

Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros/as 2023

Índice

1.	Carta de la presidenta de la CNRS ¹	3
2.	Resumen de la remuneración	5
3.	Política de Remuneraciones de los Consejeros/as en 2024	8
4.	Remuneración 2023	20
5.	Alineación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as y su aplicación con la estrategia, los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y con la reducción de riesgos.....	27
6.	La CNRS en 2023	30
7.	Anexos	40
	Anexo I: ¿Cómo hemos elaborado este informe?	40
	Anexo II: Planes de Incentivo de Largo Plazo vigentes en curso	41
	Anexo III: Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (<i>Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV</i>), correspondiente a Cellnex Telecom, S.A. que figura como anexo del presente Informe	45

¹ Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

El Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros/as de Cellnex Telecom del ejercicio 2023, que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de la compañía, se presenta como documento separado y está disponible en la página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), así como en la página web de Cellnex Telecom desde el día de publicación del Informe Anual Integrado.

1. Carta de la presidenta de la CNRS

Querido *Stakeholder*:

En nombre del Consejo de Administración de Cellnex, tengo el honor de presentar nuestro Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros/as de Cellnex Telecom, S.A. correspondiente al ejercicio 2023 (en adelante, el "**Informe**"), que se prevé someter a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas (voto consultivo).

Este Informe incluye:

- Descripción de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Cellnex Telecom, S.A. (en adelante, la "**Política**" o "**Política de Remuneraciones**" o "**Política de Remuneraciones de los Consejeros/as**") a aplicar en el ejercicio 2024, conforme a la Política aprobada por la Junta General de Accionistas de 28 de abril de 2022 para el periodo 2023-2025, modificada posteriormente por la Junta General de Accionistas de 1 de junio de 2023. No se han propuesto cambios para 2024, si bien se han revisado las métricas a las que se vincula la retribución variable para continuar reforzando el alineamiento con las prioridades estratégicas de Cellnex.
- Descripción de la Política de Remuneraciones aplicada durante 2023. En este ejercicio se distinguen dos periodos marcados por el nombramiento del nuevo Consejero Delegado, Sr. Marco Patuano, que sucede al Sr. Tobías Martínez Gimeno.²

Resultado de la Junta General de Accionistas de 2023 y consulta con los accionistas

La **Junta** General de Accionistas de **2023 aprobó** la **modificación** de la **Política de Remuneraciones** con un 59,20% de votos a favor y 5,41% de abstenciones y el **Informe Anual sobre Remuneraciones** de los Consejeros correspondiente al ejercicio social cerrado a 31 de diciembre de 2022, con carácter consultivo, con un 88,19% de votos a favor y 5,39% de abstenciones.

Tras esta Junta General de Accionistas de 2023, como es habitual, la **CNRS** ha **revisado** el **sentido del voto** de los distintos **accionistas institucionales**, así como los **comentarios y opiniones recibidos de los proxy advisors, proxy solicitors y asesores** y ha acordado **mantener** la **Política** de la Remuneraciones en vigor, dado que considera que contiene los elementos adecuados para preservar su propósito de ser el marco para establecer los incentivos apropiados para el Consejero Delegado y el *Senior Management* en esta nueva etapa.

Nombramiento del Consejero Delegado Sr. Marco Patuano

La Política de Remuneraciones de los Consejeros/as en vigor contiene las condiciones necesarias para que haya sido posible contratar al Sr. Marco Patuano como nuevo Consejero Delegado. El Sr. Marco Patuano cuenta con una dilatada experiencia en los sectores de telecomunicaciones y financiero, que son claves para el negocio de Cellnex.

Como resultado de su incorporación a Cellnex como Consejero Delegado, el Sr. Marco Patuano renunció a percibir una serie de incentivos a largo plazo de los que era beneficiario en su anterior compañía. Para compensar dicha pérdida, y de acuerdo con lo previsto en el apartado 5 de la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, acordó conceder al Consejero Delegado un **incentivo especial** (*signing bonus*). La CNRS ha velado para que este incentivo cumpla los **principios** de **like-for-like** en cuantía (*walk away value*) y plazos respecto a los incentivos a los que ha renunciado el Consejero Delegado, así como de **alineamiento** con los intereses de los **accionistas** de Cellnex y con las **recomendaciones** de **inversores** institucionales y *proxy advisors* en Europa. También, se han contemplado **salvaguardas** para proteger a Cellnex exigiendo permanencia en la Compañía durante tres años para el devengo total del incentivo (dos años para la parte del incentivo en metálico y tres años para la parte del incentivo en acciones) y estableciendo cláusulas *malus* y *clawback* de las cantidades concedidas y/o efectivamente satisfechas ante determinadas situaciones. El detalle se incluye en el apartado 3.2..

² El Sr. Tobías Martínez Gimeno ocupó el cargo de Consejero Delegado del 1 de enero al 3 de junio de 2023. El Sr. Marco Patuano ocupó el cargo de Consejero Delegado del 4 de junio al 31 de diciembre de 2023.

Resultados y remuneración devengada 2023

El ejercicio 2023 se ha caracterizado por un buen rendimiento comercial y una sólida ejecución operativa con unos ingresos y EBITDA en línea con lo planificado y un Flujo de Caja Libre (FCF) positivo antes de lo previsto. A este crecimiento han contribuido la fortaleza del negocio orgánico y la consolidación del perímetro del Grupo. En el ejercicio 2023 el retorno total para el accionista (RTA) de Cellnex fue del +15,5% y la Compañía ocupó la posición #3 respecto a los comparables establecidos en el Plan de Incentivo a Largo Plazo. En materia de ESG, Cellnex ha continuado avanzando de acuerdo con la hoja de ruta establecida en el Plan Director ESG 2021-2025.

Con base en los resultados anteriores, la **Retribución Variable Anual** devengada por Sr. Marco Patuano en el periodo que ha ocupado el cargo de Consejero Delegado (de 4 de junio a 31 de diciembre de 2023) asciende a 1.065.636 euros, equivalente a un **142,6% del target** y de su Retribución Fija para este periodo. Este importe es consecuencia del cumplimiento de los objetivos financieros y operacionales (129.6%) y el multiplicador de la evaluación del Modelo de Liderazgo, que fue de 1,1 sobre 1,2. Los resultados alcanzados en los objetivos financieros han sido auditados por Deloitte como auditor externo.

El Consejero Delegado Sr. Marco Patuano no ha sido participante del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2023 que ha vencido a 31 de diciembre de 2023. De acuerdo con su contrato y la política retributiva general de Cellnex para el *Senior Management*³, las nuevas incorporaciones son incluidas en el PILP último iniciado (es decir, el ILP 2023-2025) y el importe es equivalente a la suma de las porciones de los PILPs vivos en los que podría haber sido participante.

Política de Remuneraciones en 2024

Cellnex anunció en noviembre de 2022 una nueva estrategia focalizada en el crecimiento orgánico, la consecución del grado de inversión por parte de Standard & Poor's y la generación de Flujo de Caja Libre positivo para 2024 y que la Compañía progresa según el calendario previsto en el Plan Director ESG 2021-2025.

Para continuar impulsando estas prioridades estratégicas, la CNRS ha realizado una **cuidadosa revisión de las métricas de la retribución variable de 2024, como también se realizó en 2023**. Como resultado: (i) en la Retribución Variable Anual 2024 se incluyen métricas ligadas al crecimiento orgánico, a la eficiencia, a la generación de caja, a la disciplina financiera para alcanzar el grado de inversión y a las prioridades en ESG; (ii) en el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2024-2026, se mantienen métricas directamente ligadas a la creación de valor para el accionista, a la generación de caja y a las prioridades en ESG (detalle incluido en el apartado 3.2.).

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

Atentamente,

Marieta del Rivero

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

³ *Senior Management*: Alta Dirección, según la definición incluida en el Informe Anual sobre Gobierno Corporativo de Cellnex Telecom, S.A.

2. Resumen de la remuneración

Características de la remuneración del Consejero Delegado correspondiente a 2024 y 2023

La tabla detalla la remuneración del Consejero Delegado Sr. Marco Patuano en 2024 y en 2023, desde la fecha efectiva de su nombramiento el 4 de junio de 2023. La Política de Remuneraciones aplicable en 2024 y aplicada en 2023 es la aprobada por la Junta General de Accionistas de 28 de abril de 2022 y modificada posteriormente por la Junta General de Accionistas de 1 de junio de 2023.

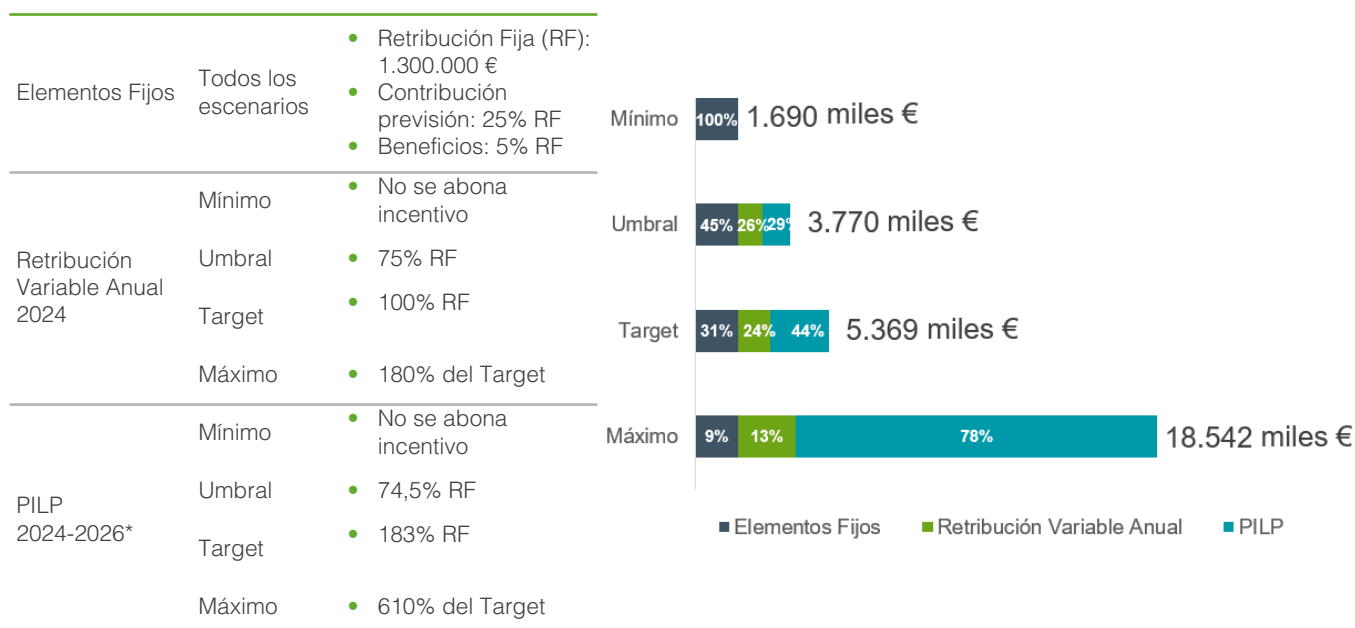
	2024	Cambios respecto a 2023
Elementos Fijos		
Retribución Fija	1.300.000 € (sin incremento vs. 2023)	Sin cambios
Plan de Previsión Social	25% de la Retribución Fija	Sin cambios
Retribución en Especie	5% de la Retribución Fija	Importe absoluto destinado a beneficios
Retribución Variable Anual		
Bonus Anual	Oportunidad: <ul style="list-style-type: none"> Target: 100% Retribución Fija Máximo: 180% Target y Retribución Fija 	Oportunidad: Sin cambios <ul style="list-style-type: none"> Target: Sin cambios Máximo: Sin cambios
Los pesos de las métricas están indicados en la página 12	Métricas 2024: <ul style="list-style-type: none"> Crecimiento: Ingresos + emplazamientos gestionados (PoPs) Eficiencia: EBITDAaL¹ Generación de Caja: Flujo de Caja Libre recurrente + Flujo de Caja Libre Estructura de capital: Deuda Neta ajustada/ EBITDA "E": Reducción de la huella de carbono vs. 2023 (alcance 1+2+3) "S": Presencia femenina en puestos de liderazgo Modelo de Liderazgo de Cellnex 	Métricas 2023: <ul style="list-style-type: none"> Crecimiento: Collocation (PoPs) + Build-To-Suit Generación de caja: Flujo de Caja Recurrente + Flujo de Caja Libre Estructura de capital: Sin cambios "E": Sin cambios "S": Sin cambios Modelo de Liderazgo: Sin cambios
Plan Incentivo a Largo Plazo		
PILP	Oportunidad: <ul style="list-style-type: none"> Target: 183% Retribución Fija Máximo: 610% Target 	Oportunidad: <ul style="list-style-type: none"> Target: Sin cambios Máximo: Sin cambios.
Los pesos de las métricas están indicados en la página 14	Métricas PILP 2024-2026: <ul style="list-style-type: none"> Retorno Total para el Accionista absoluto Retorno Total para el Accionista relativo Flujo de Caja Libre acumulado Reducción emisiones en suministros Presencia femenina en puestos directivos (incluido el <i>Senior Management</i>) 	Métricas PILP 2023-2025: <ul style="list-style-type: none"> Métricas financieras y de creación de valor: sin cambios en los indicadores ESG: Consumo de energía verde certificado, nivel de compromiso global de los/las empleados/as y presencia de talento internacional en corporación
	Instrumentos: <ul style="list-style-type: none"> 40% Acciones 60% Opciones sobre acciones 	Instrumentos: Sin cambios
	Periodo de medición de objetivos: 3 años	Periodo de medición de objetivos: Sin cambios
Otros		
Tenencia permanencia de acciones	Equivalente a un mínimo de 2 años de Retribución Fija	Sin cambios

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

Como resultado de su incorporación a Cellnex como Consejero Delegado, el Sr. Marco Patuano renunció a percibir una serie de incentivos a largo plazo de los que era beneficiario en su anterior compañía. Para compensar dicha pérdida, y de acuerdo con lo previsto en el apartado 5 de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, acordó conceder al Consejero Delegado un incentivo especial (*signing bonus*) por un importe de 1.050.000 euros que se liquidará en marzo de 2024, sujeto a mantener su condición como Consejero Delegado de Cellnex durante dos años desde su nombramiento (excepto en el caso de *Good Leaver* cuyas implicaciones se detallan en el apartado 3). Los demás términos y condiciones de este *signing bonus* se incluyen en el apartado 3 de este Informe.

Mix Retributivo 2024

La siguiente tabla y gráfico muestran diferentes escenarios sobre la retribución a percibir por el Consejero Delegado con base en los elementos fijos establecidos para 2024 y la retribución variable, anual y a largo plazo, concedida en 2024. En particular, el gráfico indica el peso de los distintos elementos sobre la retribución total (en porcentaje) y la retribución total en miles de euros. En el caso del PILP, los importes indicados consideran el valor de concesión, sin tener en cuenta la variación del valor de los instrumentos durante el periodo de medición de los objetivos.



*PILP 2024-2026: el nivel de exigencia de la métrica RTA absoluto se ha incrementado respecto a los PILPs previos (el RTA en el escenario mínimo aumenta de 5% a 6% y en el target de 8% a 9%). El nivel de pago para esta métrica en el caso de alcanzar el mínimo se establece en un 50% del target vs. un 85% del target de PILPs previos.

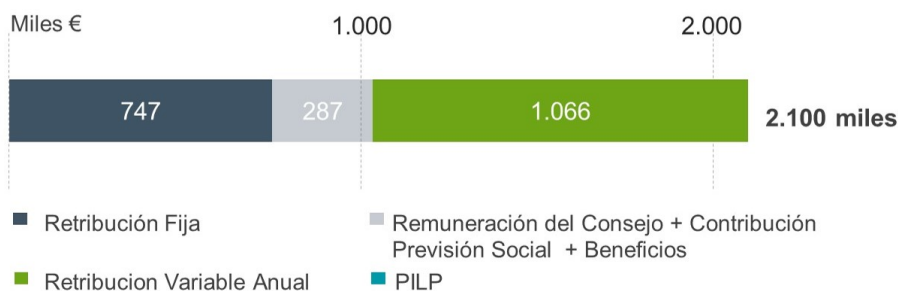
Adicionalmente, el Consejero Delegado recibirá la remuneración por sus funciones como Consejero (125.000 euros) y el incentivo especial (*signing bonus*) indicado anteriormente.

La Política de Remuneraciones del Consejero Delegado para 2024 se ha diseñado considerando la estrategia de negocio Cellnex, las recomendaciones de inversores institucionales y *proxy advisors* y las prácticas de mercado.

1. Está alineada con las **prioridades estratégicas** y **proyecciones** comunicados al mundo inversor a través de las **métricas** a las que se vincula la **retribución variable**. Estas métricas son cuantificables y medibles, auditables y transparentes, lo que permite asegurar el principio **pay for performance**.
2. El **posicionamiento** de la **retribución total** target es **competitivo** respecto a competidores del sector y compañías multisectoriales en una fase del ciclo de vida del negocio similar y permite retener el perfil idóneo de Consejero Delegado.
3. Proporciona un equilibrio razonable entre los distintos elementos fijos y variables (anual y de largo plazo), que refleja una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de objetivos definidos a corto y largo plazo, vinculados a la creación de valor sostenible. El mix retributivo debe permitir reconocer y recompensar el crecimiento continuado de la Compañía y el potencial esperado. En concreto, el **peso** de la **retribución** en **“riesgo”** para el Consejero Delegado supone, en un escenario de cumplimiento de objetivos estándar **target** un **68%** de la retribución total (Retribución Fija, Contribución al Plan de Previsión Social, Retribución en Especie, Retribución Variable Anual e Incentivo a Largo Plazo). Este peso puede alcanzar más de un **90%**, en un escenario de **cumplimiento máximo** de objetivos anuales y de largo plazo, en línea con las prácticas de mercado observadas en el mercado anglosajón.
4. Presenta un mayor alineamiento con las recomendaciones de gobierno corporativo, al haberse **limitado** los **pagos por terminación de la relación y no competencia post-contractual**.
5. Establece una **retribución en especie flexible**, que permite limitar el coste a un 5% de la Retribución Fija (por debajo del 10% establecido en la Política).
6. Tiene previstos **mecanismos de gestión de riesgos de la retribución**, lo más destacados: limitación de la retribución variable, definición de los casos de *good* y *bad leaver* para la retribución variable, el plan de previsión social y los pagos por terminación de contrato, requisitos de tenencia de acciones, *malus* y *clawback*, no existen remuneraciones garantizadas, procedimientos de evaluación de los pagos con base en resultados auditados y supervisados por distintos órganos de gobierno.

Remuneración devengada 2023 y desempeño de la Sociedad

El siguiente gráfico muestra la remuneración del Consejero Delegado Sr. Marco Patuano para el periodo desde la fecha efectiva de su nombramiento (4 de junio de 2023) hasta el 31 de diciembre de 2023⁴.



La remuneración del Consejero Delegado está alineada con los resultados de la Compañía en 2023, mencionados en la carta de la Presidenta.

⁴ De acuerdo con las instrucciones de la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, la contribución realizada al sistema de previsión social se considera no consolidada. Por tanto, se incluye en las tablas del Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas como aportación a sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados. Como resultado, la tabla C.1.c) de dicho Anexo III indica como remuneración total devengada 1.914 miles de euros.

3. Política de Remuneraciones de los Consejeros/as en 2024

A la fecha de elaboración del presente Informe, la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as en vigor es la aprobada en la Junta General de Accionistas de 2022, cuya modificación fue aprobada por la Junta General de Accionistas de 2023, y cuya vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2025. Se puede acceder a dicha Política a través de la página web de Cellnex¹.

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

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

ALINEAMIENTO CON LOS INTERESES DE LOS STAKEHOLDERS	<p>Alinear los intereses de los consejeros ejecutivos con los de los accionistas, vinculando una parte significativa de la retribución total a los resultados de la Compañía y a la creación de valor a largo plazo para los accionistas. La retribución variable está también ligada al logro de objetivos medioambientales, sociales o de gobierno (ESG), alineados con la estrategia de sostenibilidad.</p> <p>Además, las decisiones sobre la retribución de los consejeros ejecutivos se toman teniendo en cuenta las condiciones retributivas del equipo directivo y del conjunto de los empleados, así como los intereses de otros <i>stakeholders</i>.</p>
COMPETITIVIDAD	<p>La Política de Remuneraciones debe ser competitiva, lo cual se consigue mediante la fijación de un paquete retributivo acorde con los estándares de mercado, considerando sectores y compañías comparables.</p> <p>La retribución debe ser adecuada para atraer y retener a los consejeros con el talento y perfil deseado por la Sociedad.</p>
IDONEIDAD	<p>La remuneración debe ser suficiente y adecuarse a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los consejeros, sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer la independencia de criterio de los consejeros.</p>
TRANSPARENCIA	<p>El Consejo de Administración de la Sociedad asume el compromiso de hacer efectivo el principio de plena transparencia de todos los conceptos retributivos percibidos por todos los consejeros, suministrando información transparente, suficiente, emitida con la antelación necesaria y alineada con las recomendaciones de buen gobierno de las sociedades cotizadas en España.</p> <p>El detalle por conceptos, los criterios de asignación y el desglose individual serán publicados en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente.</p>

3.1 Proceso de determinación de la Política

Consideraciones al determinar la Política

La Junta General de Accionistas de 2023 aprobó la **modificación** de la **Política de Remuneraciones** con un 59,20% de votos a favor y 5,41% de abstenciones. Tal y como se anticipó en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2022, esta modificación de la Política de Remuneraciones consistió en una adaptación en el diseño del incentivo a largo plazo, en respuesta a las sugerencias y comentarios recibidos en el proceso de involucración con los principales accionistas institucionales y *proxy advisors*. En concreto, durante 2022 y principios de 2023 se realizaron consultas específicas con los principales *proxy advisors* y accionistas institucionales que habían votado en contra en la Junta General de Accionistas de 2022 para profundizar sobre las razones del sentido del voto. Como resultado de las opiniones y

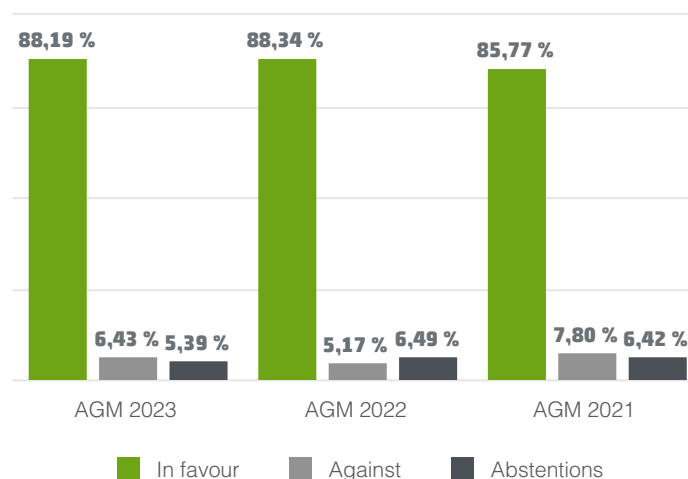
¹ <https://www.cellnex.com>

recomendaciones recogidas, se identificaron las principales causas y se analizaron posibles alternativas para mejorar el grado de alineamiento del incentivo a largo plazo con las expectativas de inversores institucionales, manteniendo los principios y objetivos originales sobre los que fue diseñado, en particular, fomentar la creación de valor para los accionistas, que es una de nuestras prioridades estratégicas. Finalmente, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, acordó en su sesión de 28 de febrero de 2023, simplificar el diseño del incentivo a largo plazo. A este respecto, se estableció un único nivel de incentivo máximo.

Como se ha anticipado en la carta de la Presidenta de la CNRS, tras la Junta General de Accionistas de 2023, como es habitual, la CNRS ha revisado el sentido del voto de los distintos accionistas institucionales, así como los comentarios y opiniones recibidos de los proxy advisors y ha acordado mantener la Política de la Remuneraciones en vigor, dado que considera que contiene los elementos adecuados para preservar su propósito de ser el marco para establecer los incentivos apropiados para el Consejero Delegado y el Senior Management en esta nueva etapa.

A continuación, se detallan los resultados de voto de la Junta General de Accionistas 2023 en relación con el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros/as y la evolución desde 2021:

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



Junta 2023	Nº Acciones	% del Total votos
A Favor	520.309.074	88,185%
En Contra	37.910.861	6,4253%
Abstenciones	31.800.619	5,3897%
En blanco	0	0,0000%

Como parte del proceso de revisión continuo de la Política de Remuneraciones, en el último trimestre de 2023, la CNRS ha evaluado **información retributiva de mercado** para: (i) comprender mejor y monitorizar las prácticas retributivas competitivas del mercado; (ii) garantizar que la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as, efectivamente contribuye a la atracción y retención de líderes altamente cualificados y recompensa adecuadamente la generación de resultados a corto y largo plazo, con particular foco en la creación de valor para nuestros accionistas.

Los análisis específicos que se han considerado son los siguientes:

- En relación con el **Consejero Delegado, análisis** comparado de la **retribución total** respecto a dos **grupos de comparación**:
 - i. Un grupo de **15 compañías del sector Integrated Communication Services**, de acuerdo con la clasificación sectorial realizada por MSCI, comparables por tamaño (capitalización bursátil y/o ingresos entre 33% y 300% del dato de Cellnex con presencia en más de 6 países y con una complejidad de negocio similar a Cellnex. En este grupo se encuentran 7 compañías que junto con el índice MSCI World conforman el grupo de comparación a efectos de medir la métrica de Retorno Total para el Accionista relativa incorporada en el PILP 2024-2026.
 - ii. Un conjunto de **13 compañías europeas** en una **fase de madurez del negocio** en los **sectores industrial, utilities y materiales**. En concreto, se han seleccionado compañías comparables a Cellnex por tamaño (capitalización bursátil y/o ingresos entre 33% y 300% del dato de Cellnex), por alcance geográfico de las operaciones (internacional o global) y por complejidad de negocio, con un crecimiento anual de ingresos por encima del 5% y generación positiva de Flujo de Caja Libre en los últimos ejercicios.

Grupo de comparación sectorial

1. American Tower	9. SBA Communications
2. BT Group	10. Tele2
3. Crown Castle	11. Telefónica
4. Helios Towers	12. Telenet
5. Inwit	13. Vantage Towers
6. KPN	14. Veon
7. Liberty Global	15. Vodafone
8. Rai Way	

Grupo de compañías europeas en fase de madurez

1. Acciona	8. Knorr-Bremse
2. Acerinox	9. Legrand
3. Brembo	10. Rentokil Initial
4. Ferrovial	11. Schindler
5. Fortive	12. Snam
6. Geberit	13. TransDigm Group
7. Iveco	

El Consejo de Administración y la CNRS han podido constatar que **la retribución total target del Consejero Delegado es competitiva**, posicionada en torno a la mediana del grupo de comparación sectorial y al percentil 75 del grupo de compañías europeas en fase de madurez. El **mix retributivo**, para un escenario target, está alineado con la mediana del mercado y, en un **escenario de máximo** cumplimiento de objetivos, la **retribución en riesgo** tendría un peso **significativamente superior** (más de 90%) **al del mercado**, en línea con la retribución en riesgo observada en el mercado anglosajón.

- En relación con los **Consejeros/as en su condición de tales, análisis** comparado de la **remuneración** respecto a los siguientes **grupos de comparación**: (i) compañías del Ibex-35, como principal referencia; y (ii) compañías pertenecientes al principal índice bursátil en países europeos de referencia (FTSE 100, CAC40, DAX 40, SMI20 y MIB 40).

La CNRS ha podido constatar que **la remuneración de los Consejeros/as de Cellnex es competitiva** en cuanto a los importes individuales establecidos y, en términos de remuneración total agregada devengada, se sitúa en torno a la **mediana de mercado**. También se ha observado el elevado grado de efectividad del Consejo de Administración de Cellnex a través de distintos indicadores, entre otros, el grado de dedicación (número de reuniones significativamente por encima del mercado).

Como se ha indicado en la carta de la Presidenta, en el proceso de toma de decisiones sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as para el ejercicio 2024, la CNRS también ha recibido información sobre las condiciones retributivas y de empleo de la plantilla de Cellnex y sobre el ejercicio periódico que Cellnex realiza para monitorizar las potenciales diferencias retributivas por género.

Métricas y objetivos

Las métricas establecidas, tanto en la Retribución Variable Anual como en los Incentivos a Largo Plazo, se vinculan a la consecución de una combinación de objetivos financieros y no financieros, que reflejan las prioridades estratégicas de la Compañía en cada momento y proyecciones comunicadas al mercado. En particular, los objetivos no financieros pueden estar vinculados a métricas de sostenibilidad en cualquiera de sus tres vectores, medioambiental, social y de gobierno corporativo.

Como se ha anticipado en la carta de la Presidenta, la CNRS ha realizado, al igual que en 2023, una cuidadosa revisión de las métricas a las que se vincula la Retribución Variable Anual en 2024 y el PILP 2024-2026 para mantener el impulso de las prioridades estratégicas comunicadas en noviembre de 2022 (detalle incluido en el apartado 3.2.).

Asesores externos que colaboraron en la determinación de la Política 2024

A lo largo de 2023, y hasta la fecha de elaboración del presente informe, la CNRS ha contado con el asesoramiento de entidades de reconocido prestigio, quienes han aportado sus conocimientos en materia retributiva, entre ellos; (i) WTW, que realizó el análisis comparado de la retribución total del Consejero Delegado y de la remuneración de los Consejeros/as en su condición de tales y, la preparación de este Informe; (ii) Morrow Sodali (*proxy solicitor*), que ha preparado y gestionado el proceso de consulta con los inversores institucionales y *proxy advisors*.

3.2 Remuneración del Consejero Delegado en 2024

A la fecha de elaboración del presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, el Sr. Marco Patuano, Consejero Delegado de Cellnex desde 4 de junio de 2023, es el único consejero con funciones ejecutivas.

Elementos retributivos del Consejero Delegado en 2024

A continuación, se presenta un resumen con los distintos elementos retributivos que componen la retribución total del Consejero Delegado para 2024:

Elementos Fijos

Retribución Fija

- **Propósito:** recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad del puesto en la organización, a la experiencia profesional y a la práctica de mercado, nacional e internacional, de empresas comparables.
- **Importe 2024:** el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, acordó **mantener** en 2024 el importe de la Retribución Fija establecido en la Política aprobada por la Junta General de Accionistas de 2022 y que ha estado vigente en 2022 y 2023, **sin variación**. Por tanto, la Retribución Fija del Consejero Delegado en 2024 ascenderá a **1.300.00 euros**.

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

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

Plan de Previsión Social

- **Propósito:** proporcionar beneficios post-jubilación competitivos.
- **Importe 2024:** la contribución anual es equivalente a un **25% de la Retribución Fija** del ejercicio 2024 (325.000 euros).
- **Funcionamiento:** el plan de previsión social es, conforme a lo establecido en el contrato del Consejero Delegado, de aportación definida y está instrumentado mediante una póliza de seguro colectiva.

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

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

Retribución en Especie

- **Propósito:** proporcionar beneficios competitivos.
- **Importe 2024:** el importe es equivalente a un 5% de la Retribución Fija del ejercicio 2024 (65.000 euros).
- **Funcionamiento:** el Consejero Delegado selecciona las Retribuciones en Especie que mejor se ajustan a sus necesidades en cada momento dentro del límite indicado anteriormente. En el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros correspondiente al ejercicio 2024 se detallarán las Retribuciones en Especie que, en su caso hayan sido seleccionadas por el Consejero Delegado.

Elementos Variables

Retribución Variable Anual

- **Propósito:** potenciar el compromiso de los consejeros ejecutivos con la Sociedad, motivar su desempeño y retribuir la consecución de objetivos específicos de cada ejercicio.
- **Importe 2024:**
 - **Umbral: 75% de la Retribución Fija** anual. Se alcanzará en caso de alcanzar el umbral mínimo de cumplimiento de los objetivos preestablecidos. En caso de no alcanzar el umbral mínimo no se abonará importe alguno en concepto de Retribución Variable Anual.
 - **Objetivo (target): 100% de la Retribución Fija** anual. Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.
 - **Máximo: 180% del Target.** Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos.
- **Métricas:** la siguiente tabla detalla las métricas, sus pesos y los niveles de pago en los escenarios de cumplimiento mínimo (umbral), target y máximo. Estas métricas están alineadas con las prioridades estratégicas comunicadas en noviembre 2022 y reflejan la creación de valor para el accionista al hacer que el **desempeño financiero, operativo y el progreso en la estrategia ESG** de la Compañía sean un objetivo compartido entre el equipo directivo y el mercado, fomentando la alineación y el trabajo en equipo.

Prioridad Estratégica	Métrica	Peso	Umbral		Target		Máximo	
			% Logro	% Pago	% Logro	% Pago	% Logro	% Pago
Crecimiento orgánico	Crecimiento de ingresos ¹	10%	98%	75%	100%	100%	102%	150%
	Collocation (incremento PoPs) ²	10%	72%	75%	100%	100%	128%	150%
Eficiencia	EBITDAaL ³	20%	98%	75%	100%	100%	102%	150%
Generación de caja	Flujo de Caja Libre recurrente ⁴	10%	97%	75%	100%	100%	103%	150%
	Flujo de Caja Libre ⁵	15%	84%	75%	100%	100%	116%	150%
Estructura de capital	Deuda Neta Ajustada/EBITDA ⁶	20%	**	75%	100%	100%	**	150%
ESG	Reducción de la huella de carbono (emisiones) vs. 2023 (alcance 1+2+3)	7,5%	0%	75%	100%	100%	200%	150%
	Presencia femenina en puestos directivos	7,5%	97%	75%	100%	100%	103%	150%

1. Excluye los ingresos provenientes de proyectos de despliegue, estudios de viabilidad y refacturación de la energía a clientes.
2. PoPs: emplazamientos gestionados.
3. EBITDAaL se refiere al resultado operativo antes de amortizaciones y después del pago por arrendamientos: resultado recurrente operativo antes de amortizaciones, sin incluir ciertos impactos no recurrentes y determinadas partidas sin efecto en caja (como anticipos entregados a clientes y gastos pagados anticipadamente) e incluyendo el pago por arrendamientos en el curso normal de los negocios.
4. Flujo de Caja Libre recurrente: EBITDA IFRS 16 (excluye impacto intercompañías, incentivos a largo plazo e indemnizaciones) - Pago neto de pasivos por arrendamientos - Capex de mantenimiento . Cambios en el capital circulante - Pago neto de intereses - Pago del impuesto de sociedades - Dividendos netos intereses minoritarios.
5. Flujo de Caja Libre: Flujo de Caja recurrente - Capex de expansión - Capex de BTS (que incluye los servicios de ingeniería (WS+IS)).
6. **Deuda Neta Ajustada/EBITDA: at each performance level, a range is set for the Net Debt/EBITDA ratio.

Los niveles intermedios se calculan por interpolación lineal.

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

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

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

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

El factor por el que, se podrá multiplicar el nivel de pago determinado a partir del resultado alcanzado en las métricas financieras y de ESG estará comprendido en un rango entre 0,8 y 1,2. Este factor multiplicador lo propone la CNRS y lo aprueba, en su caso, el Consejo de Administración. Por tanto, el nivel máximo de la Retribución Variable Anual en 2024 podrá alcanzar un 180% del target y de la Retribución Fija anual.

- **Funcionamiento:** estos objetivos han sido aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, en su sesión de 15 de diciembre de 2023.

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

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

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

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

Planes de Incentivo a Largo Plazo (PILP)

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

A continuación, se presenta el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2024-2026 (PILP 2024-2026) del Consejero Delegado. El Anexo II del presente Informe recoge el detalle de los PILP 2022-2024 y 2023-2025, en curso, que ya fue descrito en los Informes publicados en 2023 y 2022.

PILP 2024-2026

- **Importe (valor del incentivo anualizado en la fecha de concesión) en función del nivel de cumplimiento de los objetivos.**
 - **Umbral: 85% de la Retribución Fija** anual.
 - **Target: 183% de la Retribución Fija** anual.
 - **Máximo: 610% del target.** Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento del conjunto de los objetivos preestablecidos, considerando las ponderaciones de cada objetivo en el total del incentivo.
- **Métricas:** la siguiente tabla detalla las métricas, sus pesos y los niveles de pago en los escenarios de cumplimiento mínimo (umbral), target y máximo de consecución. Estas métricas están alineadas con las prioridades estratégicas comunicadas en noviembre 2022:

Prioridad Estratégica	Métrica	Peso	Umbral		Target		Máximo	
			Logro	Pago	Logro	Pago	Logro	Pago
Mejorar la remuneración a los accionistas	RTA absoluto anualizado	30%	6%	50%	9%	100%	30%	928%
	RTA relativo	30%	#4	85%	#3	100%	#1 o #2	
Generación de caja	Flujo de Caja Libre acumulado	20%	1,314m€	85%	1.514m€	100%	1.714m€	150%
ESG	Reducción de emisiones en suministros	10%	22%	85%	23%	100%	24%	115%
	Presencia femenina en puestos directivos (incluido el <i>Senior Management</i>)	10%	24%		26%		28%	

Los niveles intermedios se calculan por interpolación lineal. En el caso del RTA absoluto la escala de logro entre el target y el máximo contempla distintas pendientes. Por ejemplo, para un RTA del 11% anualizado se abonaría un 115% del incentivo y se aplicaría interpolación lineal a partir de este punto hasta alcanzar un nivel de pago del 928% del incentivo target para un RTA del 30%.

Retorno Total para el Accionista absoluto

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

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

Para calcular el RTA se considerará la evolución en el precio de la acción, así como la distribución de dividendos y el retorno sobre su reinversión.

Retorno Total para el Accionista relativo

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

Grupo de comparación RTA relativo

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

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

- En caso de que la posición relativa de Cellnex, se situara entre las dos primeras posiciones, se obtendrá el grado máximo de cumplimiento, equivalente a un nivel de pago del 115% del target.
- Si Cellnex lograra posicionarse en tercera posición, se consideraría esta posición como cumplimiento Target y por tanto se lograría un nivel de pago del 100%.
- En caso de que la posición de Cellnex se situara en cuarto lugar, el nivel de pago sería del 85% del target.
- En caso de que la posición de Cellnex se situara entre la quinta y siguientes posiciones, no alcanzaría el umbral de cumplimiento mínimo y por tanto, el nivel de pago sería 0%.

Flujo de Caja Libre (FCF)

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

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

ESG

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

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

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

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

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

- **Funcionamiento:** el periodo de medición de los objetivos es de tres años, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026.

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

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

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

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

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

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

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

Cellnex tiene establecidas las siguientes cláusulas para la retribución variable que siguen vigentes en 2024:

- En relación con la Retribución Variable Anual: Si, durante un espacio temporal de 12 meses se produjeran circunstancias que justificasen una nueva valoración o revisión del grado de cumplimiento de los objetivos por el Consejo de Administración, este podrá suspender el pago de las cantidades pendientes de abono en cualquier concepto variable anual, así como, en su caso, reclamar las cantidades indebidamente abonadas a resultas de la nueva valoración que se realice.
- En relación con los Incentivos a Largo Plazo: Si durante un período de tres años posteriores al cobro del incentivo, (i) Cellnex estuviera obligada a reformular las cuentas que fueron tenidas en cuenta para el cálculo del mismo, por acontecimientos extraordinarios o (ii) el Consejo de Administración de Cellnex conociera de cualquier mal comportamiento por parte del Consejero Delegado, Cellnex podrá recalcular el incentivo satisfecho y, en su caso, exigir el reembolso del exceso percibido en base a dicho nuevo cálculo o su totalidad, en el supuesto que la conducta apreciada fuera considerada muy grave por parte del Consejo de Administración o hubiese influido de cualquier modo en las métricas usadas para el cálculo del incentivo.

Incentivo Especial

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

El **incentivo** cuenta con las siguientes **características**:

- **1.050.000 euros**, pagaderos en marzo de **2024**. Esta cantidad deberá ser reembolsada a la Compañía si el Consejero Delegado perdiera tal condición en un plazo de dos años desde su nombramiento, sin perjuicio de las implicaciones que se deriven en los escenarios de *Good Leaver*, indicados en las condiciones del contrato detalladas en este apartado a continuación.
- **64.747 acciones de Cellnex**, considerado el precio de la acción en la fecha de firma de la oferta vinculante (38,2 euros a 2 de junio de 2023). Estas acciones se entregarán en el **tercer aniversario** de su nombramiento como Consejero Delegado (junio 2026), en tanto en cuanto permanezca en la Compañía, sin perjuicio de las implicaciones que se deriven en los escenarios de *Good Leaver* indicados en las condiciones del contrato detalladas en este apartado a continuación. Por tanto, esta parte de la compensación permite **alinear directamente los intereses del Consejero Delegado con los de los accionistas**, al estar sujeto a la evolución del precio de las acciones de Cellnex durante al menos tres ejercicios.

Política de Tenencia permanente de Acciones

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

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

A 31 de diciembre de 2023 el Consejero Delegado mantiene un número de **acciones equivalente a 0,5 anualidades de su Retribución Fija**, adquiridas de su patrimonio personal, lo que demuestra su fuerte compromiso con la Compañía.

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

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

Características	Detalle
Duración	Indefinida.
Preaviso	Cese por voluntad del Consejero Delegado: 6 meses. En caso de incumplimiento, el consejero ejecutivo estaría obligado a compensar a Cellnex con una cuantía equivalente a la Retribución Fija en metálico correspondiente al periodo incumplido. Cese por voluntad de la Compañía: no se establece preaviso alguno.
Indemnización por terminación de contrato	<ul style="list-style-type: none"> • En los casos de <i>Good Leaver</i>, el Consejero Delegado tendrá derecho a una indemnización bruta equivalente a 6 meses de su Retribución Fija anual en metálico. Además, será considerado como <i>Good Leaver</i> en los planes de Retribución Variable Anual y de Incentivo a Largo Plazo y consolidará el importe devengado en el Plan de Previsión Social en la fecha de terminación. • Se define <i>Good Leaver</i> como: (i) jubilación a la edad legal, (ii) incapacidad permanente, (iii) fallecimiento, (iv) cese por voluntad de Cellnex (siempre que el cese no se produzca por un incumplimiento grave de sus obligaciones); (v) cese por voluntad del Consejero Delegado debido a un incumplimiento grave de la sociedad o a una revocación, modificación o reducción sustancial de sus actividades/funciones/responsabilidades y poderes delegados al Consejero Delegado por el Consejo de Administración. • En el caso de <i>Bad Leaver</i> (aquellos casos no definidos como <i>Good Leaver</i>), el Consejero Delegado no tendrá derecho a indemnización alguna, no tendrá derecho a las cuantías pendientes de devengar en los planes de Retribución Variable Anual y de Incentivo a Largo Plazo en la fecha de terminación y no consolidará importe alguno de los fondos acumulados en el Plan de Previsión Social. • Los casos de <i>Good Leaver</i> se reclasificarán como <i>Bad Leaver</i> ante el incumplimiento de las obligaciones de no competencia.

Características

Detalle

Pagos por no competencia post-contractual	<ul style="list-style-type: none"> El contrato establece la obligación de no competencia post-contractual por un plazo de dos años desde su cese y una compensación por este concepto equivalente a 18 meses de su Retribución Fija en efectivo.
Liquidación de los elementos variables y consolidación del Plan de Previsión Social	<ul style="list-style-type: none"> En los casos de <i>Good Leaver</i>, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir los importes de retribución variable (Retribución Variable Anual e Incentivos a Largo Plazo) concedidos hasta la fecha de terminación y prorrateados por el tiempo de prestación efectiva de servicios y ajustados en función del cumplimiento de objetivos. También consolidará el importe devengado en el Plan de Previsión Social. En los casos de <i>Bad Leaver</i>, el Consejero Delegado pierde estos derechos.
Exclusividad	<ul style="list-style-type: none"> El contrato recoge la obligación de prestar servicios a la Sociedad de forma exclusiva. El Consejero Delegado no podrá prestar servicios por cuenta propia o ajena de forma directa o indirecta a terceros ajenos al Grupo, salvo que concurra consentimiento expreso del Consejo de Administración por escrito.
Confidencialidad	<ul style="list-style-type: none"> De conformidad con la Ley de Sociedades de Capital y el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, el Consejero Delegado deberá guardar secreto sobre las informaciones, datos, informes o antecedentes a los que hayan tenido acceso en el desempeño de su cargo, incluso cuando haya cesado él, salvo en los casos en que la Ley lo permita o requiera.

Otras retribuciones suplementarias

El Consejero Delegado percibe las remuneraciones establecidas en el apartado 3.3 por sus funciones como Consejero.

No existen remuneraciones suplementarias por servicios prestados a la Sociedad o sociedades del Grupo distintas a las ya indicadas en los apartados anteriores.

3.3 Política de Remuneraciones de los Consejeros/as en su condición de tales 2024 (aplicable al Consejero Delegado por sus funciones como Consejero)

La retribución anual total máxima a satisfacer al conjunto de Consejeros/as por su pertenencia al Consejo y/o Comisiones, no podrá superar los 2,7 millones de euros durante la vigencia de la Política, de acuerdo con lo aprobado por la Junta General de Accionistas de 1 de junio de 2023.

Al igual que en el caso del Consejero Delegado con fecha 30 de octubre de 2023, el Consejo de Administración aprobó, a propuesta de la CNRS, mantener la remuneración para los miembros del Consejo de Administración **sin variaciones respecto a 2023**. Por tanto, los importes establecidos para 2024 son los siguientes:

Cargo	Importe 2024
Presidencia del Consejo	200.000 €
Presidencia de Comisiones	100.000 €
Vocal de Comisión (primera Comisión)	50.000 €
Vocal de Comisión (segunda Comisión)	40.000 €
Vocal del Consejo	125.000 €

Los Consejeros/as dominicales que, a fecha de publicación de este Informe, forman parte de la Comisión de Asignación de Capital (Sr. Jonathan Amouval y Sr. Christian Coco), han renunciado a la remuneración que correspondería por pertenencia a esta comisión.

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

La retribución de los Consejeros/as en su condición de tales está íntegramente compuesta por componentes fijos, no percibiendo dietas de asistencia. Sin perjuicio de ello, los gastos de viaje y estancia en los que incurran por asistir a las reuniones del Consejo de Administración y/o sus Comisiones, serán sufragados por la Sociedad.

No existe retribución en concepto de participación en beneficios o primas, ni sistemas retributivos o planes que incorporen una retribución variable, ni son beneficiarios de sistemas de ahorro a largo plazo. Asimismo, no se prevé la concesión de créditos, ni anticipos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración.

La Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros/as en condiciones de mercado.

4. Remuneración 2023

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

4.1 Retribución del Consejero Delegado en 2023

En 2023 se distinguen dos periodos marcados por la ratificación del Sr. Marco Patuano como Consejero Delegado, que sucede al Sr. Tobías Martínez Gimeno:

- Del 1 de enero al 3 de junio de 2023, periodo durante el que el Sr. Tobías Martínez Gimeno ocupó el cargo de Consejero Delegado.
- Del 4 de junio al 31 de diciembre de 2023, periodo durante el que el Sr. Marco Patuano ocupó el cargo de Consejero Delegado.

La tabla a continuación muestra la retribución devengada por ambos Consejeros Delegados en 2023 vs. los últimos cuatro ejercicios.

En euros	Mr. Marco Patuano	Mr. Tobías Martínez Gimeno***	Total 2023	2022	2021	2020	2019
Retribución Fija	747.500	552.500	1.300.000	1.300.000	1.300.000	1.000.000	1.000.000
Remuneración Fija Consejo	62.500	53.125	115.625	125.000	115.000	111.250	100.000
Contribución Plan de Previsión Social*	186.875	138.125	325.000	325.000	325.000	250.000	250.000
Retribución en Especie	37.375	25.996	63.371	33.600	31.972	27.582	27.582
Retribución Variable Anual	1.065.636	716.040	1.781.676	1.575.860	1.275.430	1.335.000	1.195.000
Incentivos a Largo Plazo**	--	--	--	--	1.920.157	1.650.000	1.416.667
Retribución extraordinaria	--	--	--	--	--	--	1.000.000
Retribución Total	2.099.886	1.485.786	3.585.672	3.359.460	4.967.559	4.373.832	4.989.249
<i>Elementos Fijos - Total</i>	<i>1.034.250</i>	<i>769.746</i>	<i>1.803.996</i>	<i>1.803.996</i>	<i>1.771.972</i>	<i>1.388.832</i>	<i>1.377.582</i>
<i>Elementos Variables - Total</i>	<i>1.065.636</i>	<i>716.040</i>	<i>1.781.676</i>	<i>1.575.860</i>	<i>3.195.587</i>	<i>2.985.000</i>	<i>3.611.667</i>

* De acuerdo con las instrucciones de la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, la contribución realizada al sistema de previsión social se considera no consolidada. Por tanto, se incluye en las tablas del Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas como aportación a sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados. Como resultado, la tabla C.1.c) de dicho Anexo III indica como remuneración total devengada 1.914 miles de euros.

** A partir de 2019 se cambió el criterio con el que se reportaba la información sobre el PILP, pasando del criterio contable (provisión) al criterio de consolidación (reportando el importe correspondiente al PILP que vencía en dicho año).

*** De acuerdo con las condiciones establecidas en el contrato del Sr. Tobías Martínez para el caso de su renuncia, éste ha devengado la compensación por no competencia post-contractual durante 2 años. El importe de dicha compensación asciende a 2 anualidades de su Retribución Fija anual en metálico, esto es, 2.600.000 euros. No ha procedido devengo ni abono en concepto de indemnización por cese de actividad.

4.1.1 Consejero Delegado desde el 1 de enero al 3 de junio de 2023, Sr. Tobías Martínez Gimeno

Elementos Fijos

Retribución Fija

La Retribución Fija devengada por el Consejero Delegado Sr. Tobías Martínez Gimeno del 1 de enero al 3 de junio de 2023 ascendió a 552.500 euros.

Plan de Previsión Social

Desde su nombramiento, el Consejero Delegado Sr. Tobías Martínez Gimeno participó en un sistema de previsión social de aportación definida en el que la obligación de Cellnex se limita a la realización de una contribución anual equivalente a un 25% de su Retribución Fija anual. El importe de la aportación realizada por el periodo durante el que Sr. Tobías Martínez Gimeno ocupó el cargo de Consejero Delegado del 1 de enero al 3 de junio de 2023 ascendió a 138.125 euros.

A 3 de junio de 2023, fecha de terminación de la relación entre Cellnex y el Sr. Tobías Martínez Gimeno, éste consolidó el derecho a los fondos acumulados, cuyo importe a dicha fecha ascendía a 1.938.125 euros.

Las características de este sistema de previsión social fueron detalladas en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2022.

Retribución en Especie

La Retribución en Especie devengada por el Consejero Delegado Sr. Tobías Martínez Gimeno del 1 de enero al 3 de junio de 2023 ascendió a 25.996 euros. Incluye, entre otros, vehículo de empresa, pago de primas de seguros de vida y de accidentes y de pólizas de asistencia sanitaria, de las que ha sido beneficiario tanto el propio Consejero Delegado como los miembros de su unidad familiar.

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

Elementos Variables

Retribución Variable Anual

La CNRS, en su reunión del 23 de febrero de 2023, acordó las métricas, ponderaciones y escalas de logro, que determinarían la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado, Sr. Tobías Martínez Gimeno.

En su sesión de 14 de febrero de 2024, la CNRS realizó una evaluación del grado de avance en el cumplimiento de estos objetivos que se detalla pormenorizadamente en el apartado siguiente 4.1.2 correspondiente al Consejero Delegado Sr. Marco Patuano. En concreto, la CNRS acordó un cumplimiento de los objetivos financieros y de ESG, que ascendió a 129,6% de la Retribución Variable Anual.

Respecto a la evaluación de la contribución individual del Consejero Delegado en el periodo del 1 de enero al 3 de junio de 2023, la CNRS evaluó los aspectos contemplados en el Modelo de Liderazgo de Cellnex y propuso un multiplicador de 1, a aplicar al resultado de la evaluación de los objetivos financieros y de ESG.

Como resultado, la Retribución Variable Anual devengada por el Consejero Delegado Sr. Tobías Martínez Gimeno del 1 de enero al 3 de junio de 2023 ascendió a 716.040 euros. Esto es equivalente a un 129,6% del target, de su Retribución Fija y a un 72% del incentivo máximo en este mismo periodo. Este importe será abonada en metálico en marzo de 2024.

Planes de Incentivo a Largo Plazo (PILP)

Durante el ejercicio 2023 finalizó el PILP 2021-2023. Este Plan consistió en un bonus plurianual de tres años vinculado a una única métrica, la revalorización del precio de la acción. De acuerdo con los términos y condiciones del Plan, el 30% del

incentivo ganado, en su caso, se entregaría en acciones y el 70% restante en derechos sobre la revalorización de las acciones (opciones sobre acciones).

El grado de cumplimiento del Plan viene determinado a partir del precio medio de la acción ponderado por volumen de los tres meses anteriores al 31 de diciembre de 2020, ajustado por las ampliaciones de capital ejecutadas en el periodo de devengo ("VWAP" ajustado de 48,28 euros), y sobre el que se estimó una rentabilidad del 8% anualizada durante el periodo de tres años, obteniendo así el precio objetivo al final del periodo (60,82 euros). Los citados precios se han ajustado desde los 52,12 euros y 65,66 euros inicialmente establecidos en el Plan, debido al impacto de las ampliaciones de capital realizadas entre 2020 y 2022, siguiendo los ajustes realizados por Bloomberg y verificados por Deloitte.

El precio medio de la acción ponderado por volumen en los últimos tres meses a contar desde el 1 de octubre de 2023 fue de 31,49 euros (incluyendo dividendos distribuidos durante el periodo de devengo). En consecuencia, la revalorización no ha superado el umbral mínimo de revalorización de la acción establecido al inicio del Plan. Por tanto, el Consejo de Administración, en su sesión de 29 de febrero de 2024 y a propuesta de la CNRS, acordó no abonar el incentivo.

Como resultado, no corresponde devengo por este concepto.

El Sr. Tobías Martínez Gimeno participa en el PILP 2022-2024, que finalizará el 31 de diciembre de 2024, y cuya descripción fue incluida de forma pormenorizada en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2022. Una vez finalice dicho PILP y, en función del grado de cumplimiento de los objetivos a los que está vinculado, en 2025 el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, acordará el nivel de pago y, aplicada la prorrata por el tiempo de presentación de servicios, el incentivo devengado por Sr. Tobías Martínez Gimeno.

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

En el periodo de 1 de enero a 3 de junio de 2023 no se han producido circunstancias que justifiquen la consideración por parte de la CNRS de la aplicación de cláusulas de reducción, cancelación o devolución de la retribución variable.

Condiciones del contrato del Consejero Delegado

De acuerdo con las condiciones establecidas en su contrato para el caso de renuncia del Consejero Delegado, éste ha devengado la compensación por no competencia post-contractual durante 2 años. El importe de dicha compensación asciende a 2 anualidades de su Retribución Fija anual en metálico, esto es, 2.600.000 euros. No ha procedido devengo ni abono en concepto de indemnización por cese de actividad.

Otras retribuciones suplementarias

De acuerdo con lo establecido en la Política aprobada, el Consejero Delegado Sr. Tobías Martínez Gimeno ha devengado la remuneración fija por sus funciones como Consejero y pertenencia al Consejo de Administración en el periodo del 1 de enero al 3 de junio de 2023, que ascendió a 53.125 euros.

No existen remuneraciones suplementarias por servicios prestados a la Sociedad o sociedades del Grupo distintas a las ya indicadas en los apartados anteriores.

4.1.2 Consejero Delegado desde el 4 de junio al 31 de diciembre de 2023, Sr. Marco Patuano

Elementos Fijos

Retribución Fija

La Retribución Fija devengada por el Consejero Delegado Sr. Marco Patuano del 4 de junio al 31 de diciembre de 2023 ascendió a 747.500 euros.

Plan de Previsión Social

Desde su nombramiento el Consejero Delegado participa en un sistema de previsión social de aportación definida. La obligación de Cellnex se limita a la realización de una contribución anual equivalente a un **25% de la Retribución Fija anual** del Consejero Delegado. El importe de la aportación realizada por el periodo durante el que Sr. Marco Patuano ocupó el cargo de Consejero Delegado del 4 de junio al 31 de diciembre de 2023 186.875 euros.

A 31 de diciembre de 2023 el importe de los fondos acumulados correspondientes al Sr. Marco Patuano ascienden a 186.875 euros.

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

Retribución en Especie

La retribución en especie devengada por el Consejero Delegado Sr. Marco Patuano del 4 de junio al 31 de diciembre de 2023 ascendió a 37.375 euros. Incluye, entre otros, vehículo de empresa, un complemento para vivienda.

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

Elementos Variables

Retribución Variable Anual (auditada)

El Consejero Delegado Sr. Marco Patuano, en el periodo desde su nombramiento hasta el 31 de diciembre de 2023, ha tenido asignada una Retribución Variable Anual target equivalente a un 100% de su Retribución Fija para el mismo periodo, en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos, pudiendo alcanzar hasta un nivel máximo del 180% de la Retribución Fija anual.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, en su reunión del 22 de mayo de 2023, acordó las condiciones del contrato del Consejero Delegado Sr. Marco Patuano, incluyendo las métricas, ponderaciones y escalas de logro, que determinarían la Retribución Variable Anual. La CNRS ha realizado un seguimiento del cumplimiento de estos objetivos y de la correspondiente contribución del Sr. Marco Patuano a lo largo de la segunda mitad del año. Una vez finalizado el ejercicio y cerradas y auditadas las cuentas anuales del ejercicio en cuestión, ha llevado a cabo un proceso de evaluación de su cumplimiento, en el que ha contado con el soporte de la Dirección Corporativa Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo. En esta evaluación la CNRS también ha considerado el posible impacto de los objetivos en el largo plazo y cualquier riesgo asociado a los mismos. El Consejo de Administración, tras la recomendación favorable de la CNRS, tiene la facultad de ajustar el nivel de pago de la Retribución Variable Anual para garantizar que el resultado es justo y equilibrado, a la luz de los resultados globales de la Sociedad y la experiencia para los accionistas.

La siguiente tabla, detalla las métricas fijadas, sus ponderaciones y la consecución alcanzada en cada una de ellas, tras la evaluación realizada en la sesión del 14 de febrero de 2024 por la CNRS, para determinar la cuantía de la Retribución Variable Anual a abonar:

Prioridad Estratégica	Métrica	Peso	Cumplimiento				Pago
			Umbral	Target	Máximo	Alcanzado	
Crecimiento orgánico	Collocation	15 %	-5%	3.778	+5%	4.688	22,5%
	BTS (Build-To-Suit)	10 %	-5%	4.835	+5%	4.800	9,6%
Generación de caja	Flujo de Caja recurrente*	20 %	95 %	2.008	102 %	2.018	22,5 %
	Flujo de Caja Libre	20 %	95 %	137	105 %	150	30,0 %
Grado de inversión de S&P*	Ratio Deuda Neta/EBITDA	15 %	**	7,4x-7,1x	**	7,37	15 %
ESG	Reducción de la huella de carbono (emisiones) vs. 2022 (alcance 1+2+3)	10 %	0	1 %	2 %	6,85 %	15 %
	Presencia femenina en puestos directivos	10 %	93 %	28 %	107 %	30 %	15 %
Nivel de pago ponderado correspondiente al cumplimiento de métricas financieras y de ESG							129,6%
Multiplicador resultado de la evaluación de la contribución individual del Consejero Delegado (Modelo de Liderazgo)**							1,1
Nivel de pago ponderado final							142,6%

* Flujo de Caja recurrente: EBITDA IFRS 16 - Pago neto de pasivos por arrendamientos - Capex de mantenimiento.

** Grado de inversión de S&P: en cada nivel de cumplimiento, se establece un rango para la ratio Deuda Neta/EBITDA.

*** Respecto a la evaluación de la contribución individual del Consejero Delegado en el periodo desde su nombramiento a 31 de diciembre de 2023, la CNRS ha evaluado los aspectos contemplados en el Modelo de Liderazgo de Cellnex y que fueron desglosados en el apartado "3.2. Remuneración del Consejero Delegado en 2023"².

Con base en todo lo anterior, la CNRS ha considerado **un nivel de pago ponderado por la totalidad de los objetivos del 142,6% del target**.

En consecuencia, el Consejo de Administración, tras la recomendación favorable de la CNRS, ha aprobado **una Retribución Variable Anual por importe de 1.065.636 euros**, correspondiente al periodo desde su nombramiento al 31 de diciembre de 2023 (**142,6% de la Retribución Fija anual para el mismo periodo y 79% del incentivo máximo**) en su sesión de 29 de febrero de 2024.

Dicha retribución será abonada en metálico en marzo.

Planes de Incentivo a Largo Plazo (PILP)

El Consejero Delegado Sr. Marco Patuano no ha participado en el PILP 2021-2023, que finalizó a 31 de diciembre de 2023, si bien ha sido incluido en el PILP 2023-2025, cuyo devengo se produciría a final del periodo. El importe de concesión se indica a continuación:

- **Incentivo target para cada uno de los tres años del PILP: 183% de la Retribución Fija** anual.
- **Incentivo máximo anualizado para cada uno de los tres años del PILP: 610% del target**. Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos.

El detalle de funcionamiento del PILP 2023-2025 se incluye de forma pormenorizada en el Anexo II.

² Aspectos contemplados en el Modelo de Liderazgo de Cellnex, que han sido objetivo de evaluación: empoderamiento, impulso del compromiso, creatividad, transformación, orientación a resultados, orientación al cliente, búsqueda de la excelencia, alineación del equipo, entorno inclusivo, agradecimiento y reconocimiento, *networking*.

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

En 2023 no se han producido circunstancias que justifiquen la consideración por parte de la CNRS de la aplicación de cláusulas de reducción, cancelación o devolución de la retribución variable.

Condiciones del contrato del Consejero Delegado

Las condiciones del contrato mercantil entre Cellnex y el Consejero Delegado Sr. Marco Patuano han sido detalladas también de forma pormenorizada en el apartado 3.2. “Remuneración del Consejero Delegado de Cellnex en 2024” del presente Informe.

CEO pay ratio

La retribución total devengada por los Consejeros Delegados de Cellnex en 2023 ascendió a 5.798 miles de euros³. La retribución media de la plantilla, considerando los 2.865 empleados del Grupo Cellnex, ascendió a 84 miles de euros. Por tanto, la ratio existente entre la retribución total de los Consejeros Delegados y la retribución media de la plantilla es de **69 veces**.

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

4.2 Retribución de los Consejeros/as en su condición de tales 2023

La retribución global del Consejo de Administración por todos los conceptos ascendió a **2.337.292 euros en 2023**. Este importe está significativamente por debajo de la retribución anual total máxima de 2,7 millones de euros, establecida en la Política de Remuneraciones de los Consejeros/as para el conjunto de Consejeros/as en su condición de tales.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, acordó, para el ejercicio 2023, mantener las mismas cuantías y conceptos que en el ejercicio 2022, según se indica a continuación:

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

Los Consejeros/as dominicales que forman parte de la comisión de Asignación de Capital han renunciado a la remuneración que correspondería a dicha comisión.

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

Las remuneraciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración de la sociedad en el ejercicio 2023, en miles de euros, individualizadas por consejero, de conformidad con las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2023, son las siguientes:

³ La retribución total devengada incluye Retribución Fija, Retribución Variable Anual y Remuneración del Consejo. En el caso concreto del Sr. Tobías Martínez, incluye la compensación por no competencia post-contractual abonada en 2023. Por tanto, se excluye la retribución en especie y las prestaciones por ahorro a largo plazo. Este criterio se aplicado de forma consistente para calcular la retribución media de la plantilla.

Nombre	Cargo en el Consejo	Clasificación	Periodo de Devengo	Remuneración (miles de €)	
				2023	2022
Anne Bouverot ¹	Presidenta	Independiente	1/1/2023 31/12/2023	288	175
Marco Patuano	Consejero	Ejecutivo	4/6/2023 31/12/2023	63	—
Pierre Blayau	Consejero y miembro de CNRS	Independiente	1/1/2023 31/12/2023	175	175
Marieta del Rivero Bermejo	Consejera y Presidenta de la CNRS	Independiente	1/1/2023 31/12/2023	225	225
María Luisa Guijarro Piñal	Consejera y miembro de CNRS	Independiente	1/1/2023 31/12/2023	175	175
Christian Coco	Consejero y miembro de CAC y CNRS	Dominical	1/1/2023 31/12/2023	175	175
Alexandra Reich	Consejera y miembro de CAGR	Dominical	1/1/2023 31/12/2023	175	175
Kate Holgate	Consejera y miembro de CAGR	Independiente	1/1/2023 31/12/2023	175	175
Ana García Fau	Consejera, Presidenta de CAGR y miembro de la CAC	Independiente	1/1/2023 31/12/2023	245	88
María Teresa Ballester	Consejera y miembro de CAGR y CNRS	Independiente	26/4/2023 31/12/2023	139	—
Jonathan Amouyal	Consejero y miembro de CAC	Dominical	26/4/2023 31/12/2023	85	—
Óscar Fanjul Martín	Consejero y miembro de CAC	Independiente	1/6/2023 31/12/2023	98	—
Dominique d'Hinnin	Consejero, Presidente de CAC y miembro de CAGR	Independiente	1/6/2023 31/12/2023	143	—
Tobías Martínez Gimeno	Consejero Delegado	Ejecutivo	1/1/2023 3/6/2023 ²	53	125
Bertrand Boudewijn Kan	Consejero	Independiente	1/1/2023 4/4/2023 ³	81	325
Leonard Peter Shore	Consejero	Independiente	1/1/2023 4/4/2023 ³	44	225
Remuneración Total				2.337	2.038

1 Anne Bouverot fue nombrada Presidenta no ejecutiva del Consejo de Administración el 27 de marzo de 2023.

2 Renuncia el 11 de enero de 2023.

3 Dimisión de ambos consejeros el 4 de abril de 2023.

Las únicas retribuciones percibidas por los Consejeros/as en su condición de tales por su pertenencia al Consejo de Administración de Cellnex durante el ejercicio 2023, a excepción de la Retribución de los Consejeros Delegados por el ejercicio de sus funciones de alta dirección, son las mencionadas líneas arriba.

No existe ninguna retribución suplementaria devengada a favor de los Consejeros/as como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo, ni concepto retributivo adicional a los explicados en los anteriores apartados.

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

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

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

- **Planes de Incentivo a Largo Plazo:** La Sociedad cuenta con incentivos plurianuales, cuya duración mínima es de tres años, y tienen como objetivo vincular e integrar a los directivos y personas clave del Grupo y, en particular, al Consejero Delegado, con el Plan Estratégico de la Sociedad el cual está alineado con el cumplimiento de las proyecciones presentadas al mercado. La retribución de estos Planes se concede en forma de acciones u opciones sobre acciones, sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los directivos estén alineados con los de los accionistas. Asimismo, el elemento retributivo de largo plazo tiene un peso aproximado del 90% de la retribución total del Consejero Delegado, en un escenario de sobrecumplimiento de objetivos (límite máximo).
- **Tenencia permanente de acciones:** Para reforzar el compromiso del Consejero Delegado con los intereses de la Sociedad a largo plazo y el alineamiento con los intereses de los accionistas, este debe mantener en todo momento al menos un número de acciones de la Sociedad equivalente en valor a como mínimo dos veces su Retribución Fija.

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

<p>Retribución variable del Consejero Delegado y la Alta Dirección</p>	<p>En relación con los objetivos y métricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisión periódica por parte de la CNRS para asegurar que los objetivos y métricas son suficientemente exigentes, medibles y cuantificables. En el caso de la Retribución Variable Anual, las ponderaciones y niveles de consecución se aprueban, en su caso, por el Consejo de Administración a propuesta de la CNRS al final del ejercicio previo, teniendo en cuenta, entre otros factores, el entorno económico, el plan estratégico, análisis históricos, el presupuesto de la Sociedad y las expectativas o consenso de inversores y analistas. • Evaluación del nivel de cumplimiento de las métricas al finalizar el período de medición. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la CNRS también considera cualquier riesgo asociado. Se prevé la eliminación de aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación. La CNRS evaluará el grado de consecución de los objetivos establecidos y, teniendo en cuenta las ponderaciones de cada métrica establecida, determinará el importe a abonar, lo que ha de ser aprobado posteriormente por el Consejo de Administración. • La evaluación de los objetivos anuales y de los objetivos a largo plazo y el reconocimiento de la retribución variable se realiza con base en estados financieros auditados.
<p>En relación con el pago de la retribución variable anual:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El pago se realiza en marzo, una vez que cuentas anuales están auditadas y aprobadas por el Consejo de Administración. El hecho de que el pago de la retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio en que se produce su devengo no se realice de inmediato, sino sólo tras la formulación de las cuentas anuales permite a la Sociedad analizar el cumplimiento de los objetivos con un periodo de tiempo suficiente, en línea con la recomendación 59 del Código de Buen Gobierno. • Establecimiento de cláusulas “malus y clawback”. Si durante un período de tres años posteriores al cobro del incentivo, (i) Cellnex estuviera obligada a reformular las cuentas que fueron tenidas en cuenta para el cálculo del mismo, por acontecimientos extraordinarios; o (ii) el Consejo de Administración de Cellnex conociera de cualquier mal comportamiento por parte del Consejero Delegado, Cellnex podrá recalcular el incentivo satisfecho y, en su caso, exigir el reembolso del exceso percibido en base a dicho nuevo cálculo o su totalidad, en el supuesto que la conducta apreciada fuera considerada muy grave por parte del Consejo de Administración o hubiese influido de cualquier modo en las métricas usadas para el cálculo del incentivo.
<p>En relación con el pago de los Planes de Incentivos a Largo Plazo (PILP):</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El pago se realiza tras la correspondiente aprobación de la Junta General de Accionistas. El pago del incentivo a largo plazo del Consejero Delegado, al igual que en el caso de la Retribución Variable Anual, tampoco se realiza de inmediato. En este caso, se realiza tras la aprobación de las cuentas anuales correspondientes al último ejercicio del PILP en cuestión por parte de la Junta General de Accionistas. • Establecimiento de cláusulas “malus y clawback”. Si durante un período de tres años posteriores al cobro del incentivo, (i) Cellnex estuviera obligada a reformular las cuentas que fueron tenidas en cuenta para el cálculo del mismo, por acontecimientos extraordinarios; o (ii) el Consejo de Administración de Cellnex conociera de cualquier mal comportamiento por parte del Consejero Delegado, Cellnex podrá recalcular el incentivo satisfecho y, en su caso, exigir el reembolso del exceso percibido en base a dicho nuevo cálculo o su totalidad, en el supuesto que la conducta apreciada fuera considerada muy grave por parte del Consejo de Administración o hubiese influido de cualquier modo en las métricas usadas para el cálculo del incentivo.

En relación con las medidas con las que la Sociedad cuenta respecto a profesionales con una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y en relación con las medidas instauradas para evitar conflictos de interés, se ha elaborado un plan de sucesión para asegurar la continuidad de los cargos más relevantes de Cellnex, evitando de esta forma que se produzca un vacío de poder en las posiciones clave de la Sociedad.

Por último, Cellnex cuenta con diversa normativa interna diseñada para regular los posibles conflictos de interés, que se mencionan a continuación:

- Artículo 28 del Reglamento del Consejo de Administración define los casos de conflictos de interés y establece las reglas por las que se rigen tales situaciones.
- Artículo 30 del Reglamento del Consejo de Administración regula la utilización de información no pública con fines privados.
- Artículo 31 del Reglamento del Consejo de Administración recoge los aspectos concretos sobre los que el consejero deberá informar a la Sociedad.
- Artículos 33 y 34 del Reglamento del Consejo de Administración establecen las reglas ante “transacciones con Consejeros y accionistas significativos”. Entre las facultades que tiene atribuidas la Comisión de Auditoría y Gestión de Riesgos figura la de informar al Consejo sobre las operaciones con partes vinculadas y sobre conflictos de interés.
- Capítulo VIII del Reglamento Interno de Conducta en materias relacionadas con el mercado de valores regula los principios de actuación de las Personas Afectadas, según definición del mismo, ante situaciones de conflicto entre sus intereses personales y los de la Sociedad.

6. La CNRS en 2023

6.1 Composición y perfil de los miembros de la Comisión

100%

No ejecutivos

60%

Mujeres

80%

Independientes

Mujer

Presidenta

La CNRS de Cellnex está compuesta, a 31 de diciembre de 2023 y hasta la fecha de publicación de este Informe, por 5 miembros, todos ellos Consejeros/as no ejecutivos, 4 de los cuales tienen la clasificación de Consejeros/as Independientes (80%) y 1 la clasificación de Consejero/as Dominical (20%). Siguiendo los objetivos que persigue Cellnex en materia de diversidad de género, esta Comisión está compuesta por un 60% de mujeres, siendo una de ellas la presidenta, Dña. Marieta del Rivero, que es consejera Independiente. A continuación, se facilita información sobre los miembros que componen esta Comisión a cierre del ejercicio 2023, destacando, entre otros, su perfil técnico y alto nivel de compromiso y dedicación.

Marieta del Rivero Bermejo



Consejera Independiente

Presidenta de la CNRS

Antigüedad 7 años

Nivel de asistencia a las reuniones de la CNRS - 2023: 26/26 = 100%

Perfil técnico/ Experiencia:

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

Pierre Blayau



Consejero Independiente

Vocal de la CNRS

Antigüedad 9 años

Nivel de asistencia a las reuniones de la CNRS - 2023: 23/26 = 88%

Perfil técnico/ Experiencia:

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

Maria Luisa Guijarro Piñal



Consejera Independiente

Vocal de la CNRS

Antigüedad 6 años

Nivel de asistencia a las reuniones de la CNRS - 2023: 26/26 = 100%

Perfil técnico/ Experiencia:

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

María Teresa Ballester Fornés



Consejera Independiente

Vocal de la CNRS

Antigüedad 1 año

Nivel de asistencia a las reuniones de la CNRS - 2023: 8/8 = 100% (vocal de la CNRS desde 27 de julio de 2023)

Perfil técnico/ Experiencia:

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

Christian Coco



Consejero Dominical

Vocal de la CNRS

Antigüedad 4 años

Nivel de asistencia a las reuniones de la CNRS - 2023: 21/26 = 81%

Perfil técnico/ Experiencia:

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

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

Nota: Dña. Alexandra Reich fue miembro de la CNRS del 1 de enero al 26 de julio de 2023. Durante este periodo, la Consejera asistió a 17 de las 18 sesiones celebradas (94%).

6.2 Principales actividades llevadas a cabo por la CNRS en 2023

La CNRS desempeñó un rol muy activo en la supervisión de los asuntos de su competencia. Prueba de ello es que durante el año 2023 se ha reunido en 26 ocasiones. A continuación, se presenta un resumen de las principales actividades que a lo largo del ejercicio fueron objeto de discusión y supervisión por esta Comisión en materia retributiva.

Período	Principales actividades llevadas a cabo por la CNRS en materia retributiva
Trimestre I 2023	
	12-01-2023:
(9 reuniones)	<ul style="list-style-type: none"> Se informa de la actualización de la Política de Remuneraciones post-mortem. Revisión de la evaluación de los objetivos de liderazgo del MBO del Consejero Delegado de 2022.
12-01-2023	25-01-2023:
25-01-2023	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación y elevación al Consejo de la remuneración de los <i>Managing Directors</i> de España, Francia, Italia, Polonia y Reino Unido.
14-02-2023	14-02-2023:
23-02-2023	<ul style="list-style-type: none"> Elevación al Consejo del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2022.
28-02-2023	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación y elevación al Consejo del Informe Anual de funcionamiento y actividades llevadas a cabo por la CNRS en 2022.
09-03-2023	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación y elevación al Consejo de la evaluación del MBO del Consejero Delegado de 2022.
22-03-2023	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación y elevación al Consejo de la evaluación del grado de cumplimiento del PILP 2020-2022.
27-03-2023	<ul style="list-style-type: none"> Se informa del modelo de contrato del PILP 2023-2025.
31-03-2023	<ul style="list-style-type: none"> Se informa sobre el informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio de Remuneraciones de 2022.
	23-02-2023 (acuerdos adoptados por escrito, sin sesión):
	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación y elevación al Consejo de la evaluación del MBO del Consejero Delegado de 2022. Aprobación y elevación al Consejo de la evaluación del grado de cumplimiento y nivel de pago del PILP 2020-2022. Aprobación y elevación al Consejo del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2022. Aprobación y elevación al Consejo del MBO del Consejero Delegado para 2023.
	28-02-2023 (acuerdos adoptados por escrito, sin sesión):
	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación y elevación al Consejo del modelo de contrato del PILP de 2023-2025.
	09-03-2023:
	<ul style="list-style-type: none"> No se trataron temas sobre remuneraciones.
	22-03-2023:
	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación y elevación al Consejo del <i>Plan de Engagement</i> para mitigar la no consecución del PILP. Aprobación y elevación al Consejo de la modificación de la Política de Remuneraciones.
	27-03-2023 y 31-03-2023
	<ul style="list-style-type: none"> No se trataron temas sobre remuneraciones

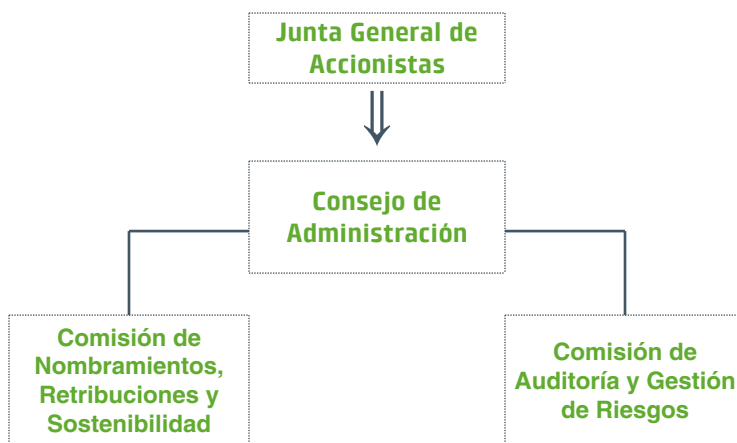
Período	Principales actividades llevadas a cabo por la CNRS en materia retributiva
Trimestre II 2023	<p>17-04-2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se informa sobre las diferencias retributivas por género. <p>17-04-2023 21-04-2023 (acuerdos adoptados por escrito sin sesión):</p> <p>21-04-2023 • No se trataron temas sobre remuneraciones.</p> <p>25-04-2023 25-04-2023:</p> <p>27-04-2023 • Aprobación y elevación al Consejo de la modificación de la Política de Remuneraciones.</p> <p>17-05-2023 27-04-2023 (acuerdos adoptados por escrito, sin sesión):</p> <p>30-05-2023 • No se trataron temas sobre remuneraciones.</p> <p>17-05-2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprobación y elevación al Consejo de las condiciones de terminación del Consejero Delegado saliente. • Aprobación y elevación al Consejo del <i>Plan de Engagement</i> de determinados miembros del <i>Senior Management</i>. • Se informa sobre las diferencias retributivas por género. <p>30-05-2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se trataron temas sobre remuneraciones.

Período	Principales actividades llevadas a cabo por la CNRS en materia retributiva
Trimestre III 2023	<p>13-07-2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprobación y elevación al Consejo de los cambios propuestos en el Informe Anual de Remuneraciones. <p>13-07-2023</p> <p>14-07-2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprobación y elevación al Consejo de las condiciones de salida de algunos miembros del <i>Senior Management</i>. <p>26-07-2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se informa sobre las diferencias retributivas por género. <p>07-09-2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selección de WTW como asesor externo para dar soporte a la Comisión en la revisión anual de la remuneración. <p>20-09-2023</p> <p>14-07-2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se trataron temas sobre remuneraciones. <p>26-07-2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisión de las actividades de la CNRS en 2023/2024. • Aprobación del calendario para 2024. • No se trataron temas sobre remuneraciones. <p>07-09-2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprobación y elevación al Consejo de la remuneración del <i>Senior Management</i>. <p>20-09-2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprobación y elevación al Consejo de la y remuneración de nuevos nombramientos del <i>Senior Management</i>. • Presentación por parte de WTW de las tendencias del mercado en materia de remuneraciones. • Acuerdo sobre la propuesta de grupos de comparación para el <i>benchmarking</i> de consejeros no ejecutivos presentada por WTW.

Período	Principales actividades llevadas a cabo por la CNRS en materia retributiva
Trimestre IV 2023	11-10-2023:
(6 reuniones)	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de un ejercicio de revisión de la remuneración (objetivos MBO 2023 y grado de cumplimiento esperado y PILP 2021-2023 y objetivos PILP 2023-2025 y grado de cumplimiento esperado).
11-10-2023	
30-10-2023	30-10-2023:
08-11-2023	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación por parte de WTW del análisis de <i>benchmarking</i> de los consejeros no ejecutivos.
30-11-02023	
04-12-2023	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación y elevación al Consejo de la propuesta de remuneración de los consejeros no ejecutivos.
13-12-2023	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo sobre la propuesta de grupos de comparación para realizar el <i>benchmarking</i> del Comité de Dirección presentada por WTW y la Dirección Global de Personas. • Se informa sobre la evaluación de la consecución del MBO del Consejero Delegado en 2023.
08-11-2023	<ul style="list-style-type: none"> • No se trataron temas de remuneraciones.
30-11-2023	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación y elevación al Consejo del Plan de <i>Engagement</i> del <i>Senior Management</i>. • Aprobación y elevación al Consejo del MBO 2024 y del PILP 2024-2026. • Información sobre el <i>benchmarking</i> del <i>Senior Management</i>. • Aprobación y elevación al Consejo de la propuesta de remuneración del <i>Senior Management</i>.
04-12-2023	<ul style="list-style-type: none"> • No se trataron temas de remuneraciones.
13-12-2023	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación y elevación al Consejo del MBO 2024 y del PILP 2024-2026. • Aprobación y elevación al Consejo de la propuesta de remuneración del <i>Senior Management</i>.

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

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



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

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

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

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

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

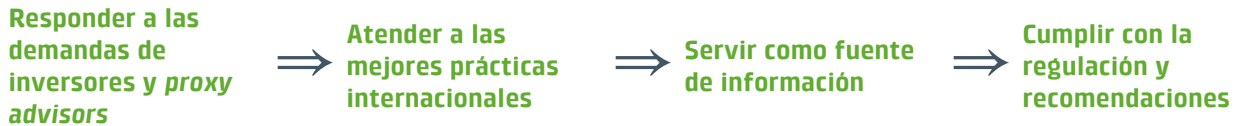
Desde 2021 la CNRS elabora una agenda anual de los temas a tratar, con la finalidad de asegurar que se tratan todos los temas objetivo del año. Las reuniones se planifican a 12 meses.

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

7. Anexos

Anexo I: ¿Cómo hemos elaborado este Informe?

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros/as correspondiente al ejercicio 2023 constituye para Cellnex el segundo elaborado en formato libre. Con este nuevo enfoque, significativamente distinto en cuanto a estructura y contenido respecto a los informes elaborados en ejercicios anteriores, Cellnex pretende cumplir cuatro objetivos:



1. **Responder a las principales demandas** de los inversores institucionales y *proxy advisors*: Cellnex ha tenido en cuenta las expectativas de estos *stakeholders*, recogidas durante el proceso de consulta llevado a cabo por la Sociedad durante el año 2023.
2. Atender a las **mejores prácticas** internacionales en cuanto a nivel de transparencia de información en materia retributiva mediante la divulgación de información de una forma sencilla, clara y transparente, detallando, entre otros, cómo este modelo se alinea con la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y la creación de valor para los distintos *stakeholders*.
3. Servir como **fuentes de información** para aquellos *stakeholders* que quieran conocer en mayor profundidad el modelo retributivo de Cellnex.
4. Cumplir con la **regulación y recomendaciones** incluidas en la Ley de Sociedades de Capital, la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, alinearse con las mejores prácticas en Gobierno Corporativo y el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas.

Asimismo, cabe resaltar que, siguiendo los principios recogidos en la Guía Técnica 1/2019 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores sobre el funcionamiento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la Sociedad ha recibido asesoramiento externo independiente en materia retributiva, como se ha detallado en el apartado Política de Remuneraciones de los Consejeros/as 2024 del presente Informe.

Anexo II: Planes de Incentivos de Largo Plazo en curso

A fecha de publicación de este Informe están en vigor los Planes de Incentivo a Largo Plazo (PILP) 2022-2024 y 2023-2025, cuya descripción pormenorizada se incluyó en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2022. Dado que el Consejero Delegado, Sr. Marco Patuano, no participa en el PILP 2022-2024 nos remitimos a dicho Informe para evitar reiteraciones.

A continuación, se describe el PILP 2023-2025 en el que participa el Consejero Delegado, Sr. Marco Patuano (el Sr. Tobías Martínez Gimeno no fue incluido en el ILP 2023-2025).

PILP 2023-2025

Importe

En la fecha del nombramiento efectivo del Consejero Delegado Sr. Marco Patuano (4 de junio de 2023), los PILPs 2021-2023, 2022-2024 y 2023-2025 estaban en vigor. De acuerdo con la política retributiva general de Cellnex para el Senior Management, las nuevas incorporaciones son incluidas en el PILP último iniciado y el importe es equivalente a la suma de las porciones de los PILPs vivos en los que podría haber sido participante. Como resultado, los importes correspondientes al Consejero Delegado Sr. Marco Patuano en el PILP 2023-2025 son los siguientes:

- **Incentivo target:** 473% de la Retribución Fija anual, equivalente a 2,5 veces la concesión estándar (183% de la Retribución Fija anual).
- **Incentivo máximo:** 610% del target. Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos.

Métricas

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

La siguiente tabla detalla las métricas, sus pesos y los niveles en los escenarios mínimo, target y máximo de consecución:

Prioridad Estratégica	Métrica	Peso	Umbral		Target		Máximo (pre-booster)	
			Logro	Pago	Logro	Pago	Logro	Pago
Mejorar la remuneración a los accionistas	RTA absoluto anualizado	30%	5 %	85%	8%	100%	30%	928%
	RTA relativo	30%	#4	85%	#3	100%	#1 o #2	
Generación de caja	Flujo de Caja Libre	20%	320m€	85%	430m€	100%	540m€	150%
ESG	Consumo de energía verde certificado*	10%	77%*		82%-100%*		Target + ISO*	
	Nivel de compromiso global de los empleados y empleadas	10 %	66%	85%	70%	100%	75%	115%
	Presencia de talento internacional en corporación		55 %		60 %		65 %	

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

Los niveles intermedios se calculan por interpolación lineal. En el caso del RTA absoluto la escala de logro entre el target y el máximo contempla distintas pendientes. Por ejemplo, para un RTA del 10% anualizado se abonaría un 115% del incentivo y se aplicaría interpolación lineal a partir de este punto hasta alcanzar un nivel de pago del 928% del incentivo target para un RTA del 30%.

Retorno Total para el Accionista absoluto

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

El RTA para un escenario de cumplimiento target se establece en un 8% (anualizado) para el periodo de medición del incentivo. En este escenario, el nivel de pago ascendería a un 100% del incentivo target. El RTA para recibir el incentivo mínimo se establece en un 5% (anualizado) y se corresponde con un nivel de pago del 85% del incentivo target. En un escenario de cumplimiento máximo, se exige un RTA del 30% (anualizado) y que el RTA de Cellnex se sitúe en las dos primeras posiciones del grupo de comparación, según se detalla a continuación. En este escenario, el incentivo máximo es un 928% del target.

Para calcular el retorno total para el accionista se considerará la evolución en el precio de la acción, así como la distribución de dividendos y el retorno sobre su reinversión.

Retorno Total para el Accionista relativo

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

Grupo de comparación RTA relativo

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

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

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

- En caso de que la posición relativa de Cellnex, se situara entre las dos primeras posiciones, se obtendrá el grado máximo de cumplimiento, equivalente a un nivel de pago del 115% del target.
- Si Cellnex lograra posicionarse en tercera posición, se consideraría esta posición como cumplimiento Target y por tanto se lograría un nivel de pago del 100%.
- En caso de que la posición de Cellnex se situara en cuarto lugar, el nivel de pago sería del 85% del target.
- En caso de que la posición de Cellnex se situara entre la quinta y siguientes posiciones, no alcanzaría el umbral de cumplimiento mínimo y por tanto, el nivel de pago sería 0%.

Flujo de Caja Libre (FCF)

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

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

ESG

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

Los objetivos energéticos se refieren a:

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

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

- **Funcionamiento**

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

El incentivo se concede un 40% en acciones y un 60% en derechos sobre la revalorización de las acciones (opciones sobre acciones).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2023]

CIF: [A64907306]

Denominación Social:

[**CELLNEX TELECOM, S.A.**]

Domicilio social:

[C/JUAN ESPLANDIU, 11-13 MADRID]

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	590.020.554	83,52

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	37.910.861	6,43
Votos a favor	520.309.074	88,18
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	31.800.619	5,39

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Doña ANNE BOUVEROT	Presidente Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don MARCO PATUANO	Consejero Delegado	Desde 04/06/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARIETA DEL RIVERO BERMEJO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña ANA GARCÍA FAU	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don DOMINIQUE D HINNIN	Consejero Independiente	Desde 01/06/2023 hasta 31/12/2023
Don PIERRE BLAYAU	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARIA LUISA GUIJARRO PIÑAL	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don CHRISTIAN COCO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña ALEXANDRA REICH	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña KATE HOLGATE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARÍA TERESA BALLESTER FORNÉS	Consejero Independiente	Desde 26/04/2023 hasta 31/12/2023
Don JONATHAN AMOUYAL	Consejero Dominical	Desde 26/04/2023 hasta 31/12/2023
Don ÓSCAR FANJUL MARTÍN	Consejero Independiente	Desde 01/06/2023 hasta 31/12/2023
Don BERTRAND BOUDEWIJN KAN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 04/04/2023
Don LEONARD PETER SHORE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 04/04/2023
Don TOBÍAS MARTÍNEZ GIMENO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 03/06/2023

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Doña ANNE BOUVEROT	275		13						288	175
Don MARCO PATUANO	63			748	1.066			37	1.914	
Doña MARIETA DEL RIVERO BERMEJO	125		100						225	225
Doña ANA GARCÍA FAU	125		120						245	88
Don DOMINIQUE D HINNIN	73		70						143	
Don PIERRE BLAYAU	125		50						175	175
Doña MARIA LUISA GUIJARRO PIÑAL	125		50						175	175
Don CHRISTIAN COCO	125		50						175	175
Doña ALEXANDRA REICH	125		50						175	175
Doña KATE HOLGATE	125		50						175	175
Doña MARÍA TERESA BALLESTER FORNÉS	85		54						139	
Don JONATHAN AMOUYAL	85								85	
Don ÓSCAR FANJUL MARTÍN	73		25						98	
Don BERTRAND BOUDEWIJN KAN	81								81	325
Don LEONARD PETER SHORE	31		13						44	225
Don TOBIÁS MARTÍNEZ GIMENO	53			553	716		2.600		3.922	3.001

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña ANNE BOUVEROT	Plan							0,00				
Don MARCO PATUANO	Plan ILP 2023-2025 Shares				462.814			0,00				462.814
Don MARCO PATUANO	Plan ILP 2023-2025 Options			2.673.122				0,00			2.673.122	
Don MARCO PATUANO	Signing Bonus				64.747			0,00				64.747
Doña MARIETA DEL RIVERO BERMEJO	Plan							0,00				
Doña ANA GARCÍA FAU	Plan							0,00				
Don DOMINIQUE D HINNIN	Plan							0,00				
Don PIERRE BLAYAU	Plan							0,00				
Doña MARIA LUISA CUIJARRO PIÑAL	Plan							0,00				
Don CHRISTIAN COCO	Plan							0,00				
Doña ALEXANDRA REICH	Plan							0,00				
Doña KATE HOLGATE	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña MARÍA TERESA BALLESTER FORNÉS	Plan							0,00				
Don JONATHAN AMOYAL	Plan							0,00				
Don ÓSCAR FANJUL MARTÍN	Plan							0,00				
Don BERTRAND BOUDEWIJN KAN	Plan							0,00				
Don LEONARD PETER SHORE	Plan							0,00				
Don TOBIÁS MARTÍNEZ GIMENO	Plan ILP 2021-2023 Shares		11.757					0,00		11.757		
Don TOBIÁS MARTÍNEZ GIMENO	Plan ILP 2021-2023 Options	133.041						0,00		133.041		
Don TOBIÁS MARTÍNEZ GIMENO	Plan ILP 2022-2024 Shares		14.528					0,00				14.528
Don TOBIÁS MARTÍNEZ GIMENO	Plan ILP 2022-2024 Options	105.691						0,00			105.691	

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ANNE BOUVEROT	
Don MARCO PATUANO	
Doña MARIETA DEL RIVERO BERMEJO	
Doña ANA GARCÍA FAU	
Don DOMINIQUE D HINNIN	
Don PIERRE BLAYAU	
Doña MARIA LUISA GUIJARRO PIÑAL	
Don CHRISTIAN COCO	
Doña ALEXANDRA REICH	
Doña KATE HOLGATE	
Doña MARÍA TERESA BALLESTER FORNÉS	
Don JONATHAN AMOUYAL	
Don ÓSCAR FANJUL MARTÍN	
Don BERTRAND BOUDEWIJN KAN	
Don LEONARD PETER SHORE	
Don TOBIÁS MARTÍNEZ GIMENO	1.938

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Doña ANNE BOUVEROT								
Don MARCO PATUANO			187				187	
Doña MARIETA DEL RIVERO BERMEJO								
Doña ANA GARCÍA FAU								
Don DOMINIQUE D HINNIN								
Don PIERRE BLAYAU								
Doña MARIA LUISA GUIJARRO PIÑAL								
Don CHRISTIAN COCO								
Doña ALEXANDRA REICH								
Doña KATE HOLGATE								
Doña MARÍA TERESA BALLESTER FORNÉS								
Don JONATHAN AMOUYAL								
Don ÓSCAR FANJUL MARTÍN								
Don BERTRAND BOUDEWIJN KAN								
Don LEONARD PETER SHORE								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don TOBIÁS MARTÍNEZ GIMENO			138	325	1.938			1.800

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ANNE BOUVEROT	Concepto	
Don MARCO PATUANO	Concepto	
Doña MARIETA DEL RIVERO BERMEJO	Concepto	
Doña ANA GARCÍA FAU	Concepto	
Don DOMINIQUE D HINNIN	Concepto	
Don PIERRE BLAYAU	Concepto	
Doña MARIA LUISA GUIJARRO PIÑAL	Concepto	
Don CHRISTIAN COCO	Concepto	
Doña ALEXANDRA REICH	Concepto	
Doña KATE HOLGATE	Concepto	
Doña MARÍA TERESA BALLESTER FORNÉS	Concepto	
Don JONATHAN AMOUYAL	Concepto	
Don ÓSCAR FANJUL MARTÍN	Concepto	
Don BERTRAND BOUDEWIJN KAN	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don LEONARD PETER SHORE	Concepto	
Don TOBÍAS MARTÍNEZ GIMENO	PRIMA SEGURO DE VIDA	9
Don TOBÍAS MARTÍNEZ GIMENO	PRIMA SEGURO MÉDICO	2
Don TOBÍAS MARTÍNEZ GIMENO	VEHÍCULO	13
Don TOBÍAS MARTÍNEZ GIMENO	GASOLINA	2

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Doña ANNE BOUVEROT										
Don MARCO PATUANO										
Doña MARIETA DEL RIVERO BERMEJO										
Doña ANA GARCÍA FAU										
Don DOMINIQUE D HINNIN										
Don PIERRE BLAYAU										
Doña MARIA LUISA GUIJARRO PIÑAL										
Don CHRISTIAN COCO										
Doña ALEXANDRA REICH										
Doña KATE HOLGATE										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Doña MARÍA TERESA BALLESTER FORNÉS										
Don JONATHAN AMOUYAL										
Don ÓSCAR FANJUL MARTÍN										
Don BERTRAND BOUDEWIJN KAN										
Don LEONARD PETER SHORE										
Don TOBIÁS MARTÍNEZ GIMENO										

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña ANNE BOUVEROT	Plan							0,00				
Don MARCO PATUANO	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña MARIETA DEL RIVERO BERMEJO	Plan							0,00				
Doña ANA GARCÍA FAU	Plan							0,00				
Don DOMINIQUE D HINNIN	Plan							0,00				
Don PIERRE BLAYAU	Plan							0,00				
Doña MARIA LUISA GUIJARRO PIÑAL	Plan							0,00				
Don CHRISTIAN COCO	Plan							0,00				
Doña ALEXANDRA REICH	Plan							0,00				
Doña KATE HOLGATE	Plan							0,00				
Doña MARÍA TERESA BALLESTER FORNÉS	Plan							0,00				
Don JONATHAN AMOUYAL	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ÓSCAR FANJUL MARTÍN	Plan							0,00				
Don BERTRAND BOUDEWIJN KAN	Plan							0,00				
Don LEONARD PETER SHORE	Plan							0,00				
Don TOBÍAS MARTÍNEZ GIMENO	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ANNE BOUVEROT	
Don MARCO PATUANO	
Doña MARIETA DEL RIVERO BERMEJO	
Doña ANA GARCÍA FAU	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don DOMINIQUE D HINNIN	
Don PIERRE BLAYAU	
Doña MARIA LUISA GUIJARRO PIÑAL	
Don CHRISTIAN COCO	
Doña ALEXANDRA REICH	
Doña KATE HOLGATE	
Doña MARÍA TERESA BALLESTER FORNÉS	
Don JONATHAN AMOUYAL	
Don ÓSCAR FANJUL MARTÍN	
Don BERTRAND BOUDEWIJN KAN	
Don LEONARD PETER SHORE	
Don TOBIÁS MARTÍNEZ GIMENO	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Doña ANNE BOUVEROT								
Don MARCO PATUANO								
Doña MARIETA DEL RIVERO BERMEJO								
Doña ANA GARCÍA FAU								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don DOMINIQUE D HINNIN								
Don PIERRE BLAYAU								
Doña MARIA LUISA GUIJARRO PIÑAL								
Don CHRISTIAN COCO								
Doña ALEXANDRA REICH								
Doña KATE HOLGATE								
Doña MARÍA TERESA BALLESTER FORNÉS								
Don JONATHAN AMOUYAL								
Don ÓSCAR FANJUL MARTÍN								
Don BERTRAND BOUDEWIJN KAN								
Don LEONARD PETER SHORE								
Don TOBÍAS MARTÍNEZ GIMENO								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ANNE BOUVEROT	Concepto	
Don MARCO PATUANO	Concepto	
Doña MARIETA DEL RIVERO BERMEJO	Concepto	
Doña ANA GARCÍA FAU	Concepto	
Don DOMINIQUE D HINNIN	Concepto	
Don PIERRE BLAYAU	Concepto	
Doña MARIA LUISA GUIJARRO PIÑAL	Concepto	
Don CHRISTIAN COCO	Concepto	
Doña ALEXANDRA REICH	Concepto	
Doña KATE HOLGATE	Concepto	
Doña MARÍA TERESA BALLESTER FORNÉS	Concepto	
Don JONATHAN AMOUYAL	Concepto	
Don ÓSCAR FANJUL MARTÍN	Concepto	
Don BERTRAND BOUDEWIJN KAN	Concepto	
Don LEONARD PETER SHORE	Concepto	
Don TOBÍAS MARTÍNEZ GIMENO	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Doña ANNE BOUVEROT	288				288						288
Don MARCO PATUANO	1.914				1.914						1.914
Doña MARIETA DEL RIVERO BERMEJO	225				225						225
Doña ANA GARCÍA FAU	245				245						245
Don DOMINIQUE D HINNIN	143				143						143
Don PIERRE BLAYAU	175				175						175
Doña MARIA LUISA GUIJARRO PIÑAL	175				175						175
Don CHRISTIAN COCO	175				175						175
Doña ALEXANDRA REICH	175				175						175
Doña KATE HOLGATE	175				175						175
Doña MARÍA TERESA BALLESTER FORNÉS	139				139						139
Don JONATHAN AMOUYAL	85				85						85

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don ÓSCAR FANJUL MARTÍN	98				98						98
Don BERTRAND BOUDEWIJN KAN	81				81						81
Don LEONARD PETER SHORE	44				44						44
Don TOBÍAS MARTÍNEZ GIMENO	3.922		1.938	26	5.886						5.886
TOTAL	8.059		1.938	26	10.023						10.023

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Consejeros ejecutivos									
Don MARCO PATUANO	1.914	-	0	-	0	-	0	-	0
Don TOBÍAS MARTÍNEZ GIMENO	5.886	75,18	3.360	-37,11	5.343	22,15	4.374	-12,33	4.989

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Consejeros externos									
Doña ANNE BOUVEROT	288	64,57	175	16,67	150	3,45	145	11,54	130
Doña MARIETA DEL RIVERO BERMEJO	225	0,00	225	27,84	176	21,38	145	11,54	130
Doña ANA GARCÍA FAU	245	178,41	88	-	0	-	0	-	0
Don DOMINIQUE D HINNIN	143	-	0	-	0	-	0	-	0
Don PIERRE BLAYAU	175	0,00	175	16,67	150	3,45	145	11,54	130
Don CHRISTIAN COCO	175	0,00	175	16,67	150	32,74	113	-	0
Doña ALEXANDRA REICH	175	0,00	175	16,67	150	-	0	-	0
Doña KATE HOLGATE	175	0,00	175	133,33	75	-	0	-	0
Doña MARÍA TERESA BALLESTER FORNÉS	139	-	0	-	0	-	0	-	0
Don JONATHAN AMOUYAL	85	-	0	-	0	-	0	-	0
Don ÓSCAR FANJUL MARTÍN	98	-	0	-	0	-	0	-	0
Don BERTRAND BOUDEWIJN KAN	81	-75,08	325	25,00	260	51,16	172	14,67	150
Don LEONARD PETER SHORE	44	-80,44	225	27,84	176	21,38	145	11,54	130
Doña MARIA LUISA GUIJARRO PIÑAL	175	0,00	175	16,67	150	3,45	145	11,54	130
Resultados consolidados de la sociedad									
	-436	14,68	-511	5,37	-540	-167,33	-202	-274,07	-54

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Remuneración media de los empleados									
	84	21,74	69	7,81	64	3,23	62	6,90	58

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[29/02/2024]

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

- Si
 No