



Política de remuneración para puestos específicos del Grupo INS

Política de remuneración para puestos específicos del Grupo INS

1. Referencias

- Ley N° 9635. Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas
- Ley N°2166. Ley Salarios de la Administración Pública.
- Ley N°12. Ley del Instituto Nacional de Seguros.
- Código de Trabajo de Costa Rica.
- Código de Gobierno Corporativo.
- Reglamento que rige el accionar de los Órganos Colegiados del Grupo INS.

2. Propósito

Regular la determinación de la remuneración salarial de los puestos específicos de las Empresas del Grupo INS mediante un marco técnico, objetivo y trazable, que garantice la equidad interna, la competitividad externa y el cumplimiento de la normativa aplicable, en función del nivel de responsabilidad, impacto organizacional y condiciones de mercado de los cargos definidos en la presente Política.

3. Glosario

Para orientar el marco de acción de la presente Política, se detallan las principales definiciones:

- a) **Asamblea de Accionistas de las Empresas del Grupo INS:** órgano colegiado de máxima autoridad de las Empresas del Grupo INS, responsable de adoptar las decisiones estratégicas y societarias que le correspondan de conformidad con la legislación vigente, los estatutos y las disposiciones corporativas aplicables.
- b) **Alta Gerencia del Grupo INS:** comprende la Gerencia General, Subgerencias Generales del INS y las Gerencias Generales de las Empresas que conforman el Grupo INS.
- c) **Análisis técnico de remuneración:** evaluación integral que sustenta la definición de la remuneración, considerando variables institucionales, normativas y de entorno, incluyendo información de mercado como referencia.
- d) **Empresas de servicios bursátiles:** son las empresas del Grupo INS que participan en el mercado de valores, brindando servicios financieros especializados, tales como intermediación bursátil y administración de fondos de inversión, conforme a la normativa aplicable.
- e) **Empresas de servicios de seguros y salud:** son las empresas del Grupo INS vinculadas al negocio asegurador, que operan en la prestación de

Política de remuneración para puestos específicos del Grupo INS

servicios de salud y servicios de soporte al negocio, constituidas conforme al marco regulatorio aplicable, tales como la Red de Servicios de Salud S.A. e INS Servicios S.A.

- f) **Encuesta salarial:** herramienta técnica de recopilación y análisis de información de mercado, que permite obtener referencias comparables de remuneración y beneficios para puestos similares, con el fin de sustentar la competitividad externa de la estructura salarial.
- g) **Equidad interna:** principio mediante el cual la remuneración se asigna de forma proporcional al valor relativo del puesto dentro de la organización, considerando su responsabilidad, complejidad e impacto, garantizando consistencia entre puestos comparables.
- h) **Estudio de Mercado:** análisis técnico que integra información salarial y variables del entorno económico, utilizado para sustentar la definición y ajuste de la remuneración.
- i) **Juntas Directivas del Grupo INS:** máximos órganos colegiados de las Empresas del Grupo INS, comprende la Junta Directiva del INS, Juntas Directivas de las Empresas que conforman el Grupo INS.
- j) **Límites de remuneración:** valores de referencia que establecen el parámetro dentro del cual se define la remuneración de un puesto, compuestos por un nivel Máximo, intermedio y mínimo, determinados con base en criterios técnicos, normativos e institucionales, y utilizados para orientar la toma de decisiones dentro de un análisis técnico integral.
- k) **Parámetros de referencia de remuneración:** criterios y valores orientadores definidos a partir de análisis técnicos, que consideran información de mercado, condiciones institucionales y disposiciones normativas, utilizados como base para la formulación de la remuneración.
- l) **Política salarial:** marco normativo que establece los criterios para la definición y administración de las remuneraciones en la organización.
- m) **Puestos específicos:** comprende los cargos de Alta Gerencia del Grupo INS, Auditor y Subauditor del INS, así como, Auditores de las Empresas que conforman el Grupo INS.
- n) **Remuneración:** se refiere al salario total que devenga un cargo.
- o) **Remuneración total:** erogación monetaria equivalente a la suma del salario base e incentivos, dietas, y/o complementos salariales correspondientes, o cualquier otra remuneración independientemente de su denominación.

Política de remuneración para puestos específicos del Grupo INS

4. Alcance

La presente Política está dirigida para los cargos de:

- a) Alta Gerencia del Grupo INS.
- b) Auditor y Subauditor del INS.
- c) Auditores de las Empresas que conforman el Grupo INS.

En atención a la naturaleza de estos cargos, los mismos se rigen por la condición de libre nombramiento y remoción, por lo que no se encuentran sujetos a la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo del INS, conforme al marco normativo vigente.

Para efectos de esta Política cuando se alude al INS y sus empresas, debe entenderse que se excluye al Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, por ser un órgano desconcentrado y goza de competencias ajenas a la actividad empresarial.

5. Gobernanza

Para asegurar la adecuada gobernanza de la presente Política, les corresponderá a los respectivos órganos, asumir las siguientes funciones:

5.1. Asamblea de Accionistas de las Empresas del Grupo INS.

- a. Aprobar el estudio salarial de acuerdo con el informe técnico, que contiene las recomendaciones y análisis correspondientes.

5.2 Junta Directiva del INS.

- a. Aprobar y hacer cumplir la presente Política.
- b. Aprobar los límites de remuneración de los puestos definidos en esta Política, con base en el informe técnico, que contiene las recomendaciones y análisis correspondientes.
- c. Impulsar la implementación de la presente Política y las responsabilidades derivadas de ello en el Grupo INS.

5.3 Juntas Directivas de las Empresas que conforman el Grupo INS.

- a. Adoptar y hacer cumplir la presente Política.
- b. Rendir cuentas a la Junta Directiva del INS cuando corresponda.

Política de remuneración para puestos específicos del Grupo INS

5.4 Alta Gerencia del Grupo INS.

- a. Implementar y cumplir la presente Política.
- b. Gestionar oportunamente lo necesario, cuando determine o sea informado de deficiencias o desviaciones, que expongan a la institución.

5.5 Comité de Nominaciones y Remuneraciones Corporativo.

- a. Asesorar a las Juntas Directivas del Grupo INS en los aspectos que corresponda.
- b. Cumplir conforme sus competencias, con las funciones descritas en el Reglamento que rige el accionar de los Órganos Colegiados del Grupo INS.

5.6 Dirección de Capital Humano.

- a. Efectuar el estudio de mercado y las encuestas salariales relativas a los puestos definidos en la presente Política, como insumo técnico para la determinación y ajuste de la remuneración, cuando corresponda.
- b. Realizar el informe técnico, que contenga las recomendaciones y análisis correspondientes.
- c. Remitir el estudio de mercado y encuestas salariales al Comité de Nominaciones y Remuneraciones Corporativo según corresponda.
- d. Mantener el registro actualizado de los estudios y encuestas realizadas, así como de los criterios técnicos emitidos, con el fin de asegurar la trazabilidad y respaldo de las decisiones en materia de remuneración.

5.7 Instancias responsables de la gestión del talento en el Grupo INS.

- a. Ejecutar las acciones necesarias para la aplicación de la presente Política.

6. Enunciados

El INS promoverá la adopción de buenas prácticas en materia de remuneración para los puestos definidos en la presente Política, las cuales se implementarán conforme a los siguientes aspectos para su definición, revisión y control:

6.1. Naturaleza de la remuneración: La remuneración de los puestos definidos en la presente Política se establecerá bajo la modalidad de salario único mensual, sujeto a las deducciones legales correspondientes.

Para los puestos comprendidos en esta Política, el régimen de prohibición será de aplicación obligatoria cuando así lo disponga la normativa vigente y se reconocerá conforme a dicha normativa, dentro del esquema de salario único.

Política de remuneración para puestos específicos del Grupo INS

6.2. Criterios generales: La determinación de la remuneración se realizará considerando el marco normativo aplicable, las condiciones institucionales y la coherencia interna de la estructura organizacional.

6.3. Estructura de referencia: La remuneración de los puestos definidos en la presente Política se determina con base en criterios institucionales establecidos dentro de los límites aprobados.

Para estos efectos, la determinación de la remuneración debe sustentarse en un análisis técnico integral, el cual considera, de manera conjunta, las condiciones institucionales, las características del puesto y el entorno en el que se desarrolla.

Los límites establecidos por nivel deben ser utilizados como insumo dentro de dicho análisis técnico, sin que constituyan valores de aplicación automática ni sustituyan la valoración integral requerida para la definición de la remuneración, según se detalla:

Puesto	Empresa	Detalle
Gerente General	INS	Será equivalente a un tope máximo de hasta 30 salarios base mensuales de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública, conforme a lo establecido en la Ley N° 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública. El salario intermedio será un -3% y el mínimo un -5% menos con respecto al tope máximo establecido.
Subgerentes Generales	INS	Se establecen los porcentajes de remuneración de la siguiente manera: • Salario Máximo -11%. • Salario Intermedio -14%. • Salario Mínimo -17%.
Gerente General	Empresas de servicios de seguros y salud.	Se establecen los porcentajes de remuneración de la siguiente manera: • Salario Máximo -18%. • Salario Intermedio -21%. • Salario Mínimo -24%.
Gerente General	Empresas de servicios bursátiles	Se establecen los porcentajes de remuneración de la siguiente manera: • Salario Máximo -25%. • Salario Intermedio -28%. • Salario Mínimo -31%.

Política de remuneración para puestos específicos del Grupo INS

Auditor	INS	Se establecen los porcentajes de remuneración de la siguiente manera: • Salario Máximo -32%. • Salario Intermedio -35%. • Salario Mínimo -38%.
Subauditor	INS	Se establecen los porcentajes de remuneración de la siguiente manera: • Salario Máximo -39%. • Salario Intermedio -42%. • Salario Mínimo -45%.
Auditor	Empresas de servicios de seguros y salud / Empresas de servicios bursátiles	Se establecen los porcentajes de remuneración de la siguiente manera: • Salario Máximo -46%. • Salario Intermedio -49%. • Salario Mínimo -52%.

Nota: Todos los porcentajes expresan una disminución respecto del límite máximo establecido en la Ley N° 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, utilizado como referente técnico para calcular la estructura salarial. Los montos de las bandas solo variarán cuando se modifique dicho límite legal; el comportamiento del mercado no altera por sí mismo la estructura. El salario del Gerente General del INS, se constituye como el referente máximo del Grupo INS.

La selección del nivel de remuneración (Máximo, Intermedio, Mínimo) debe sustentarse obligatoriamente en un análisis técnico documentado.

En todos los casos, la recomendación debe quedar debidamente justificada y documentada, indicando las razones por las cuales se selecciona el nivel correspondiente, y será sometida a la aprobación de la instancia competente conforme al marco normativo vigente.

6.4. Aplicación de las variaciones de remuneración: Las variaciones de remuneración no son automáticas ni obligatorias. Los niveles máximo, intermedio y mínimo, así como los porcentajes de mercado, son referencias para la toma de decisiones y no generan por sí mismos un derecho a un ajuste salarial.

Según corresponda, la Junta Directiva del INS o ésta actuando como Asamblea de Accionistas de las Empresas del Grupo INS, podrán aprobar porcentajes establecidos en el estudio de mercado sin trasladar los puestos a un nivel de la banda, siempre que la decisión esté sustentada técnicamente y considere la

Política de remuneración para puestos específicos del Grupo INS

rentabilidad, los resultados del negocio, la disponibilidad presupuestaria y la sostenibilidad financiera.

Así mismo, podrá aprobar la variación total o parcial, postergarla o no aplicarla, cuando existan entre otras, alguna de las siguientes razones:

- a) Restricciones legales, regulatorias o presupuestarias.
- b) Condiciones financieras o medidas de contención del gasto.
- c) Procesos de reorganización, transformación o modificación de los puestos.
- d) Resultados técnicos que indiquen que la remuneración vigente es adecuada.
- e) Disposiciones de órganos fiscalizadores, supervisores o de gobierno corporativo.
- f) Cualquier otra situación debidamente acreditada que afecte la conveniencia del ajuste.
- g) Resultados de desempeño institucional y cumplimiento de los indicadores relacionados con el puesto, cuando corresponda.
- h) Resultados del negocio, incluido el cumplimiento de metas estratégicas, financieras, operativas y de rentabilidad.

La decisión debe estar debidamente motivada y constar en el expediente. La Dirección de Capital Humano aportará el análisis salarial, así como cuando corresponda, los criterios jurídicos, financieros, presupuestarios emitidos por las dependencias competentes.

La aplicación parcial o diferenciada debe sustentarse en condiciones objetivas de los puestos analizados y no podrá implicar tratamientos arbitrarios o discriminatorios.

6.5 Consideraciones técnicas para el análisis: La definición de la remuneración debe considerar los siguientes elementos:

- a) Equidad Interna (Coherencia y proporcionalidad entre puestos).
- b) Naturaleza y origen jurídico de la empresa del Grupo INS.
- c) Tamaño de la empresa: cantidad de personal, patrimonio e infraestructura.
- d) Complejidad del negocio: cantidad total y diversidad de clientes y proveedores.
- e) Comparación de mercado con empresas iguales y/o similares al giro del negocio de cada una de las empresas del Grupo INS.
- f) Impacto y contribución a las operaciones, resultados de negocio y objetivos financieros del INS.

6.6 Presentación de propuesta: La Dirección de Capital Humano elabora y presenta la propuesta de remuneración para los puestos definidos en la presente

Política de remuneración para puestos específicos del Grupo INS

Política, la cual será remitida al Comité Nominaciones y Remuneraciones Corporativo para su conocimiento y recomendación según corresponda, ante la Junta Directiva del INS o ésta actuando en su condición de Asamblea de Accionistas de las Empresas del Grupo INS.

6.7 Valoración de la propuesta de la remuneración: Será competencia según corresponda, de la Junta Directiva del INS o de ésta actuando en condición de Asamblea de Accionistas de las Empresas del Grupo INS, conocer y valorar la aprobación de la propuesta de los puestos contemplados en la presente Política, con base en los análisis técnicos correspondientes y conforme al marco normativo vigente, para posteriormente comunicar los resultados a las Juntas Directivas del Grupo INS.

6.8 Atención a instancias de control: La Dirección de Capital Humano remitirá al menos una vez al año, a la Contraloría General de la República y a la Comisión de Control de Ingreso y Gasto Público de la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, el estudio de mercado que da sustento a la remuneración que se aplica para estos cargos.

7. Excepciones.

Las excepciones a la aplicación de esta Política procederán únicamente cuando así resulte de un imperativo legal, o cuando sean expresamente determinadas con la justificación técnica y avaladas por la Junta Directiva del INS.

8. Sanciones.

El incumplimiento de lo dispuesto en esta norma dará lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias establecidas en la normativa vigente, que son independientes de las responsabilidades civiles, penales o de otra índole que se le pudieran imputar como consecuencia de su accionar.

9. Revisión y actualización.

Esta Política debe ser revisada por la Dirección de Capital Humano del INS al menos una vez al año, o cuando sea requerido por cambios en la normativa externa, mandatos expresos de entes fiscalizadores, ajustes en la operativa y/o estrategia de la organización.

10. Vigencia.

Política de remuneración para puestos específicos del Grupo INS

Esta Política y sus actualizaciones rigen a partir de su aprobación por la Junta Directiva del INS y debida divulgación por parte de la Dirección de Planificación Corporativa.

Historial.

Versión	Dependencia Responsable	Creación/ Modificación/ Derogatoria	Aprobación/ Publicación	Divulgación
POL-0016-08	Dirección de Planificación Corporativa	Modificación de nombre de las unidades organizativas según reorganización abril 2024	La Gerencia General mediante oficio G-01238-2024 del 11/04/2024, comunico el acuerdo de la Junta Directiva N° 9834, artículo XIII del 09 de abril de 2024 (SAC-00647-2024)	SAC-00647-2024 del 10/04/2024
POL-0016-09	Dirección de Capital Humano Gerencia General	Modificación integral	Acuerdo de la Junta Directiva del INS en sesión ordinaria N° 9985, artículo XI del 11 de agosto del 2026 (SAC-01415-2026).	NEA-00282-2026 del 27/08/2026.