

3

PERSONAS

Potenciar nuestro
talento, siendo
diversos e
inclusivos



Principales acciones y KPIs 2022

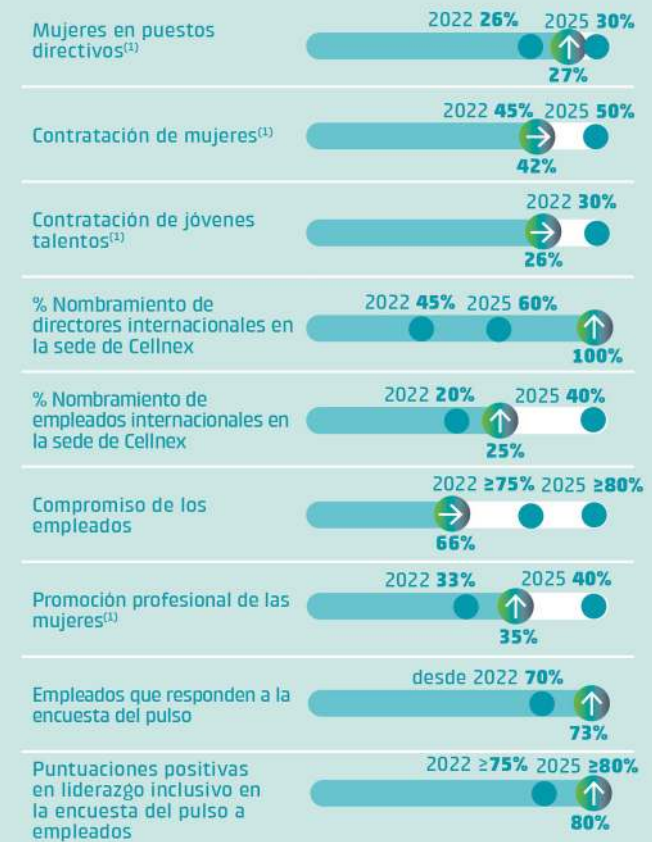
Propósito y valores redefinidos realizando un ejercicio de abajo hacia arriba	Cellnex invirtió un número significativo de horas de formación EDI en talleres y campañas de sensibilización
Cellnex ha incrementado su visibilidad para ser conocidos como grandes empleadores: Estrategia de Employer Branding creada.	Desarrollo de Planes de Movilidad para mejorar y promover la movilidad sostenible
Progreso en los objetivos sociales, siendo reconocidos externamente: Incluidos en el Bloomberg Gender Equality Index 2023 y en el 2023 Sustainability Yearbook de S&P Global como <i>Industry Mover</i> (mejora interanual de +15p en la dimensión social).	Encuesta de Compromiso de los Empleados evaluada periódicamente en todo el Grupo Cellnex
Fomento de las competencias y el desarrollo, asegurando la igualdad de oportunidades a través de Talent Academy: <ul style="list-style-type: none"> Programa de liderazgo inclusivo Programa de desarrollo de aceleración de mujeres. 	Actividades de <i>engagement</i> realizadas en todos los países para fomentar la cultura Cellnex
	Desplegado un plan global de refuerzo del bienestar

Pasos para los próximos años

- 66% de compromiso y 73% de participación en la Encuesta de Pulso
- 18 talleres y 1.227 personas participaron en el programa Liderazgo de Inclusión
- +65.000 horas de formación impactando al 99,5% de los Empleados
- 43 *EDI Champions* en todo el Grupo
- +8.600 horas de formación y +650 participantes en talleres EDI y campañas específicas

- Continuar desplegando la estrategia de marca empleadora
- Fomentar la movilidad interna global
- El Liderazgo continuará siendo una prioridad
- Definir planes de acción en base a los resultados de la encuesta *Employee Engagement 2022*
- Seguir fomentando el sentido de pertenencia y *One Culture* en toda la compañía
- Implementación del programa Bienestar y seguridad en los lugares de trabajo
- Implementación del modelo de Gestión Integral del Desempeño para todos los empleados

Seguimiento de los objetivos del Plan Director ESG



(1) Según perímetro FY20, excluyendo Edzoom. Las entradas por fusiones y adquisiciones se incluirán después de 3 años después del año de la integración.

3.1 Estrategia de Personas

"Hacemos crecer el negocio creciendo juntos"

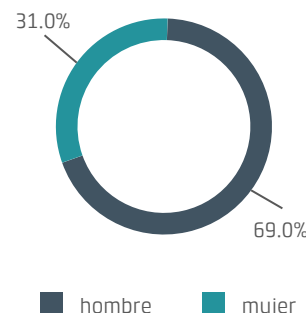
En Cellnex, nuestro personal es la mejor ventaja competitiva

En los últimos años, Cellnex ha crecido exponencialmente en su negocio, lo que se ha traducido en una importante expansión de su presencia europea, aumentando la complejidad tanto en la gestión como en nuevos productos, servicios y soluciones. Así, Cellnex va incorporando nuevos equipos de diferentes países y también todo un abanico de diversidad a la compañía.

Cellnex es global, y la misión estratégica de Personas de la compañía está creada para servir a los países. La integración y la colaboración son claves del éxito, ya que permiten a Cellnex aprovechar las capacidades de sus diversos equipos e integrar la riqueza de la diversidad cultural de la compañía, lo que aporta más innovación, una mejor toma de decisiones y, en definitiva, la capacidad de aportar lo mejor de sí mismos al beneficio de los clientes. Cellnex escucha, Cellnex aporta valor y Cellnex aprovecha las mejores prácticas entre los equipos. La compañía es One Cellnex y al mismo tiempo respeta la realidad y cultura de cada país.

Cellnex vive en un entorno acelerado, la velocidad del cambio y la incertidumbre es la nueva normalidad. Ser ágil, rápido y receptivo es primordial. El empoderamiento, la confianza y la transparencia son esenciales para estar preparados para los desafíos actuales. En este contexto de nuevos desarrollos tecnológicos, ofrecer servicios

punteros a los clientes hace que la atracción y retención del talento sea una prioridad estratégica para Cellnex, por eso la compañía está desplegando múltiples acciones para convertir a Cellnex en un referente internacional en marca empleadora. Cellnex es una empresa donde el orgullo de pertenencia, la motivación profesional y el sentido de propósito son la base sólida y fundamental para seguir Creciendo Juntos.



98 %
contratos indefinidos
58
nacionalidades³¹

3.018

trabajadores en 12 países Europeos

	1.274 (2022)
	1.289 (2021)
	254 (2022)
	252 (2021)
	283 (2022)
	259 (2021)
	55 (2022)
	50 (2021)
	104 (2022)
	107 (2021)
	352 (2022)
	307 (2021)
	43 (2022)
	37 (2021)
	65 (2022)
	61 (2021)
	28 (2022)
	23 (2021)
	28 (2022)
	25 (2021)
	28 (2022)
	17 (2021)
	504 (2022)
	450 (2021)

³¹ 58 nacionalidades como mínimo, ya que no todos los empleados han especificado su nacionalidad en el Reino Unido.

**Infinitas oportunidades para
acercar el mundo a
través de la conectividad
de las telecomunicaciones
#EndlessOpportunities**

Propósito de Cellnex

Cellnex, junto con sus clientes, apuesta por ofrecer un sinfín de oportunidades para acercar el mundo a través de la conectividad.

La neutralidad de Cellnex como socio es una prioridad a la hora de proporcionar infraestructuras fiables y de calidad a sus clientes, conectando negocios con personas. La conciencia de esta responsabilidad como equipo y como personas en la organización impulsa a Cellnex a pensar en grande, buscar soluciones innovadoras y fomentar el espíritu emprendedor. espíritu en toda la empresa.

Este compromiso hace que Cellnex gane la confianza de sus grupos de interés; la empresa es un socio sólido, confiable, que busca el beneficio mutuo sustentado en fuertes valores y un compromiso de largo plazo basado en los intereses y el desarrollo del Grupo en su conjunto.

En 2022 Cellnex redefinió su propósito y valores corporativos, realizando un ejercicio de abajo hacia arriba, un viaje para construir una nueva cultura impulsada por el propósito y los valores. Ha estado obteniendo retroalimentación de sus partes interesadas.



- Más de 250 empleados y miembros de la junta participan activamente en este viaje.
- Las 2 mayores partes interesadas han sido representadas por los miembros de la Junta. Arranque con 150 ejecutivos de alta dirección.
- Más de 25 entrevistas individuales con personas clave, incluidos miembros del Consejo y la Fundación.
- Se envió una encuesta global a los 3.000 empleados con más de 500 respuestas, y más de 250 pidieron ser embajadores activos.
- Cuatro talleres con embajadores, alta dirección y *managing directors* y una reunión del consejo.
- Entrevistas individuales con clientes de varios segmentos en España, Suiza, Reino Unido, Países Bajos y Portugal.

3.2 Cultura - Potenciar a nuestra gente

Cultura Cellnex

Crecer juntos como personas, como equipo, como socios y también como sociedad

Propuesta de valor para los empleados - Pilares

- Crecimiento
- Innovación
- Smart working
- Compromiso
- Excelencia profesional

- Cellnex fomenta una cultura constructiva, con enfoque humano, fomentando equipos orientados a resultados en un entorno de trabajo colaborativo y cohesionado.
- La empresa crea equipos diversos y garantiza la igualdad de oportunidades para todos. Cellnex confía en todos sus trabajadores y les escucha. Una cultura inclusiva es la clave para conseguirlo.
- La empresa desarrolla una organización y formas de trabajo que promueven la colaboración y el empoderamiento.
- La empresa promueve la cultura del desempeño; la forma de trabajar de Cellnex, los objetivos marcados y alcanzados y cómo se gestionan y recompensan las aportaciones individuales y de los equipos.

Cellnex consigue todos estos aspectos con una amplia y ambiciosa Estrategia de Personas, con programas específicos para impulsar el desarrollo profesional. Cellnex genera un ambiente de trabajo en el que cada uno puede aportar lo mejor de sí mismo.

Sentido de propósito y pertenencia

Cuando los empleados tienen claro cómo se relaciona su trabajo con los objetivos de la empresa, la motivación se duplica. Cuando el trabajo de cada persona está conectado con el propósito de la empresa, los empleados tienen la razón por la cual su trabajo es importante.

Cellnex lidera y despliega planes de compromiso en todo Cellnex alineados con la Cultura Corporativa construida sobre los valores que mejor definen a la empresa y a sus empleados. La empresa desarrolla y acompaña al equipo Cellnex para impulsar el cambio constante generando un sentimiento de pertenencia, orgullo y propósito compartido, impactando en el negocio a través del compromiso de las personas.

Crecer juntos

Cellnex comparte un objetivo común: ofrecer oportunidades para acercar el mundo a través de la conectividad de las telecomunicaciones.

Esta visión se hace realidad a través de su cultura "Crecer juntos". Para mostrar este concepto, Cellnex presentó la campaña *Growing Together*, que recopila y da vida a su cultura, propósito y valores, y despliega también los atributos de su Propuesta de Valor para el Empleado (EVP), desarrollada para comunicar tanto interna como externamente los atributos que hacen de Cellnex un gran

lugar para trabajar y crecer para todos. Estos atributos han sido definidos gracias a la participación de más de 400 empleados.

El lema "Crecer juntos" representa el compromiso de Cellnex de cumplir sus promesas, contribuyendo a soluciones sostenibles para sus clientes y la Sociedad, actuando con integridad, fomentando un equipo en el que la diversidad es un punto fuerte, y con su espíritu emprendedor que impulsa servicios innovadores.

Navidad mágica



El 13 de diciembre de 2022 todos los empleados de Cellnex vivieron la Navidad Mágica, un evento online en el que disfrutaron de un momento especial juntos de forma virtual. En este evento los 12 países se reunieron para disfrutar del cierre del año y tuvo lugar el discurso del CEO. Se hizo especial hincapié en los valores de Cellnex como el nexo de unión que hace que Cellnex sea más fuerte y única.



Cellnex Austria



El equipo de Cellnex Austria aprovechó el buen tiempo y celebró los éxitos conjuntos después del trabajo.



Cellnex Dinamarca



En junio de 2022, Cellnex Dinamarca celebró el "Away Day". La jornada ofreció informes profesionales en forma de noticias sobre el negocio y sus diferentes equipos y mesas redondas, pero también ofreció mucho *team building* en forma de, entre otras cosas, una competición de minigolf, vestidos con camisetas idénticas de Cellnex con el lema #growingtogether impreso.



Cellnex España



El equipo de Inventario y Operaciones de Back-office celebró una sesión de E-Sports en la que simularon ser jugadores por un día y pusieron a prueba su estrategia, ingenio, visión global y cambio de mentalidad. Además, la sesión sirvió para compartir objetivos y hablar de cuestiones transversales.



El equipo de People & Organization Spain celebró una reunión ampliada para revisar los objetivos y dar visibilidad a los proyectos liderados por las personas del equipo. En esta ocasión, además de los temas de trabajo, se llevó a cabo también una sesión de *team building* en la que todos pudieron poner a prueba sus habilidades en carrera.



Anualmente se celebra una reunión del Comité de Dirección con el objetivo de alinear, compartir, reconocer y seguir fomentando la confianza y la cohesión del equipo directivo. En 2022, se celebró en Montserrat, donde, además de los puntos habituales del orden del día, un ponente externo, Marcos Urarte, habló sobre geoestrategia, geoeconomía y geopolítica y su impacto en las organizaciones. También hubo una excursión conjunta para visitar el Centro Cellnex-Montserrat.



Cellnex Francia



Los empleados de Cellnex France organizan cada semana una pausa deportiva amistosa que refuerza el espíritu de equipo y los lazos entre los empleados.



Los empleados de Francia celebran juntos un campamento de verano. Se organizó para que los equipos pudieran reunirse, divertirse y estrechar lazos en un entorno no profesional. También fue una oportunidad para debatir, durante una sesión plenaria, numerosos temas relacionados con la actividad y los objetivos de Cellnex Francia, así como la responsabilidad social de la empresa y el compromiso de los empleados.



Cellnex Irlanda



El 22 de noviembre, el equipo de Cellnex Irlanda visitó la sede de Cellnex en Barcelona durante tres días para hablar principalmente de estrategia, negocio y cultura, así como para compartir pensamientos de equipo y pudieron darse cuenta de la importancia de crecer como uno solo.



Cellnex Italia



Los empleados de Cellnex Italia corrieron junto a Susan G. Komen mientras participaban en la Race For The Cure junto con 50.000 simpatizantes en el corazón de Roma para concienciar sobre la prevención del cáncer de mama y contrarrestar los retrasos creados por la pandemia.



cultural en la oficina. Todos pudieron descubrir deliciosos platos caseros típicos nacionales de la mano de sus colegas.



Cellnex Países Bajos



En Cellnex Países Bajos, tres equipos compitieron en una *scape room* "Casa de Papel" al aire libre, en pleno centro de Utrecht.



El compromiso de los empleados de Cellnex Países Bajos es clave. En el marco del plan "Growing Together" se organizan una serie de actividades. Con más de 12 nacionalidades representadas, se organizó un almuerzo

Cellnex Reino Unido



Cellnex Reino Unido tiene cuatro oficinas y, para conectar a las personas, realizó cinco Roadshows en persona en las oficinas: una combinación de información y trabajo en equipo divertido. El año terminó por todo lo alto, con toda la compañía acudió a Manchester para celebrar una maravillosa fiesta navideña, en la que todo el mundo lució sus mejores galas.



Cellnex Portugal



Cellnex Portugal organizó un evento de dos días en Peniche con diversas actividades para los colaboradores, como Team Building, Presentaciones y Cena.



Cellnex Polonia



Cuatro equipos Cellnex Polonia participaron en la 17ª regata #PlayWithFriends en Rewa. Uno de los equipos de Cellnex Polonia obtuvo el 4º puesto en la clasificación.



Representantes de Cellnex Polonia participaron en la carrera RUNMAGEDDON, donde un muro de neumáticos, alambre de espino o un camino a través de una turbera fueron sólo algunos de los obstáculos que el equipo de Cellnex Polonia tuvo que superar en la pista de 12 kilómetros.



Cellnex Suiza



En septiembre de 2022, Cellnex Suiza celebró su 5º aniversario con una excursión en el Cellnex Boat BBQ por el lago de Zúrich, donde celebraron una cena después del trabajo y un "evento de verano", entre otros.



Cellnex Suecia



Los miembros del equipo de Cellnex Suecia establecieron una nueva iniciativa periódica en la oficina de Estocolmo: una reunión mensual y una noche de pub. Estos eventos son en parte una actividad de creación de equipo tanto de manera formal como informal. Durante la reunión mensual, el equipo compartió información y se centró en diversas personas y funciones de la organización, acercando al equipo. En la velada mensual en un pub, todo el mundo puede compartir ideas y temas; hasta ahora han celebrado el Oktoberfest, un pub deportivo y un Halloween con diferentes actividades.

Todos somos líderes

Cellnex sabe que todas y cada una de las personas crean valor y marcan la diferencia sea cual sea su función, con independencia de su cargo o nivel.

Por ello, Cellnex ha construido un Modelo de Liderazgo basado en cuatro pilares fundamentales:

- Líder como *coach*
- Líder transformacional
- Líder inspirador
- Líder Operativo

Este modelo impulsa las decisiones relativas a las personas, como: evaluación, desarrollo y recompensa.

La empresa cree que difundir el liderazgo es clave para tener éxito, por lo que promueve la mentalidad de "todo el mundo es un líder". También promueve líderes sostenibles que sean conscientes de la importancia de mantener el equilibrio adecuado entre las perspectivas de la organización y las personas en el corto y largo plazo. Como tal, se tiene cuidado de asegurar un equilibrio dinámico entre estas diversas dimensiones de liderazgo.

Cellnex proporciona a rendimiento para su desarrollo al tiempo que fomenta el aprecio y el compromiso. Cellnex cree que su Factor Clave de Éxito es hacer crecer continuamente la compañía, sus equipos y compañeros, y, consecuentemente, su negocio.

Para reafirmarlo, Cellnex ha implantado un Modelo de Gestión Holística del Rendimiento, integrado y alineado con el Modelo de Liderazgo y Valores del Grupo, para conectar el desarrollo de las personas con el desempeño.

Gestión holística del rendimiento:

Fijación de objetivos

- Objetivos comunes, desafiantes e inteligentes

Impacto

- Combinar Qué y CÓMO
- Qué: resultados obtenidos
- Cómo: el modelo de liderazgo de Cellnex en acción

Desarrollo

- IDP para todos para liberar el potencial de cada uno

Remunerar el rendimiento

- Recompensar a cada individuo teniendo en cuenta los resultados globales (qué y cómo), garantizando la equidad y manteniendo la competitividad en el mercado.

(Más detalles en el capítulo 3.4)

Espíritu emprendedor

Gracias al espíritu emprendedor de Cellnex, la empresa habilita nuevas soluciones de conectividad y acelera las nuevas tecnologías, creando modelos disruptivos en todas las áreas de negocio para ofrecer un servicio de

vanguardia a sus clientes. Cellnex hace hincapié en la innovación y el espíritu emprendedor de su equipo, como ADN de Cellnex. Cellnex está creando una cultura en la que las personas pueden sentirse seguras y respaldadas para probar y proponer nuevas ideas, pensando de forma innovadora y yendo un paso por delante.

Cellnex España comparte sus mejores prácticas en materia de mentalidad ágil

La agilidad es la capacidad organizativa para comprender, adaptarse y responder a un entorno dinámico. En un mundo que cambia con rapidez y en el contexto de un entorno caótico, frágil, ansioso, no lineal e incomprensible, Cellnex está promoviendo la forma de trabajar *Agile*, ya que la mentalidad ágil complementa plenamente la cultura de trabajo inteligente fomentada por Cellnex.

En julio de 2022 Cellnex España presentó sus mejores prácticas en Agile en el Global People Meeting. En este sentido, algunos de los beneficios identificados de la metodología Agile son: fomenta la proactividad; la gestión eficiente del tiempo en las reuniones; el equipo trabaja con una mentalidad constructiva; y la entrega continua de valor. Trabajar en iteraciones a corto plazo permite flexibilidad para adaptarse a los cambios cuando es necesario.

Cellnex mide los KPI en cuatro dimensiones de su estrategia de Personas: *Compromiso, Enfoque Estratégico, Diversidad e Inclusión y Bienestar*

Cultura de escucha activa

Cellnex ha implantado la cultura de la escucha activa, en todos los países en los que opera, para medir los KPI e identificar mejoras con su encuesta periódica Employee Engagement, vinculando los resultados y la validación con la retribución a corto y largo plazo de los responsables de cada área.

Cellnex mide los KPI en cuatro dimensiones de su estrategia de Personas: Compromiso, Enfoque Estratégico, Diversidad e Inclusión y Bienestar.

Cellnex promueve una cultura de feedback, posibilitando una comunicación fluida y dinámica entre el equipo, poniendo en valor la voz del empleado como canal permanente de mejora, asegurando que todos puedan aportar su visión para mejorar los procesos y resultados.

Cellnex fomenta una cultura de *feedback* a través de programas de formación que permitan a sus empleados desarrollar, comprometerse e impulsar nuestra Cultura de alto rendimiento.

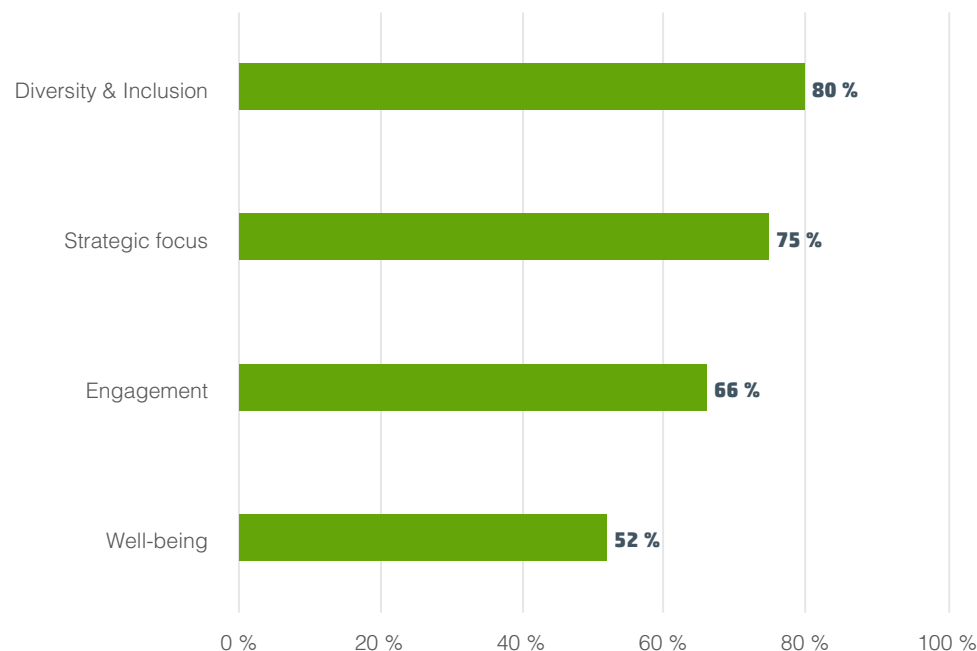
En 2022 todas las Unidades de Negocio de Cellnex participaron en la encuesta de Employee Engagement, mientras que en 2021 solo participaron empleados de siete países (Dinamarca, Francia, Irlanda, Holanda, España y Reino Unido) además de los empleados de la Corporación, ya que el resto de los países se encontraban en fase de integración.

En este sentido, en 2022 se han consultado a más de 2.000 compañeros (73 % del total de empleados consultados).

Escuchar a todos ayuda a Cellnex a recoger una variedad de situaciones en Cellnex.

Por otro lado, cabe destacar los resultados muy sólidos en enfoque estratégico y diversidad e inclusión, que son puntos fuertes en toda la empresa. Estos resultados servirán de base para definir nuevos planes de acción en 2023.

Encuesta de pulso 2022 - Resultados generales (%)



3.3 Nuestros valores

"Nos enorgullece confirmar a través de este ejercicio ascendente cómo, efectivamente, nuestros valores y nuestro propósito ya guían nuestro camino y los vivimos cada día. De hecho, esta redefinición nos ha ayudado a ser mucho más conscientes y a valorar el impacto positivo que tenemos con todos nuestros grupos de interés."

Arantxa Cid, Global Head of Engagement - Cellnex Corporate

Cinco valores compartidos

Estos cinco valores compartidos son la base que determina la forma de trabajar de Cellnex, define la cultura de Cellnex en acción, establece el carácter de Cellnex como empresa y guía la toma de decisiones de la empresa para ofrecer lo mejor a su gente, a sus clientes y a la sociedad.

Compromiso

Cellnex se siente capacitada y responsable. La empresa se centra en las soluciones y da prioridad a los resultados sobre la actividad. Cellnex asume su responsabilidad.

Cellnex alinea intereses para desarrollar soluciones innovadoras que beneficien a todas sus partes interesadas: sus empleados, clientes, socios, proveedores, comunidades e inversores.

Cellnex se esfuerza por innovar y satisfacer al cliente. La empresa está muy orientada al cliente y siempre se concentra en añadir valor.

Cellnex es digna de confianza y siempre cumple sus promesas. Cellnex es inspiradora, clara y concreta en su comunicación.

Cellnex logra sus objetivos mediante una combinación de entusiasmo, pragmatismo e integridad.



Iniciativa empresarial

A Cellnex no le gusta quedarse en la zona de confort. La empresa asume riesgos calculados, prueba soluciones nuevas e innovadoras y siempre va más allá.

Cellnex colabora activamente con sus empleados, clientes y partes interesadas para descubrir, comprender y satisfacer sus necesidades actuales y futuras.

Cellnex nació de una idea disruptiva, por lo que la creatividad está en el ADN de la empresa. Cellnex se mantiene fiel a su legado empresarial aprendiendo y mejorando constantemente, y valorando las nuevas ideas.

Cellnex asume la responsabilidad y la iniciativa. Cellnex resuelve cada reto confiando en la capacidad y experiencia de la empresa.

Cellnex potencia a su gente y fomenta la colaboración para garantizar que cada día sea una nueva oportunidad de crecer juntos.

Inclusión

Cellnex entiende a las personas de distintas culturas y construye relaciones productivas, duraderas y equitativas.

Cellnex valora, confía y apoya a los demás. La empresa fomenta el potencial de las personas y crea una cultura en la que todos pueden contribuir.

Cellnex busca diferentes perspectivas y aprecia el punto de vista de todos. Cellnex

crea entornos en los que todos se sienten seguros para hablar y ser escuchados. La empresa fomenta la unidad, el trabajo en equipo y la colaboración como *One Cellnex Team*.

Cellnex cuestiona sus suposiciones y tiene el hábito de hacer preguntas. Cellnex cree en la diversidad como motor clave de la innovación.

Cellnex predica con el ejemplo. La empresa es abierta y adaptable y actúa con empatía.

Integridad

Cellnex ve lo bueno de los demás y no juzga. Cellnex construye relaciones basadas en la confianza, la autonomía y el respeto.

La empresa conoce la diferencia entre confianza y arrogancia. Cellnex cree que la humildad debe ser la base de todas sus interacciones.

Cellnex aplica las normas éticas más estrictas en todas sus relaciones con las partes interesadas, de acuerdo con sus valores.

Cellnex comparte la información de forma abierta y proactiva. Cellnex comunica con honestidad y actúa con fiabilidad. Cellnex es fiel a su palabra.

Cellnex reconoce el poder de la amabilidad y reconoce los logros de los demás.

Sostenibilidad

Cellnex fomenta un fuerte sentido colectivo del propósito y una visión clara para la empresa y las partes interesadas en ella.

Cellnex se compromete a actuar de forma responsable con las personas y el planeta, para promover el bienestar de las generaciones presentes y futuras.

Cellnex actúa por el bien común y da prioridad a su propósito y valores compartidos por encima de sus propios intereses. La humildad está en el centro de lo que hace Cellnex.

Como operador neutral, compartir es la identidad de Cellnex. Cellnex promueve alianzas para lograr un impacto positivo y se asegura de que todo lo que hace respalde el propósito de la empresa.

Cellnex aboga por la sostenibilidad. Cellnex utiliza su reputación para concienciar e inspirar a otros a hacerlo bien.



3.4 Facilitando la eficiencia y el rendimiento

"En Cellnex, no sólo nos preocupamos por lo que hacemos, sino también por cómo lo hacemos. Y la forma en que alcanzamos nuestros objetivos nos hace únicos y competitivos. Nos ayuda a mejorar, potenciando nuestros talentos, y a dirigir los negocios de forma que garanticemos relaciones positivas y duraderas con nuestros Clientes. Es un honor para mí formar parte de esta cultura".

Malgorzata Rozwalka, People Director - Cellnex Polonia

Cellnex cree que el aprendizaje y la mejora permanentes son un factor determinante para adaptarse continuamente a los retos del mercado. El desarrollo de las competencias del equipo y el fomento de programas para atraer nuevos talentos especializados garantizan la senda sostenible de crecimiento.

Cellnex promueve el desarrollo para todos. Se centra en las necesidades de las empresas, mejorando su densidad de Talento al liberar el potencial de crecimiento de todos.

- Cellnex crea equipos ganadores con Growing Spirit.
- Cellnex atrae talentos diversos, ofreciendo igualdad de oportunidades y crecimiento.
- Cellnex recompensa a su personal de forma competitiva y fomenta la retención con un enfoque de valor a largo plazo y una sólida propuesta de carrera profesional.
- Cellnex tiene una mentalidad de aprendizaje permanente. Cellnex anima a todos a dar lo mejor de sí mismos. Cellnex colabora, comparte e innova.

La Misión de Talento de Cellnex es desarrollar la Estrategia de Talento Corporativo, el proceso y la metodología para garantizar que Cellnex atrae, desarrolla y retiene el talento adecuado en el lugar adecuado y con los niveles más altos de compromiso.

Cellnex desarrolla su talento enfocándose en las necesidades actuales del negocio al mismo tiempo que desbloquea su potencial de crecimiento. Construye sus propios futuros líderes con una evaluación profunda, Planes de Desarrollo Individual relevantes y planes de sucesión sólidos. Cellnex anima a todos los empleados a impulsar su desarrollo, junto con su responsable y con el apoyo del Departamento de Personas. Hay 2.140 personas con un plan de desarrollo individual activo.

Gestión holística del rendimiento

Como se ha mencionado anteriormente, Cellnex ha implantado un sistema de Talento para revisar el talento existente e identificar personas con potencial para seguir creciendo. En 2022 Cellnex revisó a más de 730 personas. Así es como Cellnex integra su cultura de desempeño con el Plan Estratégico y su nuevo propósito y valores.

Porque Cellnex sólo puede desarrollar todo su potencial si la compañía adopta un modelo que le permita asumir objetivos individuales, que deben interactuar y fortalecerse entre sí para alcanzar las metas y objetivos de la empresa. Se trata del Modelo de Gestión Holística del Desempeño (HPM - por sus siglas en inglés) de Cellnex.

Principios del modelo de Gestión Holística del Rendimiento:

- Impulsar resultados y contribuciones individuales.
- Rendición de cuentas, empoderamiento y confianza.
- Retroalimentación continua.
- Equidad Interna y Competitividad del Mercado.
- Diferenciando según aportaciones.
- Pagar por rendimiento

El principal objetivo de la Política de Remuneración es atraer, retener y motivar el talent para que la Empresa pueda cumplir sus objetivos estratégicos

HPM implica el desarrollo continuo de las personas de Cellnex, alineando el estilo de liderazgo con su propósito, valores y ADN y combinándolo con la consecución de resultados. Este nuevo Modelo mide holísticamente el desempeño de los Empleados valorando su Contribución Individual, evaluando no sólo los resultados obtenidos sino también cómo se han obtenido, los atributos de liderazgo desarrollados. Modelo de liderazgo: Considera cómo lidera Cellnex El modelo de liderazgo de Cellnex encarna las cuatro formas de liderazgo: Operativo, Coach, Transformacional e Inspiracional, Se ajusta a la estrategia, los valores y la cultura de la empresa.

El objetivo principal es garantizar que Cellnex alcance los objetivos empresariales con todos los empleados alineados y centrados en las actividades que aportan más valor a la empresa.

Cellnex fomenta el rendimiento recompensando a los empleados en función de su contribución al negocio, vinculando los resultados con la remuneración, promoviendo así activamente la mejora constante y el interés de los empleados.

Recompensa y remuneración

La Política Retributiva tiene como principal objetivo atraer, retener y motivar el talento, para que la Compañía pueda cumplir sus objetivos estratégicos en el marco cada vez más competitivo e internacionalizado en el que desarrolla su actividad, estableciendo las medidas y prácticas más adecuadas para ello. Los principios generales que sustentan la Política Retributiva son los siguientes:

Alineación con la estrategia de la Compañía y los intereses de los grupos de interés

Alinear los intereses de los empleados con los de los accionistas, vinculando una parte significativa de la retribución total a los resultados de la Compañía ya la creación de valor a largo plazo para los accionistas. La retribución variable combina los objetivos financieros y de negocio con la consecución de objetivos ambientales, sociales y de gobierno (ESG) en línea con el Plan Director ESG de Cellnex. Como tal, en 2023 todos los empleados integrarán un componente de métricas vinculadas a ESG en objetivos de grupo y/o país, que complementan los individuales.

Competitividad

La retribución de los empleados debe ser competitiva para impulsar el compromiso, lo que se consigue estableciendo un paquete retributivo acorde con los estándares del mercado, teniendo en cuenta sectores y empresas comparables. Es por eso que los puntos de referencia de compensación y beneficios son realizados regularmente por una firma de consultoría especializada (Willis Towers Watson).

En 2022, Cellnex realizó una evaluación comparativa y una auditoría de prestaciones y beneficios para revisar los beneficios que se ofrecen actualmente, incluidos los requisitos legales y obligatorios, junto con la práctica del mercado en cada país. Además, brinda recomendaciones para definir y armonizar los beneficios en todas las organizaciones de

acuerdo con las tendencias y mercados. La remuneración debe ser suficiente para atraer y retener el talento deseado por la Compañía. Todos los elementos de compensación se maximizan para respaldar el trabajo de los empleados y asegurar los resultados comerciales.

Estructural

- Revisión salarial anual – pago por desempeño de acuerdo al mérito y al mercado.
- Plan de incentivos a corto plazo: premia el logro de los objetivos comerciales anuales.
- Beneficios: retención de empleados.

Discrecional

- Plan de incentivos a largo plazo: retener el potencial y el talento clave.
- Suma global: reconocimiento de contribuciones especiales sobre una base ad hoc.

Equidad e imparcialidad

Cellnex dispone de un sistema de nivelación de puestos que define niveles de puestos en toda la compañía, teniendo en cuenta las responsabilidades, el alcance, la cualificación, la experiencia y el perfil requerido para cada puesto, lo que aporta coherencia y es clave para definir los niveles retributivos. La remuneración individual debe ser consistente y justa, teniendo en cuenta el nivel de responsabilidad, las calificaciones y los resultados de los empleados.

Uno de los pilares clave de la estrategia de compensación de Cellnex es la igualdad salarial, que también está alineada con los valores de Cellnex: la igualdad salarial asegura la equidad en la remuneración en función del nivel de responsabilidad, liderazgo y desempeño dentro de la organización, ayudando a retener a los profesionales clave y atraer a los mejores talento.

Asociado a los compromisos de Equidad, Diversidad e Inclusión de Cellnex, Cellnex realiza periódicamente análisis salariales de género para garantizar la igualdad de oportunidades y retribuciones en toda la compañía. Cada año realiza un análisis global para garantizar la equidad y la equidad utilizando la metodología Willis Towers Watson.

Remuneración por resultados

Remuneración por resultados es la vinculación de la retribución a la consecución de resultados financieros, de negocio y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés corporativo de Cellnex. Dentro del modelo HPM que se han definido en 2022 para potenciar la cultura del alto rendimiento en Cellnex, vinculando el rendimiento de las personas a su retribución, combinando el "qué" consiguen siendo tan importante como el "cómo" lo consiguen.

La política de remuneración, junto con el modelo holístico de gestión del rendimiento, apoya los principios estratégicos definidos anteriormente garantizando:

- Un modelo de recompensa integrado y coherente.

- Equidad interna y competitividad.
- Diferenciar en función de la contribución.
- Pago por rendimiento.

Academia de Talento

A través de la Academia de Talento, Cellnex fomenta el crecimiento y la implicación de las personas, ofreciendo un paquete de desarrollo holístico e integral en línea con su estrategia, necesidades y cultura de negocio.

Cellnex tiene como objetivo proporcionar un desarrollo constante a todos los empleados en cada una de sus áreas de interés para crecer y mejorar como profesionales cada día.

La Academia de Talento conecta los tres pilares de Cellnex en cada programa de desarrollo para promover la cultura corporativa, el liderazgo y la equidad, diversidad e inclusión en el lugar de trabajo.

Ofrece herramientas de aprendizaje específicas en tres áreas principales: Liderazgo Inclusivo, Smart Working y el Programa de Desarrollo para la Aceleración de la Mujer (este año se ha incidido en 32 mujeres, junto con sus directivos, y se ha asignado un mentor interno).

Cellnex ha realizado 18 talleres sobre Liderazgo Inclusivo. Más de 1.227 personas han participado y el 76% de los directivos (223 de 295) tomaron parte en una encuesta de pulso que proporcionó una imagen de dónde se encuentra la empresa en términos

de Liderazgo Inclusivo. La puntuación fue de 3,9 (3,84 cuartil superior de referencia global). También hay un programa que lanza mensualmente "retos inteligentes", lo que significa que cada mes se ofrece formación en Empoderamiento, Eficacia y Colaboración. Además, la Academia de Liderazgo ofrece programas de *mentoring* y herramientas para promover los hábitos, la eficacia y la confianza plasmados en los modelos de liderazgo que definen la cultura de Cellnex. Hay 60 mentores asignados en varios programas y también se invirtió en *Coaching* (90 participantes, 299 horas).

La Academia de Conocimiento aprovecha el valor más importante de Cellnex, el gran conocimiento especializado de cada miembro. Promueve la transferencia de conocimientos dentro del equipo para renovarse y adaptarse a los desafíos del negocio de la compañía.

En este sentido, Cellnex cuenta con un Programa Interempresas de Talento Joven, que proporciona tutoría y *shadowing* a los jóvenes participantes.

Programas de mentoring



Hay 60 mentores asignados en diversos programas y también se invirtió en *Coaching* (90 participantes, 299 horas).

Formación en LinkedIn



Cellnex pone a disposición de los empleados una plataforma de formación en LinkedIn para que cada empleado pueda formarse. También ofrece formación en Liderazgo y Gestión a todos los empleados.

Academias

Se han creado 3 academias con todos los programas disponibles para crecer y desarrollarse.



Cellnex tiene como objetivo proporcionar un desarrollo constante a todos los empleados en cada una de sus áreas de interés para que puedan *crecer y mejorar como profesionales*

"Nuestra iniciativa "transferencia de conocimientos", en la que formamos a empleados sin formación técnica sobre temas de actualidad (FRMCS, Evolución 2G-5G...) tuvo mucho éxito y participó más del 50% de la empresa. La reacción fue positiva y la idea se utilizará en otros países. Estoy muy orgulloso de formar parte de este equipo."

Daniel Dominguez, Customer & Network Projects - Cellnex Suiza

Women Acceleration Development Program



Un programa de 7 meses que brinda a las mujeres participantes mentoría, junto con talleres de desarrollo. También se imparte formación a sus responsables y mentores asignados, fomentando el desarrollo y la igualdad de género.

Programa MBA de Cellnex



El Cellnex MBA permite a los participantes abordar las complejas realidades globales del entorno en el que opera Cellnex, incorporar herramientas para gestionar e implementar estrategias en diversas áreas de negocio y desarrollar un proyecto que refleje los conocimientos adquiridos. En 2022 participaron 20 empleados de nueve países (15 hombres y cinco mujeres).

Programa de Liderazgo Inclusivo



1227 personas han participado en el Programa de Liderazgo Inclusivo. Se han realizado 18 talleres y clases. Se obtuvo una puntuación de Liderazgo Inclusivo de 3,90 (3,84 es el Cuartil Superior Global en Benchmark) a través de la encuesta Leadership Pulse.

Training Management & Leadership



291 personas se han beneficiado a través de 3.956 horas de formación, de los Leadership Paths corporativos, que se han creado para fomentar el liderazgo, alineado con la cultura de Cellnex. Existen diferentes itinerarios para todos los niveles organizacionales, para acompañar mejor a cada uno en cada momento de su vida profesional.

Programas y horas de formación

Horas totales dedicadas a la formación	
Sostenibilidad	1.414
Seguridad en el lugar de trabajo	10.985
Derechos humanos	3.845
Ciberseguridad	1.315
Anti-corrupción	586
Calidad & SGI	292

En 2022, el número total de horas de formación fue de 66.730 (44.389 en 2021), con un impacto en 3.003 personas, el 99.5% de los empleados de Cellnex. La media de tiempo de formación por empleado fue de 22,1 horas en 2022 (15,4 horas en 2021).

Proyecto Ignición



En 2017 Cellnex España comenzó con el proyecto Ignición, una iniciativa con el objetivo principal de desarrollar el talento joven a través de mentoring continuo y una serie de actividades complementarias durante sus prácticas universitarias en la empresa.

En 2022, Cellnex dio un paso más al encantar su compromiso con la Formación Profesional Dual, en los ámbitos educativo y empresarial, como palanca de crecimiento, centrándose en el grupo de Formación Profesional de los CFGS de Instalaciones de Telecomunicaciones. Y en 2023, Cellnex reafirmará su compromiso con la FP Dual, dentro del Proyecto Ignition, ampliando su colaboración con otros centros de la península donde se imparten los CFGS de Instalaciones de Telecomunicaciones o los CFGS de Electrónica, con 4 becas en España.

Sesión de Tecnología



En 2022 y durante 2023 se realizarán cuatro talleres bajo el paraguas del proyecto "technology sessions" en Cellnex Suiza para profundizar en temas como DAS, Evolución 2G-5G, introducción a FRMCS, y Equipos Básicos de Telecom.

Cellnex participa en los mayores eventos de empleo y prácticas para estudiantes y licenciados



La fuerza de Cellnex son sus personas, expertas en sus campos. Gracias a ellos, Cellnex puede desarrollarse y aprender de los demás, por lo que la empresa se esfuerza por hacer de Cellnex un Great place to work. Y este mensaje también debe llegar a los futuros empleados de Cellnex, por lo que la empresa participa en los mayores eventos de empleo y prácticas para estudiantes y licenciados, como el evento Absolvent Talent Days en Polonia. La iniciativa permite poner en contacto a jóvenes talentos con empleadores.



Cellnex: un lugar para crecer

Un gran lugar para trabajar es un lugar con altos niveles de confianza entre gerentes y empleados, con comunicación abierta y excelentes condiciones de trabajo y oportunidades de desarrollo. Un lugar donde las personas cuentan y se escucha su voz, se sienten seguras y respetadas y, en consecuencia, orgullosas de ser parte de la empresa. Desarrollar un equipo de Cellnex orgulloso de pertenecer y promover el reconocimiento externo de esta cultura crea las condiciones idóneas para atraer y retener el talento. Cellnex está creando un lugar al que todo el mundo pueda llamar hogar. Cellnex implementa esta estrategia en estas áreas principales: Cultura y propósito; Bienestar; Trabajo inteligente; Desarrollo de la carrera; y Compensación competitiva.

Smart Working

La empresa fomenta una cultura de autoliderazgo, eficacia y colaboración. Cellnex impulsa la eficiencia para obtener más impacto con menos esfuerzo, proporcionando las herramientas informáticas y los hábitos de gestión del tiempo necesarios para ello. Cellnex trabaja en un entorno colaborativo, lo que significa que su punto de vista se enriquece con el de sus compañeros. El trabajo en equipo hace que la empresa sea más fuerte para afrontar nuevos retos. Cellnex dispone de lugares de trabajo inteligentes que fomentan estas formas de trabajar y fomentan la flexibilidad: tu lugar de trabajo está donde tú estés, tu trabajo se adapta a tu ritmo y Cellnex integra el teletrabajo de forma natural.

Smart working

Una mentalidad basada en 3 pilares:		
Empoderamiento	Eficacia	Colaboración
<p>Trabaja inteligentemente y no duro</p> <p>Fomentar una cultura de confianza a través del liderazgo, la responsabilidad, la autonomía, la flexibilidad y el compromiso.</p>	<p>Más impacto, menos esfuerzo</p> <p>Agilidad, Herramientas informáticas, Procesos, Gestión del tiempo, Reglas de oro, Desconexión digital</p>	<p>Cellnex sigue creciendo unida</p> <p>Crear una cultura colaborativa basada en proyectos con un enfoque humano, facilitada por un lugar de trabajo inteligente</p>

Cellnex España reconocida por su apuesta por el proyecto Smart Working

En el marco del proyecto Smart Working, Cellnex España ha diseñado una estrategia de retos mensuales para facilitar a sus empleados información sobre la metodología y beneficios del Smart Working. El equipo del proyecto proporcionó videos, compartió lecturas recomendadas y envió boletines con información útil sobre el tema. Gracias al esfuerzo realizado por Cellnex España, estas han sido reconocidas por la Corporación como Mejores Prácticas en la implantación del proyecto Smart Working.



Office Manager



Cellnex dispone de una herramienta, Office Manager, que contribuye a tener lugares de trabajo más flexibles y dinámicos y facilita la experiencia diaria de los usuarios. Es una solución digital y aplicación web para gestionar de forma más eficiente e inteligente los espacios, instalaciones y servicios de sus oficinas. Las principales funcionalidades de Office Manager son: reserva de mesas, reserva de plazas de parking, gestión de incidencias, gestión de visitas, etc.

Nuevas oficinas Polonia



La apertura de las nuevas oficinas en Varsovia es un hito significativo en el proceso de consolidación y crecimiento de la compañía de Cellnex Polonia y para integrar más a sus equipos que llevaban varios meses trabajando en diferentes ciudades, oficinas y espacios. La oficina de 4.400 m² pretende convertirse en un espacio de colaboración. Lo más apreciado por los 350 empleados que trabajan allí es el esfuerzo puesto en diseñar espacios cómodos y "como en casa", la vegetación exterior del edificio y la buena comunicación a través de todos los medios de transporte.



Diálogo social

Cellnex fomenta el diálogo con sus empleados y sus representantes legales, tales como comités de empresa, representantes de los trabajadores y Comités de Seguridad y Salud, informando, consultando y negociando con ellos debidamente. También existe un correo electrónico y una aplicación en la intranet corporativa para que todas las personas de Cellnex puedan comunicar cualquier situación en la que la seguridad de los trabajadores 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 2022 no se han producido reclamaciones judiciales de los empleados ni conflictos con los representantes legales de los trabajadores en ninguna de las Unidades de Negocio del Grupo Cellnex. El porcentaje de trabajadores bajo convenio colectivo es del 60 %. Los países donde existe negociación colectiva se muestran en la siguiente tabla. Los datos consolidados se refieren a todos los empleados en estos países:

Acuerdos colectivos

	99 %
	100 %
	100 %
	60 %

Cellnex Austria



Cellnex Dinamarca



No existen comités de empresa, ya que el número de empleados es inferior al mínimo establecido por la ley y, por tanto, no hay obligación de tener un comité. Aun así, los trabajadores tienen la posibilidad de crear un comité si así lo consideran. Además, se realizan reuniones periódicas de equipo y reuniones individuales entre el Director General y los trabajadores. El plazo mínimo de preaviso previo a la implantación de cambios operativos significativos es de 3 meses.

Cellnex España



En cuanto a los representantes de los trabajadores, en el caso de Retevisión I S.A., actualmente hay representadas cinco secciones sindicales: CCOO, STC, SI, USO y CSIF. Además, existe un Comité Intercentros en el que están representados todos los trabajadores y secciones sindicales. Los miembros del Comité Intercentros son, a su vez, delegados de personal.

El diálogo social se lleva a cabo a través del Comité Intercentros de Retevisión, compuesto por 12 miembros. También se produce 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 hay actualmente tres secciones sindicales representadas: CCOO, USO y SI. Los mecanismos de diálogo social se desarrollan a través del Comité Intercentros de Tradia, compuesto por 9 miembros. También existe 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 distintos delegados de personal en aquellos centros de trabajo donde no existen comités de empresa. También existen diferentes 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.

En OnTower, en Torre Llevant Center (Barcelona), hay un delegado sindical en representación de los trabajadores. Las empresas Cellnex Telecom, SA, Cellnex Telecom España, SA, Cellnex Finance Company, XOC, Bitnap, ZENON y Adesal no tienen actualmente representantes de los trabajadores.

En Cellnex España, la Dirección y los Representantes de los Trabajadores de Retevisión, Tradia y On Tower acordaron en diciembre de 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.

El plazo mínimo de preaviso previo a la implantación de cambios operativos significativos es el establecido en cada uno de los convenios colectivos.

Cellnex Francia

En Francia, el Comité está compuesto por 24 personas que se reúnen cada dos meses y abordan cuestiones como el tiempo de trabajo, la salud y la seguridad, el salario, las prestaciones y la asistencia sanitaria. El período mínimo de notificación previo a la implementación de cambios operativos significativos varía según la situación.

Cellnex Países Bajos

En septiembre de 2022 se creó un comité de empresa con 5 representantes de los trabajadores. Se celebran reuniones bimensuales entre el comité de empresa y la dirección. El período mínimo de notificación previo a la implementación de cambios operativos significativos suele ser de un mes.

Cellnex Irlanda

En Irlanda hay tres representantes en el Comité, que se reúne trimestralmente. Algunos de los temas tratados por el Comité están relacionados con incidentes ocurridos, evaluaciones de riesgos, formación, etc. El período mínimo de notificación previo a la implementación de cambios operativos significativos suele ser de un mes.

Cellnex Italia

En 2022 Cellnex Italia acordó con los Sindicatos Nacionales que los anteriores Representantes de los Trabajadores de CKHNI también participarían en diálogos y reuniones tras la fusión. Todos los sindicatos principales ahora tienen sucursales (CGIL, CISL, UIL y USB) con ocho compañeros. Cellnex Italia mantiene una relación

permanente con el representante de seguridad de los trabajadores (RLS) para tratar y resolver cuestiones de todo tipo y luchar por la mejora continua con el foco puesto en la excelencia en seguridad y salud en la empresa. El plazo mínimo de preaviso previo a la implantación de cambios operativos significativos es de cuatro semanas.

Cellnex Polonia

En Polonia, el Comité está compuesto por ocho miembros y se reúne al menos una vez al trimestre, durante las horas de trabajo. Los temas tratados giran en torno a la formación en salud y seguridad, incluida la formación de los empleados que trabajan en altura, los reconocimientos médicos, los accidentes laborales y los servicios de salud y seguridad. El plazo mínimo de preaviso previo a la implantación de cambios operativos significativos es de cuatro semanas.

Cellnex Portugal

No existen comités de trabajadores. Aun así, los trabajadores tienen la posibilidad de crear un comité si así lo consideran. El período mínimo de notificación previo a la implementación de cambios operativos significativos varía según la situación. Hay un Comité de Salud y Seguridad con tres empleados que se reunió una vez en 2022.

Cellnex Reino Unido

Cellnex Reino Unido cuenta con un Colleague Board (CCB), cuyo objetivo es representar las opiniones e ideas de los compañeros de la compañía sobre cualquier cambio y decisión

importante que involucre al personal. La CCB adopta un "enfoque bidireccional", lo que significa que a veces consulta a compañeros sobre propuestas y en otras ocasiones presenta comentarios y/o nuevas ideas. Hay dos comités de seguridad y salud que se reúnen trimestralmente. El plazo mínimo de preaviso previo a la implantación de cambios operativos significativos es de cuatro semanas

Cellnex Suecia

En 2022 no existen comités de trabajadores ya que el número de empleados es inferior al mínimo establecido por ley, por lo que no existe obligación de tener un comité. Sin embargo, se establecerá un consejo de trabajadores local en 2023. Hay un comité de Salud y Seguridad con tres empleados que se reunió una vez al mes en 2022 para abordar temas como la evaluación de riesgos y la capacitación. El período mínimo de notificación previo a la implementación de cambios operativos significativos varía según la situación.

Cellnex Suiza

No existen comités de trabajadores pero sin embargo, el empleador brinda información, consulta y codecisión al trabajador en todo momento de conformidad con la Ley de Participación, art. 3. Derecho de representación. Cellnex Suiza fue miembro de un comité nacional de Salud y Seguridad con 14 representantes que se reunió tres veces en 2022 para actualizar la guía de telecomunicaciones SUVA. El período mínimo de notificación previo a la implementación de cambios operativos significativos varía según la situación.

3.5 Diversidad e inclusión

Ser diverso e inclusivo, es uno de los pilares estratégicos del Plan Director Medioambiental, Social y de Gobierno de Cellnex, cuya visión es "Impulsar la conectividad de las telecomunicaciones entre los territorios, con una cultura común e inclusiva, persiguiendo ser parte de la solución para la sociedad."

La Política de Equidad, Diversidad e Inclusión de Cellnex establece las directrices y líneas de actuación en materia de Equidad, Diversidad e Inclusión que permiten materializar y consolidar el concepto de Diversidad en el marco de Cellnex, así como su comunicación a los grupos de interés e implantación en todas las empresas.

El plan de Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI) de Cellnex está integrado en la estrategia de Personas de la empresa como parte fundamental de la misma. El EDI aporta una ventaja competitiva a largo plazo y de forma sostenible. La integración de la riqueza de la diversidad de Cellnex y de las múltiples sensibilidades y puntos de vista hace que la empresa sea más fuerte, porque Cellnex cree firmemente que los equipos diversos aportan más creatividad, innovación y una mejor toma de decisiones siempre que estén respaldados por un entorno inclusivo.

En los últimos años, Cellnex ha potenciado el EDI como valor añadido distintivo para el propósito, la visión y los valores de Cellnex,

con el fin de impulsar resultados duraderos a largo plazo: Demostrar la firme voluntad de la empresa de promover la equidad, la diversidad y la inclusión, a través del liderazgo inclusivo como palanca de cambio y sostenibilidad empresarial.

Las personas y su diversidad son los factores más importantes que influyen en el éxito y el rendimiento de Cellnex. La diferencia y pluralidad de las personas, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la inclusión laboral son factores estratégicos de primer nivel en la organización.

Es una prioridad para Cellnex crear un clima que permita la diversidad en todos los aspectos y con especial atención a las siguientes áreas: género, edad, afectivo-sexual, cultural y funcional;

y, al mismo tiempo, rechazando cualquier tipo de discriminación por dichos motivos que pueda impedir el crecimiento de la Empresa o que afecte a la selección, retención, desarrollo y bienestar de los empleados de la empresa.

Objetivos:

- Crear una cultura corporativa común entre el grupo.
- Definir y aplicar el programa de equidad, diversidad e inclusión de Cellnex.
- Promover y fomentar la atracción y retención de talentos.
- Respetar la salud y la seguridad de los empleados en su lugar de trabajo.

Cellnex ha definido una serie de Drivers que contribuyen a promover iniciativas concretas y mensurables que acercarán a Cellnex a sus ambiciones en materia de EDI.

El primer motor es Outside In, desde el que Cellnex ha trabajado en dos pilares importantes como son nuestra Employer Branding y la Estrategia de Atracción de Talento. Para reforzar el compromiso de Cellnex con la diversidad, se ha participado en una serie de certificaciones en EDI, donde los resultados han sido favorables. Entre ellas cabe destacar el Objetivo de Igualdad de Género de Naciones Unidas en España y Polonia, donde Cellnex ha obtenido un 73% favorable.



En 2022 Cellnex **se ha adherido** por primera vez a **la Carta de la Diversidad en Dinamarca, Italia, Polonia y Portugal**

Además, en 2022 Cellnex se suma por primera vez a la Carta de la Diversidad en Dinamarca, Italia, Polonia y Portugal. En España, Cellnex se sumó a la iniciativa Charter hace tres años y renovó su compromiso en 2022 y Cellnex Italia se sumó a la Carta de la Diversidad de Sodalitas en 2020.

Otro Driver es la concienciación, con el que Cellnex destaca el compromiso de sus personas para hacer de la diversidad un motor del negocio. Se invirtieron un número importante de horas de formación (8.600) en talleres y campañas de sensibilización, con la participación de más de 650 personas. Esto significa que las personas están profundamente interesadas en aprender y crecer. En este sentido, cinco países realizaron talleres interculturales específicos (más de 3.900 horas de formación) con el objetivo de conocer mejor las distintas formas de trabajar y fomentar la colaboración.

El siguiente motor es el crecimiento, en el que Cellnex está realizando una importante inversión en la promoción del talento y el desarrollo de habilidades. El último, pero no el menos importante, de los impulsores es el liderazgo. La alta dirección de Cellnex ha renovado su compromiso y apoyo a la Estrategia EDI y ha actualizado la Declaración de Liderazgo EDI. Los altos directivos también han introducido debates regulares sobre EDI en su agenda empresarial. Además, Cellnex ha ampliado la comunidad EDI Champion, elevando el número de miembros a 43, en todos los territorios y roles.



“Es un placer trabajar en una Compañía que se toma muy en serio sus contribuciones para promover la igualdad. Este año decidimos poner más énfasis en el mes del orgullo con actividades internas, discursos y talleres para asegurarnos de que se repitan los mensajes importantes sobre la igualdad para todos, sobre todo cuando se trata de minorías”.

Morten Ekebjærge, Country Managing Director - Cellnex Dinamarca

EDI Champions



Los EDI Champions son un grupo de empleados de diversos países con diferentes cargos, sexos y edades que colaboran en la implementación y promoción del plan de Equidad, Diversidad e Inclusión en los países donde opera Cellnex. Actualmente hay 43 *champions* en todo el Grupo Cellnex. El equipo se amplió en 2022 con 12 nuevos campeones. Los EDI Champions incluyen dos *champions* de contratación que han establecido como objetivo principal evaluar los distintos aspectos de la diversidad en el proceso de contratación de Cellnex.

Campaña del mes del Orgullo



En junio, coincidiendo con el Mes del Orgullo, Cellnex llevó a cabo acciones para celebrar y concienciar sobre la diversidad en la orientación sexual y la identidad de género. Esta iniciativa surgió del bien establecido Proud to be Proud Connecting Circle. La Compañía elaboró una lista de materiales como libros, series y películas que enfocan y/o tocan principalmente temas relacionados con el movimiento LGTBQ+ y los puso a disposición de todos sus colaboradores. También se proporcionó una guía lingüística inclusiva. Otra iniciativa fue reservar seis días en los que los empleados debían vestirse con un color específico de la bandera LGTBQ+.

Círculos de Conexión



Los Círculos de Conexión EDI (*EDI connecting circles*) son un espacio seguro de conexión entre empleados donde pueden compartir, aprender y concienciar, centrándose en un tema específico relacionado con la diversidad, la inclusión y el desarrollo personal. Los Círculos se reúnen periódicamente para desarrollar una actividad en torno a un tema o tema específico. En 2022 Cellnex puso en marcha su segundo Círculo de Conexión: Empoderamiento de la Mujer, con la participación de 28 empleados. También es un recurso para que la Compañía ponga en marcha más acciones de sensibilización, como la campaña del Mes del Orgullo, diseñada y liderada por el Círculo Orgulloso de Ser Orgulloso. Cellnex tiene previsto lanzar más Círculos de Conexión en 2023.

Currículum ciego



Para garantizar que no haya prejuicios ni discriminación, se utilizan CV ciegos cuando el reclutamiento está a cargo de una empresa externa.



IMPULSORES EDI: DE FUERA A DENTRO

Destacado

De fuera a dentro

Marca de empleador y certificación

Estrategia de Atracción de la Diversidad

- Contratación
- Colaboración con iniciativas y entidades externas.
- Patrocinios.
- Atracción de talento.

Atracción de talento

● Marca de empleador



● Atributos EVP



● Estrategia de redes

Empleados, sitio web y redes sociales



Certificación EDI

● Objetivo Igualdad de Género – 73% (Advanced) Score



● Miembro de Bloomberg GEI



● S&P ESG 81 (+8 Y-o-Y) (Social 78, +15 Y-o-Y)

● Carta de la Diversidad



● Index Cultural

Programas externos

● Technovation Girls

90 chicas han participado en esta iniciativa.

● Empleabilidad Portugal

13 mentores de Cellnex para promover el emprendimiento.

● Ignición Spain

45 participantes.

● Youth Challenge

796 participantes.



IMPULSORES EDI: CRECIMIENTO

Destacados

Crecimiento

Desarrollo e Igualdad

Mentoría

Mentoría

Programas de Aceleración de Desarrollo.

Iniciativas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Inserción laboral e integración.

2 ediciones

PROGRAMA DE ACELERACIÓN DE DESARROLLO DE MUJERES

32 aprendices
32 mentores
32 Mujeres Gerentes

MUJER PROGRESA & PROMOCIONA

Desde 2020, el talento clave femenino participa cada año.

MENTORÍA DE MUJERES INTEREMPRESA

10 aprendices y
10 mentores de otras empresas

TALENTO JÓVEN

PROGRAMA INTEREMPRESA

5 participantes
5 mentores
5 Directores (Shadowing)

PROGRAMA DE GRADUADOS
Lanzado en 21

CÍRCULOS DE CONEXIÓN EDI

Iniciado en 2021 Ampliado en 2022

28 participantes

MENTORÍA

93 mentores identificados
60 mentores asignados en diferentes programas

COACHING

90 participantes
299 horas de coaching

PROGRAMA DE LIDERAZGO INCLUSIVO 2022 PARA: Todos los empleados

Liderazgo

Gobernanza EDI

EDI Champions

Acciones de gobernanza

Talleres de EDI cada trimestre dentro de las reuniones de negocio

Destacando la importancia de este tema para el negocio.

OBJETIVOS EDI Reflejado en MBO y PILP

OBJETIVOS EDI

Declaración EDI publicada y firmada por EXCOM & MD

43

EDI Champions

participando en Comités de EDI Champions

Champions en todos los países

6 de ellos son líderes de un área de diversidad +2 en contratación

Cellnex figura en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg por segundo año consecutivo



El índice reconoce el compromiso de la compañía para avanzar en la igualdad de género en el mercado laboral mediante el despliegue de políticas e iniciativas para promover las carreras de las mujeres y una mayor representación femenina en la organización.

EDI en acción

Cellnex Dinamarca



Cellnex Dinamarca ha firmado la Carta Danesa de la Diversidad en 2022, que es un documento formal que pueden firmar las partes interesadas de las empresas y los lugares de trabajo. Por lo tanto, con su firma, Cellnex Dinamarca apoya oficialmente la visión de aumentar y comprometer la diversidad en la comunidad empresarial danesa y en Cellnex Dinamarca. El objetivo general de la Carta es apoyar a las empresas y los centros de trabajo de todo el país para que trabajen por una mayor diversidad e inclusión en el mercado laboral. Debe haber espacio para todos en el mercado laboral, y la Carta y la firma de la misma deben contribuir a garantizarlo.



Cellnex España



Cellnex cuenta con un Plan de Igualdad para sus empleados en España, el objetivo del mismo es incrementar progresivamente la presencia de mujeres en la empresa, en todos los puestos y responsabilidades, garantizando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y previniendo el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo, tanto indirecta como directa. Las medidas puestas en marcha hace cuatro años en relación con el Plan de Igualdad, se centran en las siguientes áreas:

- **Formación:** Se ha impartido formación sobre igualdad a todo el personal.
- **Selección:** Se han establecido indicadores en los procesos de selección para trabajar en la equiparación de género.
- **Flexibilidad y conciliación de la vida laboral y familiar:** Se ha trabajado para mejorar la flexibilidad y la conciliación mediante la reducción de jornada, la compactación de la jornada reducida, la excedencia no retribuida para el cuidado de hijos, la excedencia voluntaria, la excedencia para el cuidado de hijos y familiares, la excedencia por maternidad y del otro progenitor y el permiso por matrimonio. También se ha definido el protocolo de desconexión digital y el Acuerdo de Trabajo a Distancia.
- **Sensibilización y concienciación:** Sensibilizar y promover la organización como inclusión, diversidad, equidad,

igualdad, conciliación...desarrollando talleres, jornadas, semana de la diversidad, etc.

Cellnex cuenta con un protocolo contra el acoso y la discriminación por orientación sexual o identidad de género que tiene como objetivo prevenir y erradicar las situaciones de acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Cellnex Italia



Cellnex Italia está certificada en igualdad de género en virtud de la certificación PDR 125, que anima y apoya a las empresas a tener un entorno de trabajo verdaderamente más inclusivo y no discriminatorio.



Cellnex Polonia



Cellnex Polonia se ha unido a alrededor de 300 empresas polacas y se ha convertido en signataria de la Karta Różnorodności (Carta de la Diversidad Polaca), coordinado por la Forum Odpowiedzialnego Biznesu bajo el patrocinio de la Comisión Europea.

La Carta es un compromiso firmado por las organizaciones que deciden prohibir la discriminación en el lugar de trabajo y actuar para crear y promover la diversidad, y expresa

la disposición de la empresa a implicar a todos los empleados e interlocutores empresariales y sociales en estas actividades. Las organizaciones que deciden aplicar esta herramienta trabajan por la cohesión social y la igualdad.



Cellnex Portugal



Cellnex Portugal se ha adherido a la Carta Portuguesa de la Diversidad, reforzando su compromiso en las áreas de Equidad, Diversidad e Inclusión. Un paso más para reforzar el Plan EDI de Cellnex que promueve un entorno de trabajo inclusivo y con igualdad de oportunidades. Se trata de una carta de compromiso de 10 principios que, de forma voluntaria y gratuita, firman empresas e instituciones de un mismo país, independientemente de su tamaño o sector. Con ella asumen el compromiso de promover los principios fundamentales de igualdad, diversidad e inclusión.



3.6 Seguridad y bienestar en el centro de nuestra actividad

"La plataforma de bienestar es una herramienta potente con contenidos muy interesantes y útiles. Supone un excelente apoyo para aumentar el bienestar de los empleados de la empresa y una oportunidad de aprendizaje y mejora para la gestión del bienestar de los empleados. Sin duda es un programa que ayudará a las personas y a los equipos de Cellnex Telecom"

Ana Serrano, Health & Safety project manager - Cellnex Corporate

Bienestar en Cellnex

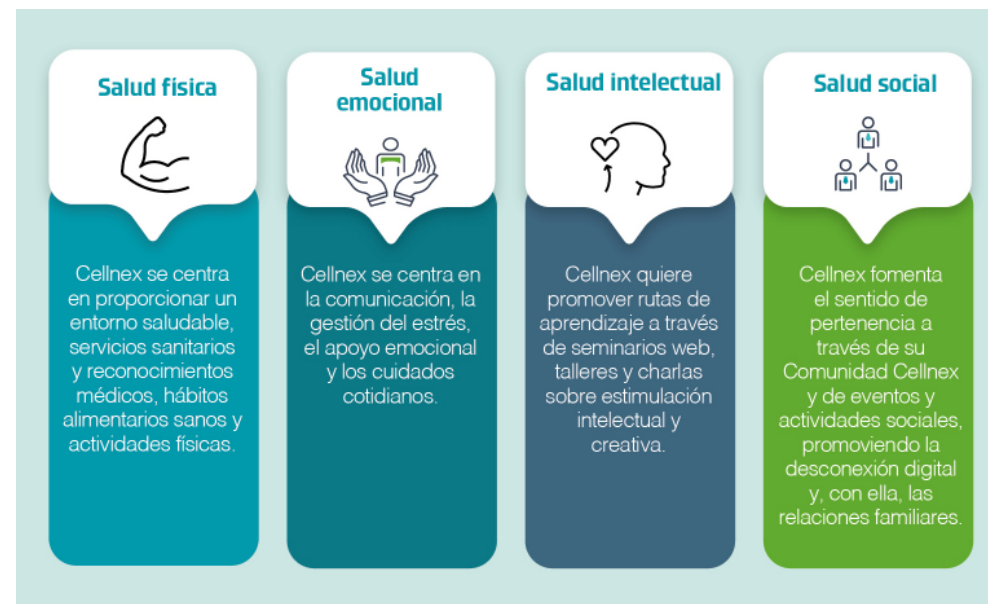
Cellnex se preocupa y vela por la salud y el bienestar de todos sus empleados, garantizando excelentes lugares de trabajo y las mejores condiciones laborales. La compañía diseña lugares de trabajo *human-centric* donde los empleados sienten que la empresa brinda varias dimensiones de atención a través de un modelo único para todos, basado en la cultura, el comportamiento y el liderazgo con el apoyo de una plataforma de bienestar.

Cellnex se esfuerza por proporcionar excelentes condiciones de trabajo y oportunidades de desarrollo, fomentando la salud y el bienestar general de su gente. El Modelo de Bienestar tiene en cuenta cuatro dimensiones de la salud: física, emocional, intelectual y social.

Beneficios relacionados con el bienestar

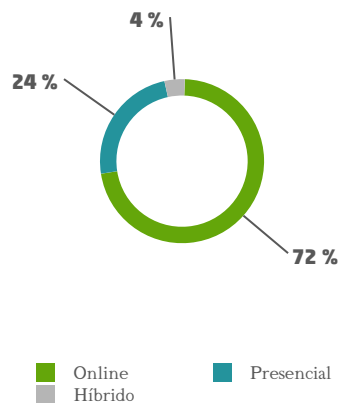
Algunas de las políticas e iniciativas más relevantes se muestran a continuación:

- Política de trabajo híbrido.
- Política de desconexión digital.
- Vacaciones anuales pagadas.
- Días de baja por enfermedad o motivos personales.
- Horas de trabajo flexibles.
- Políticas de licencia parental y recursos de apoyo, incluida la orientación sobre los impactos positivos en la salud de la licencia parental.
- Sello Baby Friendly Company: apoyando a los miembros del equipo que van a ser padres o madres. Cuando reciben la buena noticia, se les entrega una guía completa sobre el embarazo, el parto y la vida posparto, y una caja de bebé completa cuando nace el niño.



Tras los resultados de la encuesta a los empleados, se desarrolló e implementó un programa anual global en 2022 dentro de la plataforma de bienestar corporativo disponible en todos los países. Este programa global ha lanzado más de 30 acciones e iniciativas en una variedad de formatos como videos, publicaciones, infografías, seminarios web y talleres con un enfoque especial en las dimensiones del bienestar emocional y físico.

Contenidos de Bienestar



Asistentes totales	
El bienestar emocional	343
Bienestar físico	217

Además, Cellnex ha continuado ampliando el Programa de Atención al Empleado, que está disponible para el 100% de los empleados en todos los países y está diseñado para brindar apoyo y asesoramiento en diversas cuestiones

(emocionales, familiares, sociales, etc.), en un entorno siempre privado y confidencial.

Iniciativas de bienestar en cada país

Cellnex España



Servicio de bienestar corporativo: Ofrece acceso a más de 2.000 centros deportivos, múltiples actividades al aire libre y más canales de formación online, a disposición de todos los empleados en España. En 2022, el número de empleados activos en este servicio se ha duplicado respecto a 2021, con casi un 11% de la plantilla objetivo beneficiándose actualmente de la actividad física.

Charla sobre prevención del cáncer de mama en la sede de Cellnex



Como parte del programa de bienestar de la empresa, los empleados de la sede central de Cellnex tuvieron la oportunidad de aprender mucho más sobre temas relacionados con el cáncer de mama gracias a una conferencia con el Dr. Isaac Cebrecos, especialista en Ginecología del Hospital Clínic de Barcelona.



Cellnex Polonia



Tarjeta Multideporte: ofrece acceso a más de 2.500 centros deportivos, actividades al aire libre y ofertas online, como consulta con expertos en nutrición, consejos dietéticos, entrenamiento de yoga, acceso a artículos de salud y alimentación dietética. Está subvencionado por el empleador con cargo al fondo social.

Cellnex Suecia



Cellnex Suecia tiene un acuerdo con la empresa proveedora de salud Feelgood como socio de salud y seguridad.

Cellnex Países Bajos



En Cellnex Países Bajos, los empleados se benefician de una asignación individual para promover la participación en el deporte y fomentar el bienestar (por ejemplo, suscripciones a gimnasios, clubes deportivos, artículos deportivos, etc.).

Cellnex Reino Unido



Cellnex UK cuenta con Primeros Auxilios en Salud Mental en todas las oficinas para ofrecer orientación y ayuda en situaciones de salud mental.

Además, Cellnex UK colabora con "Everymind at Work", que lleva a cabo una serie de iniciativas como seminarios web y enlaces a podcasts relacionados con la salud mental en el lugar de trabajo, y todos los empleados tienen acceso a la aplicación *Calm*, que guía meditaciones y ofrece clases magistrales llenas de sabiduría dirigidas por expertos, y mucho más.

Todas las oficinas disponen de una sala de bienestar, con nevera para medicamentos, paquetes de bienestar para mujeres, esterillas de oración y esterillas de yoga (para fisioterapia o estiramientos).

Salud y seguridad en Cellnex

Al velar por la Seguridad y Salud en el trabajo, Cellnex contribuye al desarrollo sostenible, respetando la seguridad y salud de sus empleados en el lugar de trabajo de forma coherente con el propósito, los valores, los objetivos y la estrategia de la Compañía.

La Salud y la Seguridad (SST) es una de las prioridades estratégicas incluidas en los compromisos ESG de Cellnex.

La Política de Seguridad y Salud de Cellnex establece compromisos específicos

agrupados en nueve flujos de trabajo. A través de ellos, Cellnex se esfuerza por garantizar la seguridad y salud en sus lugares de trabajo, a través de su dedicación a la construcción y mantenimiento de una cultura de concienciación, prevención y mejora constante.



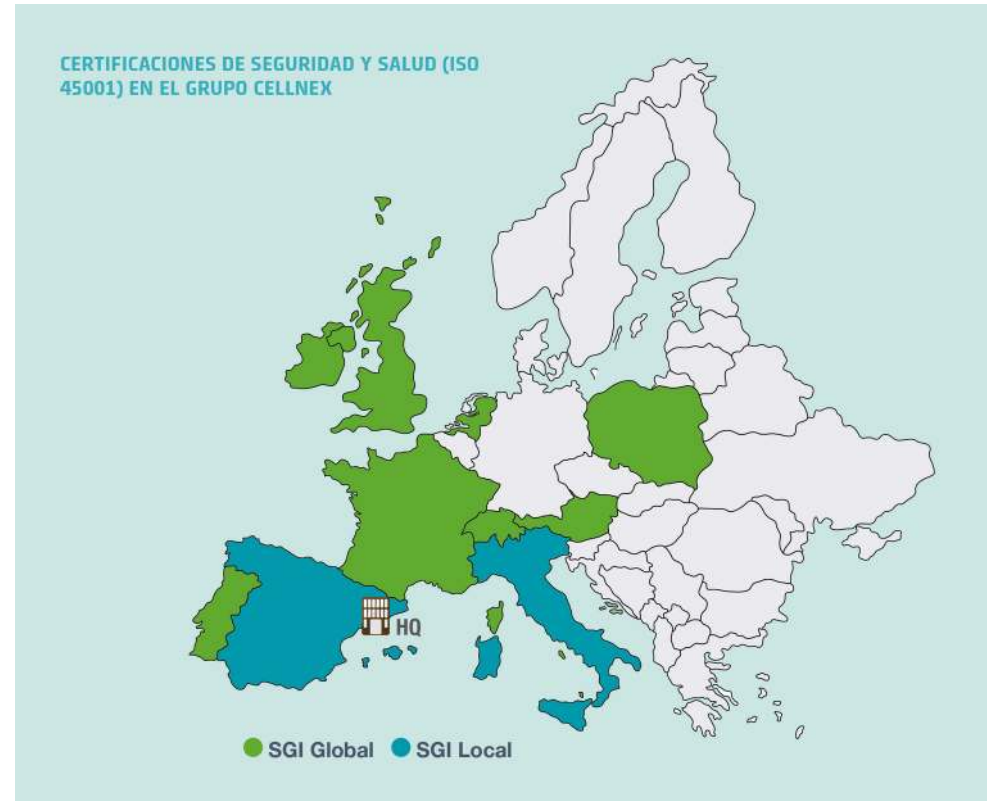
Certificaciones de Salud y Seguridad

Desde 2021, Cellnex ha diseñado, desarrollado y puesto en marcha un completo esquema de documentación basado en la ISO 45001 de SST, de acuerdo con el IMS Certification Roadmap, que incluye más de 40 procedimientos, guías y plantillas globales necesarios para gestionar los principales procesos de SST en los países.

En 2022 las nuevas unidades de negocio incluidas en el alcance del Grupo ISO 45001 fueron Polonia y Reino Unido. La inclusión de estos nuevos países en la certificación global, junto con las certificaciones locales, hace un total de nueve países certificados en este estándar, a los que se irán añadiendo nuevos países hasta cubrir toda la geografía donde opera Cellnex.

En los países que disponen de la norma ISO 45.0001, el 100% de los empleados están cubiertos por el sistema de gestión. Además, en Cellnex España, el 100% de las empresas subcontratadas también están cubiertas por el sistema de gestión de PRL. En el caso de Cellnex Francia, hay 115 personas subcontratadas que también están bajo el sistema de gestión de PRL. En el caso de Cellnex Italia hay 14 personas subcontratadas, en Cellnex Suiza 10, 15 en Cellnex Países Bajos y Cellnex Austria, y en Cellnex Polonia hay 118 personas externas. En el caso de Dinamarca y Suecia hay 5 personas y en Cellnex Portugal y Cellnex Reino Unido, el 100% de las personas subcontratadas que trabajan en las sedes de Cellnex están cubiertas por el sistema de gestión de PRL.

Traducción realizada con la versión gratuita del traductor www.DeepL.com/Translator



Certificaciones Well y Leed

Para demostrar su firme apuesta por diseñar grandes lugares de trabajo con las mejores condiciones laborales, Cellnex ha obtenido la Certificación LEED Oro y trabaja para obtener la Certificación WELL en 2022 para su sede

corporativa en Barcelona (España). Cellnex también espera implementar el mismo esquema de certificación para más lugares de trabajo donde opera el Grupo a lo largo de 2023.



Iniciativas nacionales de salud y seguridad

Algunas de las medidas de seguridad y salud más relevantes son las siguientes

Cellnex Austria

Se ha creado y distribuido una dirección de correo electrónico a los empleados para cualquier problema relacionado con la salud y la seguridad y la seguridad del lugar de trabajo. (quejas, consultas o propuestas), las cuales son atendidas por el departamento legal y un representante de H&S.

Cellnex Dinamarca y Cellnex Suecia

Los empleados de Cellnex Dinamarca y Suecia pueden utilizar una función de denuncia de irregularidades en la intranet para informar sobre peligros y problemas relacionados con el trabajo.

Cellnex Irlanda

La ley de seguridad en Irlanda evita la penalización de los trabajadores que informan sobre condiciones inseguras o hacen declaraciones sobre cuestiones de seguridad. En este sentido, los empleados de Cellnex Irlanda han sido formados en evaluación de riesgos bajo el sistema de gestión de seguridad de Cellnex Irlanda. Son conscientes de que deben trabajar dentro de los procedimientos establecidos en el sistema y están autorizados a tomar decisiones basadas en el sitio para rechazar el trabajo que creen que es inseguro.

Cellnex Italia



En Cellnex Italia, los trabajadores utilizan una aplicación específica para elaborar listas de verificación que informan de las no conformidades (NC) encontradas en los sitios técnicos y actúan directamente con los proveedores para su resolución. Las NC y el cierre de las mismas son transmitidas y supervisadas por el Servicio de Prevención y Protección (SPP) que, en caso de situaciones graves, indica las medidas de prevención y protección a adoptar.

Cellnex Reino Unido



Se cuenta con una herramienta integral de informes de incidentes para todos los empleados y proveedores, y se implementó un proceso de Evaluación de Control de Riesgos para identificar todas las causas, junto con un proceso para implementar controles adicionales para evitar que vuelvan a ocurrir.

Plan Director de Salud y Seguridad 2021-2022

El Plan Director de Seguridad y Salud de Cellnex 2021-2022, aplicable a todas las empresas de Cellnex, tiene como objetivo fomentar y proteger la salud y el bienestar de todo el personal de Cellnex, proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable y garantizar la seguridad de los empleados y personas presentes en sus instalaciones.

Como parte de este plan maestro de dos años, en 2021 se pusieron en marcha 14 acciones que se cerraron con un nivel de cumplimiento superior al 80% en el transcurso del primer año. Además, se pusieron en marcha 13 nuevas acciones con un nivel medio de cumplimiento superior al 95%. Estas 14 acciones se agruparon en 5 iniciativas que contribuyen al despliegue de las 9 líneas estratégicas de la política global de S&S.

Estas iniciativas son:

- *Take Care*, centra en la concienciación y la formación en salud y seguridad.
- Control Operativo, con foco en la planificación, evaluación y control de riesgos.
- H&S Engagement, enfocado en desarrollar una cultura preventiva común.
- Proyecto Bienestar, para alcanzar mayores niveles de bienestar laboral y sostenibilidad.
- Movilidad Global, para concienciar sobre la prevención de accidentes de tráfico y mejorar la movilidad de los trabajadores.

En 2023 se revisará el alcance y contenido del Plan Director vigente en línea con la estrategia ESG de la compañía.

	Desempeño de la acción planificada 2021	Desempeño de la acción planificada para 2022
Take Care	100%	100%
Control Operacional	64%	94%
Compromiso con la Salud y Seguridad	100%	96%
Proyecto Bienestar	69%	100%
Movilidad Global	100%	97%
Total	80%	96%



Movilidad global

Cellnex tiene un firme compromiso con la sostenibilidad y los modos de desplazamiento de los empleados y la movilidad relacionada con el trabajo pueden tener un gran impacto en ello. Por ello, en 2022 la compañía inició el desarrollo de Planes de Movilidad en diversos centros de trabajo para mejorar la movilidad y fomentar el uso de otros medios de transporte como alternativa al vehículo privado. Esto también permitirá a Cellnex centrarse en principios como la seguridad, la eficiencia y la equidad social.

A lo largo de 2022, se definió la hoja de ruta para la implementación y todos los países recibieron orientación y metodología específicas para que puedan desarrollar e implementar sus propios Planes de Movilidad, adaptados a sus circunstancias específicas, con el objetivo de garantizar una movilidad segura y sostenible para todos. Empleados y visitantes de Cellnex.

Tasas de Accidentabilidad y Absentismo

Cellnex ha definido un conjunto de Indicadores Clave de Desempeño (KPI) de Seguridad y Salud en el Trabajo y actualmente los opera a través de una plataforma corporativa. Por ello, trimestralmente se lanza una campaña para recoger todas las métricas establecidas en este modelo.

Las principales tasas internas de accidentes para 2022, incluida la tasa de frecuencia de accidentes con lesiones, la tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido y la tasa de

lesiones, son de tres a cuatro veces más bajas que los puntos de referencia de la industria. Además, no hubo enfermedades profesionales, como ocurrió en años anteriores. Los accidentes de tráfico también se identifican como uno de los principales tipos de accidentes. Para reducir su impacto, Cellnex ha llevado a cabo campañas de sensibilización para promover la conducción eficiente, responsable y segura de la plantilla.

El número total de horas de absentismo para todo el Grupo ha sido de 140.009 en 2022 (103.795 horas en 2021).

Comunicación y Formación

Cellnex se compromete a impulsar su talento respetando la salud y seguridad de sus empleados en su lugar de trabajo, utilizando la comunicación para promover y adoptar buenas prácticas.

Con el objetivo de promover una cultura de prevención y conseguir que todos los empleados de Cellnex dispongan de las herramientas e información necesarias en materia de Seguridad y Salud, Cellnex ofrece formación en seguridad y salud en el trabajo.

En 2022, el número total de horas de formación en prevención de riesgos laborales y seguridad laboral fue de 10.985 (9.072 en 2021).

Cellnex crea entornos de trabajo que cumplen con sus niveles de excelencia sensibilizando a todos sobre sus roles, responsabilidades y obligaciones mediante:

- Diseño, planificación y apoyo la implementación de campañas de concientización y programas de incentivos sobre compromiso cultural con SSO.
- Proporcionar canales de comunicación adecuados para que cualquier persona pueda denunciar situaciones en las que la seguridad del personal pueda estar en riesgo.

Normas básicas

<p>Antes de empezar el trabajo, inspeccione, asegúrese de que las zonas de trabajo están en buenas condiciones y señalicelas.</p>	<p>Tareas específicos y uso de equipos, sólo para trabajadores formados y autorizados.</p>	<p>Preparar, ajustar y utilizar correctamente los EPI y las herramientas.</p>
<p>Realice y siga todos los planes de trabajo y permisos.</p>	<p>Cuando viajes, planifica con antelación, revisa el vehículo, utiliza los dispositivos de seguridad y extrema la precaución y el cuidado.</p>	<p>Una vez finalizado el trabajo, retira la señalización y recoge los residuos, materiales y herramientas.</p>
<p>No manipule ni onule los dispositivos de seguridad.</p>	<p>No emprenda ninguno tarea si no se encuentra en condiciones óptimas de salud o si está tomando medicación o bajo los efectos de drogas o alcohol.</p>	<p>En caso de emergencia, actíivate and aplica los protocolos establecidos. Protégete, avisa a los demás y ayuda.</p>