



PLAN DE SUCESIÓN DEL CONSEJERO DELEGADO CBNK BANCO DE COLECTIVOS, S.A.

Este documento fue aprobado por acuerdo del Consejo de Administración de la Entidad en su sesión celebrada en octubre de 2019.

Se ha procedido a la actualización de la denominación social de la Entidad que cambió de BANCO CAMINOS, S.A. a CBNK BANCO DE COLECTIVOS, S.A. por acuerdo de la Junta General Ordinaria de Accionistas en su sesión celebrada en junio de 2023 y elevado a público ante el Notario de Madrid, D. José Luis López de Garayo y Gallardo, el día 5 de diciembre de 2023, bajo el número 5030 de orden de su protocolo.

PLAN DE SUCESIÓN DEL CONSEJERO DELEGADO

I.	OBJETO.....	3
II.	SUPUESTOS DE SUCESIÓN.....	3
1.	Cese sobrevenido.....	3
2.	Otros supuestos	4
III.	PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE SUCESIÓN	4
IV.	COLABORACIÓN DE EXPERTOS INDEPENDIENTES.....	5
V.	SUPERVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE SUCESIÓN.....	6
VI.	COMUNICACIÓN	6

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 CBNK Banco de Colectivos, S.A. (en adelante, 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 Consejero Delegado, para procurar que se produzca de manera ordenada 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 Consejero Delegado.

II. SUPUESTOS DE SUCESIÓN

1. Cese sobrevenido.

En caso de que el Consejero Delegado cese de su cargo de forma sobrevenida o imprevista, sus funciones como Consejero Delegado serán temporalmente asumidas, de forma automática, por el Director General de la Entidad, aun no siendo consejero, de forma que se garantice la plena continuidad de la Dirección y la coordinación con la línea ejecutiva de la Entidad y su Grupo.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunirá en el plazo máximo de 24 horas para iniciar el proceso de selección de candidatos de inmediato identificando diversas propuestas conforme a la Política de Selección de Consejeros.

Para ello la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunirá las veces que sea necesario dada la especial relevancia del cargo a cubrir, para tratar de valorar distintas candidaturas y proponer dos o más candidatos, entrevistando al candidato o candidatos propuestos y elaborando un informe en el que valorará si cada uno de ellos reúne los conocimientos, aptitudes y experiencias necesarias.

Para la elaboración de este informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, si lo considera necesario, podrá acordar llevar a cabo una ronda de contactos individuales entre el candidato o candidatos y todos o alguno de los miembros del Consejo de Administración para recabar su opinión sobre los candidatos propuestos.

Si la designación del Consejero Delegado estuviese ligada a la cobertura de la vacante creada en el Consejo por su cese como consejero, 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 o procedimientos de cobertura de vacantes establecidos en la legislación aplicable en cada momento (cooptación, suplentes,

etc.). Dicha propuesta se elevará al Consejo de Administración, que se reunirá en un plazo máximo de 24 horas, nombrando al nuevo Consejero Delegado.

Atendiendo a la especial consideración del supuesto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones actuará con la mayor celeridad posible, garantizando a la vez que en el procedimiento se salvaguarde la máxima objetividad en cuanto al perfil y requisitos de los candidatos de conformidad a la idoneidad regulatoria y estratégica teniendo en cuenta la relevancia del primer ejecutivo.

2. Otros supuestos

En cualquier supuesto distinto al sobrevenido o imprevisto del epígrafe II.1 anterior, entre otros, en caso de que el Consejero Delegado comunique anticipadamente su voluntad de cesar en el cargo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el plazo más breve posible, atendiendo a la singularidad del supuesto de cese objeto de la reunión, formulará al Consejo de Administración una propuesta concreta sobre su sustitución, que habrá de considerar las especiales competencias personales y profesionales del candidato en la perspectiva de que reúna todas las condiciones necesarias para el pleno ejercicio de las funciones propias del cargo del consejero delegado.

Salvo indicación en sentido contrario por parte del Consejero Delegado o porque la causa de renuncia anticipada implicase la imposibilidad de ejercer su cargo, este seguirá desempeñando todas sus funciones hasta que el Consejo de Administración nombre al nuevo Consejero Delegado. 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. Para ello la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunirá las veces que sea necesario dada la especial relevancia del cargo a cubrir, para tratar de valorar distintas candidaturas y proponer dos o más candidatos, entrevistando al candidato o candidatos propuestos y elaborando un informe en el que valorará si cada uno de ellos reúne los conocimientos, aptitudes y experiencias necesarias.

Para la elaboración de este informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, si lo considera necesario, podrá acordar llevar a cabo una ronda de contactos individuales entre el candidato o candidatos y todos o alguno de los miembros del Consejo de Administración para recabar su opinión sobre los candidatos propuestos.

Si la designación del Consejero Delegado estuviese ligada a la cobertura de la vacante creada en el Consejo por su cese como consejero, 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 o procedimientos de cobertura de vacantes establecidos en la legislación aplicable en cada momento (cooptación, suplentes, etc.).

Una vez emitido el informe referido en un párrafo anterior de este mismo epígrafe, el Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevará la propuesta de nombramiento del nuevo Consejero Delegado al Consejo de Administración para que se reúna en plazo máximo de 48 horas y apruebe, en su caso, dicho nombramiento.

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 de este Plan 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 Consejero Delegado, 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 ejecutivas asignadas al Consejero Delegado 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 de ejecutivo.

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, y en particular en cuanto a su categoría de primer ejecutivo de la Entidad.

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 Consejero Delegado, no interferirá en que la dirección ejecutiva de la entidad pueda continuar su actividad normalmente, con apoyo del Comité de Dirección.

IV. COLABORACIÓN DE EXPERTOS INDEPENDIENTES

En el proceso de sucesión y nombramiento del Consejero Delegado, 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 en atención a la condición de primer ejecutivo de la entidad, 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 participen además de la Dirección de medios y personas y Secretaría General y Secretaría del Consejo, el Director General de la Entidad y cualquier otro participante que se considere necesario o conveniente.

VI. COMUNICACIÓN

La Entidad informará de los principios generales de este procedimiento.

* * *