

Última actualización — Septiembre 2026

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones de la Sociedad está inspirada por los siguientes principios generales:

- Incentivar el crecimiento y los resultados, alineando los intereses de los empleados con los de la Sociedad y sus diferentes Fondos
- Evaluar el desempeño individual y compensarlo a través de la retribución variable, atendiendo tanto a criterios cuantitativos como cualitativos que van más allá de la mera consecución de un beneficio financiero para la Sociedad (tales como la promoción de una gestión sólida y prudente del riesgo, el nivel de cumplimiento de los procedimientos de control interno y normas de conducta, la integración de las políticas ESG en su actividad diaria, la contribución al desarrollo de las capacidades de los equipos profesionales integrados, y la práctica y promoción de los principios culturales de la Sociedad en el desarrollo de su actividad profesional)
- Incorporar, entre los criterios anteriores, la valoración del desempeño en el largo plazo y no exclusivamente el correspondiente al último año
- Permitir la contratación y retención de profesionales de máximo nivel

La retribución total de los empleados de la Sociedad está compuesta por dos conceptos (i) Retribución Fija, y (ii) Retribución Variable.

La retribución variable de cada empleado del Grupo es fijada discrecionalmente por el Consejo de Administración atendiendo al grado de satisfacción con su desempeño individual, de acuerdo con el sistema formal de evaluación del desempeño establecido en el Grupo. Esta evaluación se inscribe siempre en un marco plurianual que garantiza que el proceso se basa en los resultados a largo plazo.

Por otro lado, a la hora de valorar la presente Política de Remuneraciones ha de tenerse en cuenta, y en cierto sentido considerar como parte de ella, el hecho de que los principales ejecutivos de la Sociedad son además socios de esta, lo que refuerza la alineación de intereses entre tales profesionales y sus inversores al tener la doble condición de accionistas y empleados.

La política de remuneraciones es coherente con la política de integración de riesgos de sostenibilidad y se ajusta a las disposiciones del Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019, lo que implica que, entre los riesgos a considerar por el sistema de remuneraciones, no sólo se incluirán los riesgos financieros sino también los riesgos no financieros y, particularmente, el riesgo de sostenibilidad, entendido como toda aquella condición o acontecimiento derivado de factores ESG que, de llegar a producirse, podrían causar un impacto negativo material en el valor de una inversión.

En consecuencia, las prácticas remunerativas de la Sociedad son acordes a una gestión racional y eficaz de estos riesgos, incluidos los de sostenibilidad, y no inducen a una asunción de riesgos incompatibles con el perfil de riesgo acordado.

Esta Política ha sido Aprobada en Consejo de Administración de Adara Ventures SGEIC, SA en Junio 2023.