



---

## **PLAN DE SUCESIÓN DEL PRESIDENTE**

Octubre 2019

La información contenida en el presente documento es propiedad del Grupo Caminos y no debe ser copiada, usada o divulgada total o parcialmente, almacenada en sistemas, ni transmitida en cualquier forma o mediante cualquier medio (ya sea electrónico, mecánico, reprográfico, de grabación o de cualquier otra naturaleza) ajeno al Grupo Caminos sin recabar previo permiso escrito de persona autorizada.

**ÍNDICE**

- I. OBJETO**
- II. SUPUESTOS DE SUCESIÓN**
- III. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE SUCESIÓN**
- IV. COLABORACIÓN DE EXPERTOS INDEPENDIENTES**
- V. SUPERVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE SUCESIÓN**
- VI. COMUNICACIÓN**

## **PLAN DE SUCESIÓN DEL PRESIDENTE**

### **I. OBJETO**

De conformidad con lo previsto en el Capítulo V de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y el Título VI de la Política de idoneidad y sistemas de gobierno corporativo de las Directrices sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave (EBA/GL/2017/12), el Consejo de Administración de Banco Caminos, S.A. (en adelante, "Banco Caminos" o la "Entidad") es quien ha de identificar y seleccionar a miembros cualificados y experimentados así como garantizar un plan para su sucesión adecuado que sea coherente con los requisitos legales y regulatorios relativos al buen gobierno corporativo.

Este Plan de Sucesión establece los distintos aspectos de procedimiento y criterios de actuación que deberán seguir los órganos de la Entidad en relación con la sucesión del Presidente del Consejo de Administración, procurando que se produzca de manera ordenada e incluyendo el supuesto de que se produjera una ausencia no provisional sobrevenida e imprevista, identificando a las personas que deban asumir temporalmente sus funciones y el proceso a seguir hasta que el Consejo de Administración designe a un nuevo Presidente.

### **II. SUPUESTOS DE SUCESIÓN**

#### **1. Supuesto de cese sobrevenido**

En el supuesto de que el Presidente del Consejo de Administración cesara de forma sobrevenida o imprevista en su cargo, bien sea por dimisión, incompatibilidad sobrevenida, imposibilidad de continuar en el ejercicio de sus funciones, o que, por cualquier motivo, se produzca su cese antes de que el Consejo de Administración haya aprobado el nombramiento de un nuevo Presidente, sus funciones como Presidente del Consejo de Administración así como los cargos que ostente en las distintas comisiones delegadas serán temporalmente asumidas, y de forma automática, por el Vicepresidente del Consejo de Administración o, en caso de haber varios, por el que corresponda según el orden de numeración que les fue asignado en su nombramiento, y, en su defecto, por el más antiguo en el cargo hasta el nombramiento definitivo de un Presidente.

Tan pronto como se constate el cese sobrevenido definitivo del Presidente del Consejo de Administración, la persona que actúe como Presidente de conformidad con el párrafo anterior convocará una reunión del Consejo de Administración, con carácter urgente, que pondrá en marcha el proceso de sucesión conforme a lo previsto para el supuesto de cese del Presidente comunicado anticipadamente, en los plazos previstos en el apartado 2 siguiente.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberá reunirse dentro de las 24 horas siguientes a la fecha en la que se haya constatado el cese sobrevenido del Presidente, para

activar la selección de forma que pueda emitir la propuesta de uno o varios candidatos en el plazo máximo de (2) dos meses.

Dicha propuesta se elevará al Consejo de Administración, que se reunirá en un plazo máximo de 48 horas, nombrando al nuevo Presidente del Consejo de Administración.

## **2. Otros supuestos**

En cualquier supuesto distinto al sobrevenido o imprevisto del epígrafe II.1 anterior, entre otros, en caso de que el Presidente del Consejo de Administración comunicara anticipadamente su voluntad de cesar en el cargo o, por cualquier motivo, el Consejo de Administración tuviera conocimiento de una determinada situación que pudiera desembocar en el cese del Presidente del Consejo de Administración en su cargo, el propio Presidente, o bien el Vicepresidente, deberá comunicarlo al Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a los efectos de que este convoque una reunión de la Comisión a la mayor brevedad posible.

Salvo indicación en sentido contrario por parte del Presidente del Consejo de Administración o porque la causa de renuncia anticipada implicase la imposibilidad de ejercer adecuadamente su cargo, este seguirá desempeñando todas sus funciones hasta que el Consejo de Administración nombre al nuevo Presidente. En caso contrario, se actuará conforme a lo previsto para el supuesto de cese sobrevenido o imprevisto al que se refiere el apartado II.1 anterior.

Si la designación del Presidente estuviese ligada a la cobertura de la vacante en el Consejo creada por el cese del Presidente en su cargo y en el propio Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración de la Entidad deberán seguir, en su caso, el procedimiento legalmente establecido al respecto para la designación de un Consejero por cualquiera de los mecanismos y procedimientos de cobertura de vacantes establecidas en la legislación aplicable en cada momento (cooptación, suplentes, etc.).

Tras recibir la comunicación referida en el párrafo primero anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrará una reunión en la que fijará el calendario del proceso de sucesión, ajustándose al plazo límite determinado por el Consejo de Administración.

Como parte de dicho proceso, los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mantendrán reuniones individuales con todos miembros del Consejo de Administración para recabar su parecer sobre los posibles candidatos a la sucesión.

Sobre la base de las reuniones mantenidas y del asesoramiento recibido, en su caso, del asesor externo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a través de su presidente, elevará al Consejo de Administración una propuesta de uno o varios candidatos a suceder al Presidente del Consejo de Administración, recomendando, en caso de que así se considere oportuno, uno de ellos.

Una vez emitida la propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración se reunirá en el plazo máximo de 48 horas para elegir al presidente.

### III. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE SUCESIÓN

1. Responsabilidad: La responsabilidad en la definición, elaboración y revisión del proceso, así como la concreción y ejecución del Plan de sucesión del Presidente recae sobre el Consejo de Administración, tras el estudio, propuesta y decisión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que será la que promoverá cualquier iniciativa a este respecto, incluidas las revisiones anuales.

Las funciones técnicas y de ejecución serán delegadas en el área de medios y personas, así como en la secretaría general, que trabajarán de forma conjunta y coordinada para llevar a cabo las decisiones que se adopten en este proceso conforme al Plan de Sucesión.

La modificación de este plan requerirá igualmente el acuerdo del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

2. Selección: En el proceso de selección del nuevo Presidente del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración deberán atender a las competencias, conocimientos y experiencia necesarios para el ejercicio de dicho cargo, teniendo en cuenta las funciones asignadas al Presidente del Consejo de Administración por el Reglamento del Consejo de Administración y los Estatutos sociales de la Entidad, así como por los códigos, principios y reglas para un adecuado gobierno corporativo y demás normativa y regulación aplicable. En cualquier caso, se estará a lo establecido en la Política de Selección de Consejeros, teniendo en cuenta el perfil específico, según sea el caso.

Sin perjuicio de lo anterior, los candidatos deberán reunir todos los requisitos generales de idoneidad exigibles a los miembros del Consejo de Administración por la normativa de entidades de crédito y por los supervisores y no estar incurso en ninguna de las causas de incompatibilidad, prohibición legal o las reglamentariamente previstas.

El Consejo de Administración procurará que en su seno haya un número suficiente de miembros cualificados para desempeñar dichas funciones.

Se llevará a cabo una definición del periodo de implementación del plan de sucesión combinando las necesidades presentes y futuras de la organización, debiéndose realizar una revisión cuando sea menester, y al menos, anualmente.

En cualquier caso, y al menos una vez al año, se identificarán potenciales sucesores y se llevará a cabo una revisión, actualización y análisis, sobre la evolución de los eventuales sucesores, incluir nuevos candidatos y definición de acciones adicionales que pudieran requerirse, con un análisis objetivo de las fortalezas y oportunidades de cada posible sucesor.

3. Garantías: La activación y ejecución del plan de sucesión del Presidente del Consejo de Administración hasta la designación del Presidente del Consejo de Administración no interferirá en el pleno y eficaz funcionamiento del Consejo de Administración como órgano colegiado.

La aplicación del Plan de Sucesión del Presidente del Consejo de Administración no afectará a la plena funcionalidad y ejercicio de las competencias por las distintas comisiones del Consejo de Administración.

La Secretaría del Consejo de Administración y la Secretaría General de la Entidad asegurarán la continuidad en las tareas de asesoramiento e información propias de dichos cargos, velando asimismo por que las actuaciones del Consejo se ajusten a la normativa aplicable y sean conformes con el sistema de gobierno corporativo de entidades de crédito.

#### **IV. COLABORACIÓN DE EXPERTOS INDEPENDIENTES**

En el proceso de sucesión y nombramiento del Presidente del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración podrán contar, cuando así lo estimen conveniente, con la colaboración de asesoramiento externo.

El asesor externo podrá proponer candidatos y en cualquier caso deberá realizar un análisis de cada uno de los que le solicite la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, entregando un informe por cada uno de los candidatos evaluados.

Entre los criterios de evaluación, además de los establecidos para las sociedades en general, estarán los requisitos de idoneidad establecidos en la normativa aplicable a entidades de crédito, y aquellos que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones pudiera considerar en el momento de la selección en atención a las circunstancias de la Entidad.

#### **V. SUPERVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE SUCESIÓN**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisará anualmente el procedimiento previsto en este Plan, acordando, en su caso, proponer al Consejo de Administración las modificaciones y actualizaciones que considere oportunas en cada momento. Para ello, podrá constituir un comité interno en el que participe además de la Dirección de medios y personas y Secretaría General y Secretaría del Consejo, cualquier otro participante que se considere necesario o conveniente.

#### **VI. COMUNICACIÓN**

La Entidad informará de los principios generales de este procedimiento.