



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 remuneración salarial de los puestos específicos de las empresas del Grupo INS que así lo requieren, por su nivel jerárquico, con la finalidad de velar por una retribución competitiva y equitativa en relación con las obligaciones y responsabilidades que se derivan de los cargos que desempeñan.

3. Glosario

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

- Alta Gerencia de las empresas del Grupo INS:** comprende la Gerencia General y Subgerencias Generales del INS, Gerencias Generales de las empresas (en adelante Alta Gerencia del Grupo INS).
- Banda salarial:** es la amplitud salarial, conocida también como banda salarial, es un rango que establece el sueldo mínimo y el sueldo máximo que un trabajador debería obtener en función de aspectos como sus tareas, sus responsabilidades o su experiencia.
- Empresas de servicios bursátiles:** son las empresas que brindan servicios comerciales financieros, como INS Valores Puesto de Bolsa S.A e INS Inversiones Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S.A.
- Empresas de servicios de seguros y salud:** son las empresas que se originan de la Ley Reguladora del Mercado de Seguros como la Red de Servicios de Salud S.A e INS Servicios S.A.
- Encuesta salarial:** consiste en consultas a diferentes empresas del mercado para obtener referencias salariales y beneficios.
- Estudio de Mercado:** este tipo de estudio, además de la encuesta salarial, incluye el análisis de elementos del mercado laboral y económico del país en el que opera, tales como: las fluctuaciones en el costo de vida y el poder

Política de remuneración para puestos específicos del Grupo INS

adquisitivo, la situación económica actual del país, el contexto presupuestario o financiero de la empresa; para determinar las estructuras salariales.

- g. **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 (en adelante Juntas Directivas del Grupo INS).
- h. **Percentil:** es una medida estadística que indica la posición de un valor con respecto al total de una muestra.
- i. **Política salarial:** proporciona un marco conceptual común en base a la cual se determinan todos los salarios del personal de la organización.
- j. **Puestos específicos:** comprende los cargos de Alta Gerencia del Grupo INS, Auditor, Subauditor del INS y Auditores de las empresas.
- k. **Remuneración:** se refiere al salario total que devenga un cargo.
- l. **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.

4. Alcance

La presente política está dirigida para los cargos de: Alta Gerencia del Grupo INS, Auditor y Subauditor del INS y Auditores de las empresas.

Dichos cargos deben considerarse excluidos de la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo del Instituto Nacional de Seguros INS al ser puestos de libre nombramiento y remoción.

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

La adecuada gobernanza de la presente política le corresponderá a:

5.1 Junta Directiva del INS

- a. Aprobar y hacer cumplir la presente política.
- b. Aprobar los rangos salariales para los puestos definidos en esta política, de acuerdo con el estudio de mercado y la encuesta salarial.

Política de remuneración para puestos específicos del Grupo INS

- c. Impulsar la implementación de la presente política y las responsabilidades derivadas de ello en el Grupo INS.

5.2 Juntas Directivas de las empresas del Grupo INS

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

5.3 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.

5.4 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.

5.5 Dirección de Capital Humano

- a. Efectuar el estudio de mercado y encuestas salariales relativos a la remuneración de los puestos específicos señalados en la presente política, al menos una vez al año o cuando corresponda.
- b. Remitir el estudio de mercado y encuestas salariales al Comité de Nominaciones y Remuneraciones Corporativo según corresponda.
- c. Mantener registro de los estudios y encuestas realizadas con el propósito de contar con una base de datos actualizada que facilite la toma de decisiones.

5.6 Instancias responsables de la gestión del talento en el Grupo INS

- a. Implementar y velar por la aplicación de la presente política.

6. Enunciados

El INS velará por promover las sanas prácticas en temas de remuneración de los puestos específicos del Grupo INS considerando diversos aspectos entre ellos:

- 6.1. Establecer un salario único mensual para la remuneración de los cargos establecidos en esta Política, los cuales estarán sujetos a las deducciones que por Ley se deban aplicar.

Política de remuneración para puestos específicos del Grupo INS

- 6.2. Considerar los parámetros de competitividad y el comportamiento de los salarios en el mercado en que opera cada empresa del Grupo INS, a través del estudio de mercado y encuesta salarial para su aplicación interna.
- 6.3. La Dirección de Capital Humano, determinará una banda salarial compuesta por una remuneración mínima, una media y una máxima, que le permitirá a la Junta Directiva de cada empresa del Grupo INS fijar el salario de esas posiciones, de acuerdo con los siguientes límites para la determinación de los salarios:

Puesto	Empresa	Detalle
Gerente General	INS	Será el equivalente a un tope máximo a percibir de 30 salarios base mensual, de la categoría más baja de la escala de salarios del Servicio Civil, según lo establecido por la Ley N°9635 Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. El límite intermedio será de un 3% y el inferior será un 5% menos con respecto al tope máximo.
Subgerentes Generales	INS	La remuneración será establecida en un rango entre el 11% y 17% menor con respecto al salario que devenga el Gerente General del INS.
Gerente General	Empresas de servicios de seguros y salud.	La remuneración será establecida en un rango entre el 18% y 24% menor con respecto al salario que devenga el Gerente General del INS.
Gerente General	Empresas de servicios bursátiles	La remuneración será establecida en un rango entre el 25% a 31% menor con respecto al salario que devenga el Gerente General del INS.

Puesto	Empresa	Detalle
--------	---------	---------

Política de remuneración para puestos específicos del Grupo INS

Auditor	INS	La remuneración será establecida en un rango entre el 32% a 38% menor con respecto al salario que devenga el Gerente General del INS.
Subauditor	INS	La remuneración será establecida en un rango de 39% a 45% menor con respecto al salario que devenga el Gerente General del INS.
Auditor	Empresas de servicios de seguros y salud / Empresas de servicios bursátiles	La remuneración será establecida en un rango de 46% a 52% menor con respecto al salario que devenga el Gerente General del INS.

Para la fijación de la remuneración de los puestos de la Alta Gerencia del Grupo INS, se tomarán como rango de referencia entre los percentiles 25 y 50 de la encuesta salarial vigente para cada posición; sin embargo, a solicitud de cada Junta Directiva del Grupo INS, se podrán revisar los casos que, por efecto de una alta competitividad para el puesto, especialización u otros factores como la retención del talento, se pueda fijar la remuneración de esas posiciones en un percentil mayor al 50.

El tope de ley aplicará para el Gerente General, quien posee la jerarquía de máximo nivel administrativo en el Instituto.

- 6.4. Para construir la referencia de equidad interna en estos puestos, se considerarán las siguientes características, las cuales servirán de base para generar una clasificación dentro del Grupo INS:
- a. Naturaleza y origen jurídico de la empresa del Grupo INS.

b. Tamaño de la empresa: cantidad de personal, patrimonio e infraestructura.

c. Complejidad del negocio: cantidad total y diversidad de clientes y proveedores.

d. Comparación de mercado con empresas iguales y/o similares al giro del negocio de cada una de las empresas del Grupo INS.

e. Impacto y contribución a las operaciones, resultados de negocio y objetivos financieros del INS.
- 6.5. La Dirección de Capital Humano realizará un estudio de mercado (incluyendo la encuesta salarial), que sustente el otorgamiento de los incrementos salariales, cuando así lo permitan los límites legales externos e internos, con la posibilidad de asesorarse a través de entes externos especialistas en la

Política de remuneración para puestos específicos del Grupo INS

materia. Remitirá a conocimiento del Comité Nominaciones y Remuneraciones Corporativo y posteriormente a la Junta Directiva del INS para su eventual aprobación, con las recomendaciones de dicho Comité, quien a discreción lo elevará a la Junta Directiva de cada empresa del Grupo INS, según corresponda.

- 6.6. Será competencia de la Junta Directiva del INS, aprobar los rangos para los salarios usando como referencia el resultado del estudio de mercado y de la encuesta salarial.
- 6.7. La Junta Directiva del INS aprobará los salarios de Alta Gerencia, Auditor y Subauditor del INS.
- 6.8. La Junta Directiva de cada empresa del Grupo INS aprobará el salario para cada uno de los puestos de Gerencia General y Auditor según corresponda, acatando las disposiciones legales vigentes y considerando el resultado del estudio de mercado y la encuesta salarial.
- 6.9. 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. Principios

La gestión de la presente política se realizará bajo los siguientes principios generales:

- a. Equidad: garantiza la igualdad de remuneración para los puestos específicos de las empresas del Grupo INS de manera justa y sin discriminación.
- b. Legalidad: obligación de observar la legislación aplicable a las actividades y operaciones del Grupo INS.
- c. Objetividad: capacidad para mantener una actitud imparcial, libre de todo sesgo, emitiendo criterios congruentes y en apego a la normativa.
- d. Transparencia: comunicar nuestras acciones de manera clara, exacta, oportuna, honesta y completa.
- e. Racionalidad: comportamiento económico para maximizar la utilidad de los recursos del Grupo INS.

8. Excepciones.

Política de remuneración para puestos específicos del Grupo INS

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.

9. Sanciones

El incumplimiento de lo establecido en esta política por parte de la dependencia responsable dará lugar a la aplicación de las sanciones que estipule la normativa referenciada; independientemente de las responsabilidades civiles, penales o de otra índole que se le pudieran imputar como consecuencia de su accionar.

10. Revisión y actualización

Esta política deberá ser revisada al menos una vez al año por la Dirección de Capital Humano del INS o cuando sea requerido por cambios operativos y/o estratégicos de la organización.

11. Vigencia

Esta Política y sus actualizaciones, entran en vigor a partir de su aprobación por parte de la Junta Directiva del INS.

Política de remuneración para puestos específicos del Grupo INS

Historial

Versión	Dependencia Responsable	Creación/ Modificación/ Derogatoria	Aprobación/ Publicación	Divulgación
POL-0016-07	Dirección de Cultura y Talento Dirección de Planificación	Modificación en enunciado: Glosario	La Gerencia General mediante oficio G-04659-2023 del 12-12-2023 comunicó el acuerdo de sesión ordinaria 9814-V de Junta Directiva del 05-12-2023. (SAC-01986-2023)	NEA-00605-2023 del 15-12-2023
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