

POLÍTICA DE GOBIERNO CORPORATIVO Y REMUNERACIONES

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el *Ley de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión*, en el *Real Decreto 813/2023, de 8 de noviembre, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión* y la *Ley 10/2014 de 26 de junio*, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito en materia de gobierno corporativo y política de remuneraciones, así como lo dispuesto en el Reglamento (UE) nº 575/2013, las empresas que presten servicios de inversión deberán disponer, en condiciones proporcionadas al carácter, escala y complejidad de sus actividades, de una política de gobierno corporativo y remuneraciones coherente con la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva.

En este sentido, esta política (en adelante, la “**Política**”) tiene por objeto fijar los modelos y esquemas de remuneración de las personas que desarrollan funciones o actividades con incidencia significativa en el perfil de riesgo de URSUS-3 CAPITAL, A.V., S.A. (en adelante, la “Entidad” o la “AV”).

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y COLECTIVO IDENTIFICADO

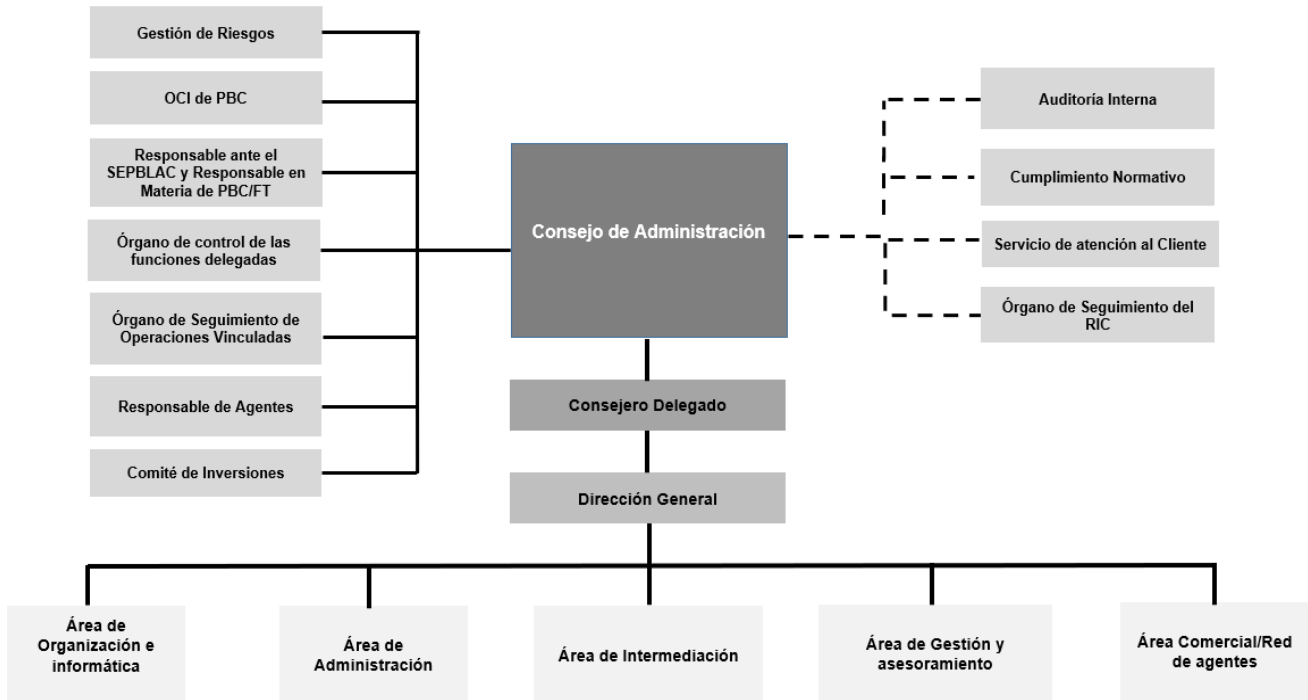
La presente Política se aplicará a las categorías de empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en su perfil de riesgo, a nivel de grupo. En particular al siguiente colectivo de personas (en adelante “**Personas Sujetas**”):

- Los miembros de la Alta Dirección de la Entidad y de su entidad dominante
- Empleados que asumen riesgos para la AV
- Empleados que ejercen funciones de control de la AV
- Todo trabajador de la AV que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que los anteriores, cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad

La exclusión de determinadas personas dentro de este baremo de remuneración deberá basarse en condiciones objetivas que demuestren que dichas personas no tienen de hecho una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Entidad.

3. ORGANIGRAMA

El siguiente organigrama describe la organización de la Entidad:



3.1. Consejo de Administración

La composición del Consejo de Administración de la Entidad es la siguiente:

- **Presidente:** D. Bienvenido Lara Fernández
- **Consejero:** D. Bienvenido Lara Fernández
- **Consejero:** D. Juan Jurado Baranda
- **Consejero:** D. David Córdoba Muñoz
- **Secretaría no consejera:** Doña Pimar Rojo Mata

Salvo en las materias reservadas a la competencia de la Junta General, el Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión, en los términos previstos en la Ley de Sociedades de Capital.

En este sentido, sus funciones en relación con la gestión de los riesgos y la adecuación del capital son:

- Realizar la evaluación y revisión de la eficacia de las políticas, medidas y procedimientos establecidos para cumplir con las obligaciones impuestas a la Agencia de Valores

- Definir el Sistema de Gobierno Corporativo y la Política de Retribuciones
- Adoptar las medidas precisas para hacer frente a las posibles deficiencias que pudieran identificar, apoyándose para ello en el control y el análisis de los informes emitidos sobre cumplimiento normativo, gestión de riesgos y auditoría interna
- Asegurar que los medios humanos y materiales son suficientes para garantizar la gestión eficiente del negocio y una suficiente segregación de funciones

Con el fin de acometer dichas funciones, el Consejo de Administración es informado a través de los informes trimestrales emitidos sobre cumplimiento normativo, gestión de riesgos y auditoría interna.

3.2. Unidad de Auditoría Interna

La función de Auditoría Interna asistirá al Consejo de Administración en su responsabilidad de evaluación y mejora de los sistemas, procedimientos y políticas de control interno establecidos por la Entidad.

A través de las revisiones y controles contemplados en un plan anual de auditoría basado en los riesgos a los que se expone la Entidad, la función de Auditoría Interna elaborará informes periódicos en los que recogerá, entre otros, los resultados de las pruebas llevadas a cabo a fin de evaluar el sistema de gobierno corporativo, comunicar los resultados y realizar un seguimiento de las recomendaciones emitidas.

3.3. Unidad de Cumplimiento normativo y Control de Riesgos

Atendiendo al principio de proporcionalidad, el Consejo de Administración de la Entidad ha considerado oportuno crear y mantener una única Unidad que, funcionando de manera independiente, desempeñe las funciones de Cumplimiento Normativo y Control de Riesgos (en adelante, Cumplimiento Normativo).

La Unidad de Cumplimiento Normativo identificará y supervisará los riesgos de incumplimiento normativo en las distintas áreas de negocio, así como los riesgos a los que la Entidad se ve expuesta como consecuencia de la actividad que desarrolla. Así establecerá programas de supervisión y control a través de un plan anual y elaborará informes periódicos en los que pondrá en conocimiento del Consejo de Administración los focos de riesgo identificados, emitirá recomendaciones para su mejora y subsanación realizando un seguimiento de las mismas.

4. NORMAS DE GOBIERNO CORPORATIVO

La Entidad cuenta con una estructura organizativa clara, adecuada y proporcionada al carácter, escala y complejidad de sus actividades, así como con unas líneas de responsabilidad bien definidas, transparentes y coherentes las cuales quedan recogidas en los diferentes manuales internos de la Entidad.

El Consejo de Administración ha definido un sistema de gobierno corporativo que garantiza una gestión eficaz de la Entidad a través de un adecuado reparto de funciones en el seno de la propia organización.

Con la asistencia de las diferentes unidades de control interno, el Consejo de Administración asume las responsabilidades de la administración y gestión de la propia Entidad, la aprobación y

vigilancia de la aplicación de los objetivos estratégicos fijados, la estrategia de riesgo y el gobierno interno. Igualmente garantiza la integridad de los sistemas de información contable y financiera, incluyendo el control financiero y operativo, así como el cumplimiento de la legislación aplicable.

Asimismo, el Consejo de Administración garantizará una efectiva supervisión de la alta dirección de la Entidad, la cual juega un papel determinante en la aplicación de las normas de control interno establecidas.

El Consejo de Administración de la Entidad vigilará la aplicación del sistema de gobierno corporativo, controlando y evaluando su eficacia y adoptando las medidas adecuadas para subsanar cualquier deficiencia que pudiera detectar.

4.1. Política de selección de los miembros del Consejo de Administración

La política de selección de los miembros del Consejo de Administración de la Entidad tiene por objeto garantizar que la responsabilidad de la gestión de la Entidad recaerá en personas que reúnen cualidades de honorabilidad, aptitud y experiencia suficientes para el desarrollo de sus funciones.

a) Requisitos de honorabilidad

- Deben ser honorables, es decir, no se les debe haber sido denegada, retirada o revocada cualquier autorización o licencia para desempeñar una profesión o actividad de naturaleza financiera, ni haber sido expulsados por un órgano administrativo o regulador del ámbito financiero
- No haber sido inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos o de administración o dirección de entidades financieras
- No estar en cumplimiento de sanciones administrativas graves o muy graves relativas a su ámbito de actuación
- No estar incurso en expedientes sancionadores por incumplimiento del reglamento interno y códigos de conducta a los que hubiera estado sujeto.
- No tener antecedentes penales por la comisión de cualquier delito doloso o por imprudencia grave
- No estar inhabilitados conforme a la Ley Concursal, mientras no hay concluido el periodo de inhabilitación

b) Experiencia profesional

Los miembros del Consejo de Administración deberán acreditar la experiencia necesaria en funciones de alta administración, dirección, gestión, control, asesoramiento o funciones de similar responsabilidad en entidades públicas o privadas con dimensiones y exigencias análogas a las de la Entidad.

Los miembros del Consejo de Administración ejercerán su cargo durante un periodo de seis años, pudiendo ser reelegidos una o más veces por periodos de igual duración máxima.

Con el fin de asegurar la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, así como los de las personas designadas para ocupar puestos de control interno o puestos clave para el desarrollo de la actividad de la Entidad, se llevará a cabo, anualmente, una evaluación de la misma, así como del propio sistema de gobierno corporativo, políticas en materia de selección y nombramientos, etc.

5. COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES

La Entidad, dada su actividad, está obligada a constituir los comités de nombramientos, remuneraciones y riesgos a que se refieren los artículos 166, 169 y 175 de la LMV. No obstante, en aplicación de los artículos 166, 169 y 175 de la LMV, se ha solicitado la exención de la tenencia de los comités de nombramientos, remuneraciones y riesgos para la Entidad, en atención a las siguientes circunstancias:

- La prestación por parte de la Entidad del servicio auxiliar de custodia y administración de instrumentos financieros, motivo por el cual le resulta de aplicación la obligación de constituir los citados comités, se limita a la mera llevanza del registro individualizado de las titularidades finales de las participaciones en IIC extranjeras que comercialice la AV y que estarán anotadas a su nombre por cuenta de clientes en una cuenta global, por lo que no mantendrá propiamente los instrumentos ni los fondos de los clientes bajo custodia
- La Entidad tiene una estructura organizativa sencilla y de tamaño reducido

6. COMPONENTE DE LA REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE LA ENTIDAD

La remuneración tendrá un componente de base fija y un componente variable, basados y distribuidos de la siguiente manera:

- Remuneración de base fija: basada en la experiencia profesional, responsabilidad en la organización y funciones
- Remuneración variable: basada en el rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como en la excelencia en el desempeño (desempeño superior al requerido para cumplir adecuadamente sus funciones)

7. PRINCIPIOS DE LOS ESQUEMAS DE REMUNERACIÓN

7.1. Principio de coherencia

Las retribuciones son coherentes con la estrategia de negocio, la tolerancia al riesgo, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad.

El término remuneración ha de entenderse comprensivo de la totalidad de las compensaciones presentes y futuras que pudieran resultar atribuibles al Colectivo Identificado, incluidos los beneficios discrecionales de pensión y las indemnizaciones por rescisión anticipada de contratos.

7.2. Principio de Transparencia

La Política es transparente a nivel interno y es conocida por todas las Personas Sujetas de la Entidad. Cualquier modificación de la presente política será comunicada a todos los empleados afectados y permanecerán accesibles a los mismos.

7.3. Principio de proporcionalidad

Los principios de remuneración serán aplicados teniendo en cuenta en cada caso el tamaño, organización interna y complejidad de los servicios de inversión prestados.

Existirá una proporción adecuada entre componentes fijos y variables que no prime a consecución de objetivos cuantitativos a corto plazo sobre el rendimiento sostenible y el mejor interés del cliente a largo plazo.

- El componente fijo deberá constituir una parte suficientemente elevada de la remuneración total, que permita una política plenamente flexible en lo que se refiere al componente variable, contemplando incluso la posibilidad de no abonar ninguna remuneración variable en absoluto
- La remuneración variable garantizada tendrá carácter excepcional, se limitará a las nuevas contrataciones y al primer año de empleo, y siempre que la entidad posea una base de capital sana y sólida
- El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la entidad para reforzar la solidez de su base de capital

La Entidad, en su condición de empresa de servicios de inversión, debe establecer unos ratios máximas entre remuneración fija y variable, atendiendo a las diversas categorías de empleados y a los siguientes principios:

- La retribución variable no será superior al 100% del componente fijo de la remuneración total de cada individuo. No obstante, el Consejo de Administración de la Entidad podrá aprobar un nivel superior al previsto en el número anterior, siempre que no sea superior al 200% del componente fijo de la remuneración total
- En el caso de abono de la retribución variable mediante instrumentos diferidos por un plazo de cinco o más años, la entidad podrá aplicar un tipo de descuento teórico siempre que no supere el porcentaje máximo autorizado y establecido por el Banco de España en cada momento

7.4. Componentes Variables de la Remuneración

Criterios generales

La política de remuneración variable es evaluada por el Consejo de Administración de la Entidad, a partir de una serie de criterios tanto cualitativos como cuantitativos:

Aspectos cuantitativos: resultados obtenidos por el individuo (en función de criterios tanto financieros como no financieros), la unidad de negocio afectada y la entidad en su conjunto.

- Al evaluar los resultados, se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios
- Aspectos cualitativos: se podrán analizar para cada individuo, teniendo en cuenta su contribución y su competencia (ética, control de riesgos, aplicación de cumplimiento, etc.)

Requisitos de los componentes de la remuneración variable

Se procurará que cualquier elemento de remuneración variable, diferido o no diferido, se fije alcanzando un equilibrio entre:

- Acciones o instrumentos vinculados con las acciones de la entidad (o instrumentos equivalentes, en caso de que la entidad no cotice en un mercado organizado oficial), y
- Cuando sea posible, otros instrumentos que pueden convertirse en su totalidad en instrumentos de capital de nivel 1 ordinario, o capaces de absorber pérdidas, que reflejen adecuadamente la calificación crediticia de la Entidad

Estos instrumentos estarán sometidos a una política de retención en consonancia con los intereses a largo plazo de la Entidad.

Diferimiento de la remuneración variable

- Al menos el 40% del elemento variable de la remuneración se diferirá en un periodo no inferior a entre 3 y 5 años, adaptándose a la naturaleza y riesgos del negocio y a las actividades del empleado de que se trate
- En el caso de elementos de remuneración variable de cuantía especialmente elevada, se diferirá como mínimo el 60%
- La remuneración variable diferida no será pagadera de forma más rápidamente que proporcional a lo largo del periodo de diferimiento

La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la entidad y de su Grupo, y si se justifica en función de los resultados de dicha entidad, de la unidad de negocio y de la Persona Sujeta de que se trate. De este modo, la remuneración variable se reducirá de forma considerable cuando la Entidad obtenga unos resultados poco brillantes o negativos, afectando dicha resolución tanto a la remuneración actual como a cantidades ya devengadas.

7.5. Indemnización por Rescisión Anticipada de Contratos

Los pagos por resolución anticipada del contrato se basarán en los resultados obtenidos a lo largo del tiempo, y no compensarán malos resultados o conductas indebidas.

8. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de la Entidad, y será el responsable de revisar periódicamente los principios generales de la misma, así como de supervisar su aplicación. Esta revisión, podrá ser llevada a cabo también por un experto independiente.