad de Negocio de Cellnex.

Por lo que respecta a los representantes de los empleados, en el caso de 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 14 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.

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.

En Cellnex España, la Dirección y los Representantes de los Trabajadores de Retevisión, Tradia y On Tower han acordado este 2021 un plan de bajas voluntarias para adaptar la organización a la evolución del modelo de negocio. El acuerdo estará vigente para el periodo 2022-2025.

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.

En Irlanda hay 3 representantes en el Comité, donde se reúnen de forma trimestral. Algunos de los temas tratados por el Comité en 2021 fueron relacionados con la incorporación de los emplazamientos de Ontower, incidencias ocurridas, evaluaciones de riesgo, formación y sobre el proyecto de certificación de la ISO 40001.

En Francia el Comité está formado por 14 personas que se reúnen bimensualmente y tratan temas sobre el tiempo de trabajo, seguridad y salud, salario, prestaciones, asistencia sanitaria, etc.

En Italia el Comité se reúne como mínimo una vez al año, y en cuanto a las reuniones de Salud y Seguridad, los temas tratados en el 2021 fueron la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y la gestión de Covid-19 principalmente.

En Polonia hay 8 miembros en el Comité, donde las reuniones mantenidas se llevan a cabo al menos una vez al trimestre, durante las horas de trabajo. Los temas tratados giran alrededor de formaciones en seguridad y salud, incluidas formaciones para empleados que realizan trabajos en altura, exámenes médicos, accidentes de trabajo, y servicios de Seguridad y Salud.

En otros países, como Cellnex Suiza, Austria, Dinamarca, Países Bajos, Finlandia, Suecia 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.

Salud y seguridad en el trabajo

La Salud y Seguridad en el trabajo es una prioridad estratégica incluida en los compromisos ESG de Cellnex. A través de la Salud y Seguridad, Cellnex contribuye a su desarrollo sostenible, respetando la salud y seguridad de sus empleados en su lugar de trabajo y es coherente con la misión, visión, valores, objetivos y estrategia de la Compañía.

En 2021 se actualizó la Política de Seguridad y Salud en el trabajo, aplicable para todas las empresas del Grupo.

La Salud y Seguridad crea una cultura preventiva global para todo el grupo, uniendo las actitudes, creencias y valores reflejados en la Política global de Salud y Seguridad entre todos los miembros de la organización. En este sentido, en 2021 se actualizó la Política de Seguridad y Salud en el trabajo, aplicable para todas las empresas del Grupo.

El marco de referencia de la Política global de Salud y Seguridad se basa en estándares internacionales de referencia e iniciativas voluntarias, entre las que se encuentran:

- Las orientaciones establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en lo que respecta a la Salud y seguridad en el trabajo.
- Los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- La Declaración de Luxemburgo de la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP).
- Las Directrices de la Global Reporting Initiative (GRI).
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), promovidos por las Naciones Unidas.

Además, se tiene en consideración lo establecido en el Sistema de Gestión y los requisitos de las normas ISO en las cuales la Compañía tiene certificaciones. Así como la legislación aplicable en esta materia en los distintos lugares en donde Cellnex tiene presencia.

Además, en la ejecución y prestación de los servicios de Cellnex se tienen siempre en cuenta los aspectos relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales, la normativa y legislación sobre protección e impacto ambiental, la normativa y legislación sobre posibles efectos sobre la salud de las personas y los trabajadores. Uno de los objetivos de los servicios y productos que comercializa Cellnex es garantizar las mejores prácticas y su evolución en los clientes, trabajadores y la sociedad en general. Todos los productos y servicios son revisados continuamente para mejorar el impacto en la salud y seguridad tanto de los trabajadores dedicados a su instalación y operación, como por el posible impacto en los ciudadanos.

Cellnex se compromete a impulsar la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas y a establecer objetivos propios para contribuir a las metas definidas. Así, con las normativas aplicables en materia de Seguridad y Salud en el trabajo se contribuye a los ODS que se presentan a continuación.



En su Política de Seguridad y Salud, se han establecido compromisos específicos agrupados bajo nueve líneas de trabajo:



1. Planificación, evaluación y control: Sistema de Gestión Global establecerá, revisará y ajustará de manera oportuna las medidas de control, políticas, planes y procedimientos establecidos en materia de SST mediante la fijación de objetivos y metas en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, así como garantizar el control continuo de la Seguridad y Salud en el trabajo mediante el control e investigación de los accidentes e incidentes relacionados con el trabajo, entre otros.

2. Gestión de Riesgos: Cellnex establecerá controles para identificar, analizar y minimizar los riesgos y eliminar los peligros, reduciendo así los incidentes, accidentes, lesiones y enfermedades relacionados con la operación del negocio.
3. Liderazgo y responsabilidad: Cellnex se compromete a promover el liderazgo, la responsabilidad y participación de la Compañía en la integración de la Política de SST en todos los procesos del negocio, apoyando el establecimiento de medidas que garanticen el cumplimiento de los objetivos en este ámbito, y definiendo estrategias que fomenten una cultura de prevención, bienestar y salud en todos los niveles y actividades desarrolladas por la Compañía.
4. Consulta y participación: Cellnex se compromete a proporcionar y disponer los mecanismos, el tiempo, y los recursos necesarios para facilitar la consulta y participación, fomentando de esta forma la búsqueda de opiniones y la participación de todos los niveles dentro de la organización en el proceso de toma de decisiones. Así como apoyar el establecimiento y funcionamiento de Comités de seguridad y salud o similares en todos los lugares donde tiene presencia y facilitar la participación en ellos.
5. Responsabilidad del equipo humano y de terceros: Todos los trabajadores de Cellnex, así como los de sus clientes, proveedores y subcontratistas deben velar por su propia seguridad y salud y la de las personas que puedan verse afectadas mediante el cumplimiento de las normas, procedimientos y políticas de Seguridad y Salud en el trabajo establecidas, así como comunicar dentro de la organización cualquier aspecto relevante en materia, entre otros.
6. Bienestar y salud integral: Cellnex se compromete a impulsar la elaboración de planes estratégicos para la Promoción de la Salud en el Trabajo (PST) que engloben en un mismo marco de trabajo todas las acciones que se realizan con el objetivo de aumentar el bienestar en sus trabajadores y adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para evitar o minimizar los riesgos de carácter físico o psicológico, con arreglo a la normativa de cada país en los que opera.
7. Cultura de prevención: comunicación y formación: Cellnex se compromete a dar a conocer a todas las personas sus funciones, responsabilidades y obligaciones para alcanzar los objetivos de Seguridad y Salud en el trabajo, y poner a su disposición información sobre los riesgos inherentes a su puesto de trabajo., entre otros.
8. Gestión de la información: Para una adecuada gestión de la información en materia de SST, la Compañía se compromete a apoyarse en herramientas tecnológicas e innovadoras para mejorar la calidad de la información en materia de SST de los lugares de trabajo, proporcionar el acceso oportuno a información clara, comprensible y pertinente en la materia. Y a garantizar mayor accesibilidad y agilidad en la información a clientes y proveedores.
9. Movilidad segura: Con el objetivo de reducir los accidentes provocados por los desplazamientos de sus trabajadores, Cellnex trabajará para concienciar sobre la prevención de accidentes de tráfico y mejorar la movilidad de los trabajadores, socios, proveedores y clientes.

Cellnex ha elaborado un Plan Director de Seguridad y Salud 2021-2022, de aplicabilidad a todas las empresas de Cellnex.

Para el establecimiento de los principios y compromisos recogidos en la Política de Seguridad y Salud, Cellnex ha elaborado en 2021 un Plan Director de Seguridad y Salud 2021-2022, de aplicabilidad a todas las empresas de Cellnex. El Plan Director busca la promoción y protección de la salud y el bienestar de todo el personal de Cellnex, la provisión de un entorno de trabajo seguro y saludable, y la seguridad de los colaboradores y de las personas presentes en sus instalaciones.

Tablero de Indicadores clave de rendimiento (KPI) de Salud y Seguridad en el trabajo



Para dar respuesta al eje estratégico de Planificación, evaluación y control, en 2021 se ha definido y se está operando un tablero de Indicadores clave de rendimiento (KPI) de Salud y Seguridad en el trabajo para el establecimiento, seguimiento y evaluación de objetivos y metas comunes. Así, la información recopilada a través de este proceso permitirá hacer un seguimiento del desempeño del Grupo Cellnex en materia de Salud y Seguridad en el trabajo, así como la obtención de indicadores que serán utilizados para la elaboración del Informe Anual Integrado/Informe de Gestión Integrado.

El Departamento Global de Seguridad y Salud trabaja juntamente con otras áreas corporativas de Cellnex para la definición de proyectos transversales para toda la Compañía. Así, por ejemplo, en 2021 ha trabajado con la dirección de Global People en la elaboración de Modelo de Bienestar. Este Modelo busca definir a Cellnex como una empresa de referencia como un gran lugar de trabajo para todos. Para ello Cellnex se esfuerza para brindar excelentes condiciones laborales y oportunidades de desarrollo, impulsando la salud general y la felicidad de su gente. El Modelo de Bienestar considera 4 dimensiones.



Además, a raíz de los resultados de la encuesta realizada en 2021 a los empleados, se está construyendo un plan para reforzar el bienestar en Cellnex con un enfoque *GLOCAL*, lo que significa que se identificarán necesidades transversales que pueden ser relevantes para todos los empleados, además de la necesidad local específica que también se desarrollará. Para ello se ha creado un pequeño equipo central para recopilar comentarios, identificar áreas de mejora y proponer soluciones.

Iniciativas del Modelo de Bienestar



Como ejemplos de iniciativas lanzadas 2021 dentro del Modelo de Bienestar se podrían destacar los proyectos siguientes:

- El Programa de Atención al Empleado. Programa diseñado para brindar apoyo y asesoramiento en diferentes aspectos (emocional, familiar, social, etc.) siempre en un entorno privado y confidencial, a disposición de todos los empleados del Grupo Cellnex.
- Plataforma de bienestar corporativo. Ofrece acceso a más de 2.000 polideportivos, múltiples actividades al aire libre y más canales de formación online, a disposición de todos los empleados de España.

Desarrollando los principios de la Política Global de Salud y Seguridad en el trabajo que busca, entre otros, la Provisión de un entorno de trabajo seguro y saludable, Cellnex está trabajando para obtener durante el 2022 la Certificación WELL Building Standard para su nueva Sede Corporativa en Barcelona (España).

La certificación WELL es un sistema de puntuación dinámico para edificios y comunidades que permite identificar, medir y monitorear las características de los espacios construidos que impactan en la salud y bienestar de los ocupantes. Es la primera certificación enfocada exclusivamente a la salud y comodidad de los usuarios y se basa en el rendimiento y no en la prescripción. Los conceptos y objetivos que se abordan en este proyecto se presentan a continuación.



El objetivo es mejorar la calidad del aire que se respira dentro del edificio a través de diversas estrategias que incluyen la eliminación o reducción de fuentes de contaminación o filtración.



El objetivo es dar acceso a agua de alta calidad.



El concepto requiere la disponibilidad de frutas y verduras y transparencia nutricional, así como fomentar la creación de ambientes en los que la opción más saludable es la opción más fácil.



El objetivo es diseñar sistemas de iluminación natural y artificial que mejoren el confort, la claridad y la calidad del sueño nocturno.



WELL tiene como objetivo promover el movimiento, fomentar la actividad física, la vida activa y desalentar el comportamiento sedentario creando y mejorando oportunidades para la actividad física a través de los espacios donde se vive, se aprende, se trabaja y se juega.



El objetivo es incrementar la productividad a través del diseño del sistema de climatización.



El objetivo es mejorar el confort mediante el control de los parámetros acústicos y un correcto aislamiento: intrusión de ruido del exterior, privacidad en los espacios y tiempo de reverberación.



El objetivo es reducir la exposición de las personas a los componentes contaminantes de los materiales.



El objetivo es apoyar la salud emocional y cognitiva a través del diseño, la tecnología y las estrategias de tratamiento.



El objetivo es crear una comunidad inclusiva e integrada a través de la justicia social, el compromiso cívico y el diseño accesible.

La formación en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad laboral fue de 9.076 horas

Cellnex ha definido y opera un tablero de Indicadores clave de rendimiento (KPI) de Salud y Seguridad en el trabajo.

Otro proyecto elaborado para dar respuesta a los compromisos establecidos en la Política de Seguridad y Salud es el desarrollo de un Programa de Movilidad global para la compañía, que incluye Seguridad Vial y Problemas medioambientales. El Programa tiene por objetivo reducir la siniestralidad provocada por los traslados de sus trabajadores, concienciar sobre la prevención de accidentes de tráfico y mejorar la movilidad de trabajadores, socios, proveedores y clientes. Así, a través de este Programa en 2022 se proporcionará a cada Unidad de Negocio herramientas para desarrollar e implementar un Programa de Movilidad adecuado a sus circunstancias específicas y para establecer la sistemática y metodología que garantice una movilidad segura y sostenible para todos los empleados y visitantes de Cellnex.

Además, para fomentar la cultura de la prevención y facilitar que todos los empleados de Cellnex cuenten con las herramientas y la información necesaria en materia de Seguridad y Salud, así como 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 ofrece formación en seguridad y salud en el trabajo. En este sentido en 2021 el total de horas de formación en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad laboral fue de 9.076 (7.850 horas en 2020).

Tasa de accidentes y absentismo

En 2021 Cellnex ha definido y se está operando un tablero de Indicadores clave de rendimiento (KPI) de Salud y Seguridad en el trabajo que le permite controlar y evaluar continuamente varios indicadores relacionados con la Salud y Seguridad en el trabajo, como por ejemplo la tasa de accidentes y absentismo, a fin de minimizar los riesgos y reducir los incidentes y accidentes tanto de sus colaboradores como de cualquier persona presente en sus instalaciones.

En este sentido en 2021 hubo 5 accidentes, 4 accidentes en Cellnex España y 1 accidente en Francia (7 accidentes en Cellnex España y 3 accidentes en Cellnex Italia en 2020). Asimismo, como en 2019 y 2020, en 2021 no hubo enfermedades profesionales. El total de horas de absentismo para todo el grupo en 2021 fue de 103.795 (102.230 horas en 2020).