



## **PLAN DE SUCESIÓN DEL PRESIDENTE Y DEL CONSEJERO DELEGADO DE BANCO DE SABADELL, S.A.**

### Título preliminar

#### **Artículo 1. Aprobación y modificación**

1. El Consejo de Administración de Banco de Sabadell, S.A. (el “Banco”), a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, ha aprobado este plan de sucesión del Presidente y del Consejero Delegado del Banco.
2. Su modificación requerirá igualmente el acuerdo del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo.

#### **Artículo 2. Objetivo**

El objetivo del presente plan es asegurar la sucesión ordenada del Presidente del Consejo de Administración y de su Consejero Delegado y, en el supuesto de que se produjera la ausencia no provisional sobrevenida del Presidente del Banco o del Consejero Delegado, identificar las personas que deban asumir temporalmente sus funciones y el proceso a seguir hasta que el Consejo de Administración designe a un nuevo Presidente o Consejero Delegado.

### Título I. Proceso de sucesión

#### **Artículo 3. Proceso de sucesión del Presidente: comunicación anticipada**

1. En caso de que el Presidente del Consejo de Administración comunique al Consejo de Administración su voluntad de cesar en el cargo en una determinada fecha, corresponderá al Presidente de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, asistido por el Consejero Independiente Coordinador, si lo hubiera, planificar, impulsar y coordinar el proceso para su sucesión, velando para que este se produzca de forma ordenada y para que el candidato esté seleccionado en el plazo que determine el Consejo de Administración en el momento de tomar razón de la comunicación del Presidente.
2. Salvo indicación en sentido contrario por parte del Presidente del Consejo de Administración, 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 al que se refiere el artículo siguiente.



3. Durante todo el proceso de sucesión del Presidente, el Consejero Independiente Coordinador participará en las reuniones de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo con voz y sin voto, salvo que sea miembro de la misma, en cuyo caso también ejercerá su derecho a voto.
4. Tras recibir la comunicación referida en el apartado 1 anterior, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo celebrará una reunión en la que fijará el calendario del proceso de sucesión ajustándose al plazo límite determinado por el Consejo de Administración.
5. Como parte de dicho proceso, los miembros de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo mantendrán reuniones individuales con todos miembros del Consejo de Administración para recabar su parecer sobre los posibles candidatos a la sucesión.
6. Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo podrá contar, con cargo al Banco, con un asesor externo para que le apoye en la identificación de posibles candidatos en los términos previstos en el artículo 9 siguiente.
7. Sobre la base de las reuniones mantenidas y del asesoramiento recibido, en su caso, del asesor externo, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 8 de este plan de sucesión, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, 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.
8. Una vez emitida la propuesta por la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, el Consejo de Administración se reunirá en el plazo máximo de 48 horas para elegir al Presidente.

#### **Artículo 4. Proceso de sucesión del Presidente: cese sobrevenido**

1. En caso de que el Presidente del Consejo de Administración cese de su cargo de forma sobrevenida, sus funciones serán temporalmente asumidas, de forma automática, por el Vicepresidente y, si hubiera más de uno, por el primero de ellos en el orden de numeración que les fue asignado en su respectivo nombramiento, hasta el momento del nombramiento definitivo del nuevo Presidente.
2. Tan pronto como se constate el cese sobrevenido definitivo del Presidente del Consejo de Administración, la persona que actúe como Presidente en funciones 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 comunicación anticipada del Presidente en los plazos previstos en los apartados siguientes.



3. La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo deberá reunirse dentro de las 24 horas siguientes a la fecha en la que se haya constatado el cese sobrevenido del Presidente, emitiendo su propuesta de uno o varios candidatos para suceder al Presidente en el plazo máximo de quince días.
4. El citado informe se elevará al Consejo de Administración que, en la reunión que celebre, en el plazo máximo de 24 horas, deberá nombrar a un nuevo Presidente del Consejo de Administración.

**Artículo 5. Proceso de sucesión del Consejero Delegado: comunicación anticipada**

1. En caso de que el Consejero Delegado comunique su voluntad de cesar en su cargo, el Presidente del Consejo de Administración propondrá a la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo uno o varios candidatos a suceder al Consejero Delegado saliente.
2. Durante todo el proceso de sucesión del Consejero Delegado, el Consejero Independiente Coordinador participará en las reuniones de la Comisión de Nombramientos con voz y sin voto, salvo que sea miembro de la misma, en cuyo caso también ejercerá su derecho a voto.
3. La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo entrevistará al candidato o candidatos propuestos por el Presidente y elaborará un informe en el que valorará si reúne los conocimientos, aptitudes y experiencias recogidos en este plan de sucesión.
4. Para la elaboración de este informe, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, 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 la opinión sobre los candidatos propuestos.
5. Una vez emitido el informe referido en el apartado anterior, el Presidente de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, elevará la propuesta de nombramiento del nuevo Consejero Delegado al Consejo de Administración para que apruebe, en su caso, dicho nombramiento.

**Artículo 6. Proceso de sucesión del Consejero Delegado: cese sobrevenido**

En caso de que el Consejero Delegado cese en su cargo de forma sobrevenida, sus funciones serán temporalmente asumidas por uno de los miembros del Consejo de Administración o, en su caso, del Comité de Dirección, designado por el Consejo, a propuesta del Presidente, a cuyo efecto se convocará al Consejo inmediatamente para que otorgue al designado las facultades correspondientes hasta que se formalice el



nombramiento del nuevo Consejero Delegado, con arreglo a lo dispuesto en el artículo anterior.

**Artículo 7. Proceso de sucesión del Presidente y Consejero Delegado: cese sobrevenido**

En caso de que el Presidente y el Consejero Delegado cesen en su cargo de forma sobrevenida simultáneamente, las funciones del Presidente del Consejo de Administración serán asumidas de acuerdo con lo establecido por el artículo 4.1. Las funciones ejecutivas del Consejero Delegado serán temporalmente asumidas de acuerdo con lo establecido por el artículo 6, iniciándose el proceso previsto en el artículo 4 para el nombramiento de Presidente por cese sobrevenido y una vez concluido éste el del artículo 5 para el nombramiento de Consejero Delegado por comunicación anticipada.

**Título II. Proceso de búsqueda y selección de candidatos: identificación de conocimientos, aptitudes y experiencias de los candidatos**

**Artículo 8. Conocimientos, aptitudes y experiencias que deberán reunir los candidatos a suceder al Presidente y al Consejero Delegado del Banco**

1. Con carácter general, el Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Delegado del Banco, deberán poseer reconocida honorabilidad comercial y profesional, tener conocimientos y experiencia adecuados para ejercer sus funciones y estar en disposición de ejercer un buen gobierno del Banco. En particular, deberán tener experiencia acreditada en el sector financiero y/o en funciones de alta dirección, contar con formación técnica suficiente en los ámbitos de finanzas y/o dirección y administración de empresas para el desempeño de las funciones inherentes a sus cargos, y acreditar una trayectoria profesional que demuestre su vocación de liderazgo y/o emprendimiento, además de reunir las condiciones de idoneidad que exige su condición como consejeros de una entidad de crédito de acuerdo con la normativa aplicable.
2. En el proceso de búsqueda y selección de candidatos se velará para que el Consejo de Administración cuente con la necesaria diversidad de conocimientos, orígenes y experiencias que le permitan, en su conjunto, una comprensión adecuada del funcionamiento del negocio del Banco, de sus riesgos, de su cultura corporativa, así como de su entorno competitivo y de los retos del sector bancario en general. Se tendrá en cuenta que los candidatos cuenten con conocimientos y experiencia acreditada en contabilidad y auditoría, gestión de riesgos financieros y recursos propios y, en general, en el sector bancario y del funcionamiento de los mercados de valores.

3. En cualquier caso, los candidatos deberán ser personas honorables, idóneas y de reconocida solvencia y competencia, tener disponibilidad y compromiso con su función y cumplir en todo caso con los requisitos establecidos en el artículo 59 de los Estatutos Sociales del Banco. Además, deberán ser profesionales íntegros, cuya conducta y trayectoria profesional acredite el mantenimiento de un alto compromiso de honestidad y responsabilidad profesionales, por encima del cumplimiento de los estándares legales, alineada con los principios recogidos en el Código de conducta del grupo Banco Sabadell.
4. En el proceso de búsqueda y selección no se discriminará a los candidatos por razón de raza, género, religión o creencias, orientación política, nacionalidad, origen, discapacidad física ni ninguna otra característica personal, física o social. En particular, se evitará que el proceso de búsqueda y selección contenga cualquier tipo de sesgo implícito o explícito que reduzca el universo de posibles candidatos o que discrimine a los candidatos por las características personales referidas.

**Artículo 9. Participación de asesores externos en el proceso de búsqueda y selección de candidatos**

1. A los efectos de llevar a cabo la búsqueda y selección de candidatos, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo y en su caso el Presidente, podrán contratar, con cargo al Banco, a un asesor externo de reconocido prestigio para que identifique a potenciales candidatos e informen el proceso.
2. El mandato que el Banco confiera al asesor o asesores externos a los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior deberá constar por escrito, y ser previamente aprobado por la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo e informado al Consejo de Administración.
3. Para la prestación de sus servicios, el asesor externo deberá comprometerse a tener en cuenta los criterios que figuran en este plan.
4. El asesor externo deberá indicar con cuáles de los criterios de los indicados en el artículo 8 de este plan de sucesión cumple cada uno de los candidatos que presente y justificar dicha información.

**Artículo 10. Información y difusión**

El Banco informará de los principios generales de este plan y, en su caso, de su aplicación en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.