

IMCR Custodia S.A.

Cedula Jurídica 3-101-787859

Política de Remuneraciones

Artículo 1. Alcance

La presente Política de Remuneraciones será aplicable a todos aquellos colaboradores de IMCR Custodia, SA, en adelante La Empresa, incluyendo a quienes conformen la alta gerencia; los responsables de las funciones de riesgo, cumplimiento, o equivalentes; encargados de riesgo y tecnología; soporte de sistemas; tesorería; personal de contabilidad; así como a los demás funcionarios y colaboradores administrativos y operativos de La Empresa.

Artículo 2. Objeto

Establecer los principios, criterios, y reglas generales con los que La Empresa remunera a los miembros señalados en el artículo anterior; de manera que el esquema de remuneración promueva un desempeño responsable, prevenga incentivos que puedan propiciar una exposición excesiva a riesgos y se encuentre alineado con la estrategia y los valores de La Empresa.

La Política procura asegurar que la estructura de remuneración sea consistente con:

- a) la naturaleza, tamaño, complejidad y modelo de negocio de La Empresa;
- b) su estrategia y objetivos institucionales;
- c) su perfil de riesgo y declaración de apetito de riesgo;
- d) las responsabilidades asignadas a cada puesto;
- e) los principios de gobierno corporativo;
- f) la sostenibilidad financiera de la Entidad;
- g) la independencia y objetividad de las funciones de control;
- h) la prevención y adecuada gestión de conflictos de interés; y
- i) la normativa aplicable emitida por el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF) y la Superintendencia General de Valores (SUGEVAL).

Artículo 3. Fundamento Legal.

El diseño de esta política toma como referencia los artículos 40 y 43.5 del Reglamento sobre Gobierno Corporativo (Acuerdo CONASSIF 4-16), aplicables a las entidades supervisadas por la Superintendencia General de Valores (SUGEVAL) aplicable a las entidades supervisadas por la Superintendencia General de Seguros (SUGESE), el cual exige que la organización cuente con un sistema de retribuciones e incentivos que promueva el buen desempeño, fomente conductas de riesgo aceptables y sea congruente con la Declaración de Apetito de Riesgo de la entidad. Asimismo, se toma en consideración lo

dispuesto en el artículo 42 del mismo Reglamento, en cuanto al sistema de incentivos y su documentación dentro del Código de Gobierno Corporativo de La Empresa.

Artículo 4. Disposiciones Generales.

1. Para efectos de esta política, se entiende por:
 - a) **Alta Gerencia:** la Gerencia General.
 - b) **Funciones de control:** las áreas o personas responsables de riesgos, cumplimiento, que evalúan de forma independiente el resto de la operación.
 - c) **Personal comercial, administrativo y operativo:** funcionarios y demás colaboradores cuyas labores se encuentren vinculadas con la gestión, desarrollo y operación de las actividades comerciales de la Empresa.
2. El sistema de remuneración de La Empresa, se rige por los siguientes principios:
 - a) La remuneración podrá considerar el desempeño individual y colectivo, siempre que los mecanismos utilizados sean objetivos, verificables y compatibles con el apetito de riesgo y los intereses de largo plazo de La Empresa.
 - b) Ningún sistema de remuneración podrá promover conductas que impliquen asumir riesgos superiores a los autorizados por La Empresa o que puedan comprometer su estabilidad, continuidad operativa, solvencia, reputación o cumplimiento regulatorio.
 - c) La remuneración de los responsables de las funciones de riesgo, cumplimiento, y otras funciones de control deberá estructurarse de manera que no se genere dependencia indebida respecto de las áreas o actividades que dichas funciones deben supervisar. Lo anterior es particularmente relevante para evitar que los incentivos económicos comprometan la independencia de criterio de las funciones de control.
 - d) Los criterios de remuneración deberán encontrarse documentados y aprobados por el órgano que corresponda.
 - e) La estructura de remuneración deberá diseñarse de manera que reduzca la posibilidad de que los intereses económicos particulares de un colaborador prevalezcan sobre los intereses de la Entidad, sus participantes, usuarios y demás partes interesadas.

Artículo 4. Componentes de la Remuneración.

La remuneración constituirá el componente de la compensación de los funcionarios de La Empresa. La determinación de la remuneración deberá considerar, entre otros: nivel de responsabilidad; complejidad de las funciones; experiencia y formación requerida; competencias necesarias; impacto del puesto en la operación y gestión de riesgo; capacidad financiera de La Empresa. En ningún caso, la remuneración será inferior al salario mínimo legalmente establecido para el puesto o categoría ocupacional correspondiente, de conformidad con la materia y normativa laboral vigente. La remuneración no estará condicionada al cumplimiento de objetivos comerciales que

puedan comprometer la independencia, objetividad o cumplimiento de las funciones asignadas.

Cualquier otro componente de remuneración adicional, deberá ser aprobado por el Órgano de Dirección.

Los salarios y todo tipo de remuneración se pagará en las fechas establecidas por La Empresa, ya sea mensual o quincenal.

Artículo 5. De las Aprobación de las Remuneraciones.

1. **Remuneración de Alta Gerencia:** La remuneración de la Alta Gerencia será aprobada por el Órgano de Dirección, de conformidad con las facultades establecidas en la normativa aplicable y el Código de Gobierno Corporativo de la Empresa.
2. **Remuneración de las Funciones de Control:** La remuneración de las personas responsables de la gestión de riesgos; cumplimiento; auditoría interna; y otras funciones de control, cuando proceda, deberá determinarse por la Gerencia General, procurando preservar su independencia funcional y de criterio.
3. En cuanto al personal administrativo, y operativo que se contrate bajo los puestos tales como: encargado de riesgos y tecnología; soporte de sistemas; tesorería; oficial de cumplimiento; y personal de contabilidad, y cualquier otro personal administrativo y operativo que se contrate, sus salarios serán definidos por la Gerencia General de conformidad con los principios establecidos en la presente política.

Artículo 6. Supervisión y aplicación de la Política.

La Gerencia General, supervisa el cumplimiento de esta política, el cual debe ser aprobado por el Órgano Director de La Empresa.

Artículo 7. Vigencia.

Esta política entra en vigencia a partir de su aprobación por el Órgano Director.

Aprobación por Junta Directiva, Acta # 6 del 27 de agosto del 2026