



Generalitat
de Catalunya

Aprovada

per la sessió del Govern

del dia 11 ABR. 2006

El secretari del Govern

6-4
EF

**PROPOSTA D'ACORD DE GOVERN D'ESTABLIMENT DELS CRITERIS I DEL
PROCEDIMENT DE CONTROL DE LES RETRIBUCIONS VARIABLES EN FUNCIÓ
D'OBJECTIUS DEL PERSONAL DIRECTIU DE LES ENTITATS DEL SECTOR PÚBLIC**

En els darrers anys, algunes entitats del sector públic de la Generalitat han anat establint retribucions variables per al seu personal directiu, vinculades a l'assoliment de determinats objectius. Tanmateix, fins ara, no estaven establerts uns criteris i procediments generals que permetessin assegurar una certa homogeneïtat de criteri en la seva aplicació.

Les Lleis de Pressupostos per al 2004 i per al 2005 van suposar un primer pas en aquesta direcció en establir al seu article 22 que, entre els objectius a considerar a l'hora d'establir retribucions variables per al personal directiu, n'hi havia d'haver necessàriament alguns de caràcter pressupostari. En l'esmentat article 22 també s'establí un procediment per a la concreció anual dels objectius i la seva acreditació que, tanmateix, en la pràctica ha resultat ser poc operatiu i de difícil aplicació per la manca de criteris generals de referència.

L'article 24.2 de la Llei 20/2005, de 29 de desembre, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2006, suposa un nou avenç en la regulació d'aquesta qüestió en establir que les retribucions variables en funció d'objectius que es puguin establir en l'àmbit del personal directiu de les entitats del sector públic de la Generalitat s'han d'ajustar als criteris i procediments de control que fixi el Govern a proposta dels departaments competents en matèria de Funció Pública i d'Economia i Finances.

D'altra banda, és convenient que els criteris i procediment de control de les retribucions variables en funció d'objectius del personal directiu siguin comuns per al conjunt de les entitats del sector públic de la Generalitat, independentment de que la seva regulació vingui exigida o no pel previst a l'article 24.2 de la Llei 20/2005 de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2006.

En conseqüència, a proposta dels Departaments de Governació i Administracions Públiques i del Departament d'Economia i Finances, el Govern

ACORDA:

1. S'aproven els criteris i procediment de control per a l'aplicació de les retribucions variables en funció d'objectius al personal directiu de les entitats del sector públic, que s'adjunten a aquest Acord.
2. Aquests criteris i procediments de control seran d'aplicació a totes les entitats del sector públic esmentades a les lletres b) d) e) i f) de l'article 19 de la Llei 20/2005 que tinguin establerts o estableixin retribucions variables per objectius per al seu personal directiu. També seran d'aplicació a qualsevol altra entitat diferent de les esmentades que, d'acord amb les normes del Sistema Europeu de Comptes (SEC 95), s'integri dins del sector Administracions públiques de la Generalitat, excepte les Universitats públiques.
3. S'autoritza al Departament d'Economia i Finances i al Departament de Governació i Administracions Públiques a dictar les disposicions necessàries per al compliment d'aquest Acord.



Generalitat
de Catalunya

CRITERIS I PROCEDIMENTS DE CONTROL PER A L'APLICACIÓ DE RETRIBUCIONS VARIABLES EN FUNCIÓ D'OBJECTIUS AL PERSONAL DIRECTIU DE LES ENTITATS DEL SECTOR PÚBLIC

I. ANTECEDENTS

La retribució variable és un complement de la retribució fixa, la percepció de la qual es determina en funció del rendiment o de l'assoliment de determinats resultats, i per tant, la seva raó de ser radica en el seu caràcter incentivador per a l'assoliment d'objectius fixats per la pròpia empresa o per l'organització a la qual aquesta s'adscriu. La fixació d'aquests objectius pot anar adreçada a millores d'eficàcia (realitzar la seva activitat de producció de béns o de prestació de serveis) o d'eficiència (fer-la amb el mínim cost possible).

Des de fa uns quans anys, algunes entitats del sector públic de la Generalitat han anat establint retribucions variables per al seu personal directiu vinculades a l'assoliment de determinats objectius. Tanmateix, la seva implantació s'ha anat realitzant en cada cas d'acord amb criteris i procediments propis de cada entitat, i normalment centrats en la millora de l'eficàcia. Per tal de racionalitzar la situació, en les lleis de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per als anys 2004 i 2005 es va preveure un sistema de control centralitzat d'aquest tipus de retribució. Ara bé, l'experiència d'aquests anys i, sobretot, les dificultats per aplicar els procediments previstos felen necessari un canvi de plantejament.

A més, amb independència dels criteris fixats individualment per a cada entitat, calia fixar també uns objectius addicionals de caràcter pressupostari o econòmicofinancer lligats als objectius econòmics generals de l'organització a la qual pertanyen les entitats (en aquest cas el conjunt del sector públic de la Generalitat).

Així, l'article 24 de la Llei de pressupostos per al 2006 estableix que les retribucions variables per objectius del personal directiu de les entitats del sector públic inclouran necessàriament objectius de caràcter pressupostari i s'aplicaran d'acord amb els criteris i procediments de control que adopti el Govern.

Aquests criteris han de permetre -en tant no s'abordi de forma global una regulació dels sistemes retributius del personal directiu de les entitats del sector públic-, harmonitzar amb caràcter general les retribucions variables per objectius en l'àmbit del personal directiu de les entitats del sector públic de la Generalitat.

II. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Els presents criteris i procediment de control són d'aplicació a les retribucions variables del personal directiu que reuneixi els dos requisits següents:

- a) Estar vinculat a l'entitat a la qual presta servei mitjançant un contracte laboral d'alta direcció, sempre que en el mateix s'estableixin retribucions variables per objectius. Addicionalment, si així ho preveu el respectiu contracte o nomenament, també s'aplicaran al personal amb un altre tipus de vinculació, sempre que desenvolupi funcions directives assimilables a les de direcció general o gerència de l'entitat.
- b) Prestar servei a alguna de les entitats del sector públic que s'indiquen a les lletres b), d), e) i f) de l'article 19 de la Llei 20/2005, de 29 de desembre, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2006 o a qualsevol altra entitat que formi part del sector



Generalitat
de Catalunya

[Handwritten signature]
 SECRETARIA DE
 ECONOMIA I
 FINANÇES

Administracions públiques de la Generalitat, d'acord amb les normes del Sistema Europeu de Comptes (SEC 95), excepte les universitats públiques.

III. REQUISITS PER A LA INCLUSIÓ DE RETRIBUCIONS VARIABLES PER OBJECTIUS EN NOUS CONTRACTES

Els nous contractes de personal directiu que se signin a partir de l'entrada en vigor de l'Acord de Govern pel qual s'aproven les normes presents; i que incloguin retribucions variables en funció d'objectius, hauran de:

1. Concretar la retribució variable, que s'expressarà com un percentatge de la fixa i que no podrà superar 15%.
2. Especificar que en la concreció anual dels objectius a valorar, se n'hauran d'incloure necessàriament de vinculats a la gestió econòmicofinancera de l'entitat, indicant la ponderació a assignar a aquest grup d'objectius, tenint en compte que tal com s'indica a l'apartat següent, aquesta no pot ser inferior a un 30% del total.
3. Identificar l'òrgan responsable d'establir la concreció anual dels objectius i la seva avaluació (normalment haurà de ser l'òrgan que, en cada cas, tingui atribuïdes les facultats de contractar el personal directiu; per exemple, el consell d'administració).

IV. CONCRECIÓ DELS OBJECTIUS

Criteris per a la concreció anual d'objectius per al càlcul de les retribucions variables

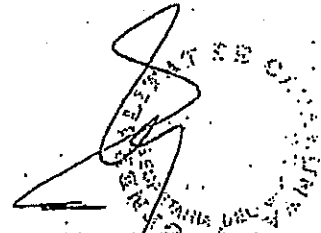
La concreció anual dels objectius vinculats a retribució variable es farà segons les següents normes:

Criteris generals

1. La concreció dels objectius es farà amb caràcter anual abans d'acabar el primer trimestre de l'exercici al qual afecti, per l'òrgan que es prevegi en el respectiu contracte, amb el vist-i-plau del departament de la Generalitat al qual estigui adscrita; de forma directa o indirecta, l'entitat.
2. En la concreció anual dels objectius s'establirà en forma de percentatge la ponderació que s'assigna a cada un d'ells, tenint en compte la restricció de que un mínim del 30% del total haurà de correspondre als objectius generals de caràcter econòmicofinancer.
3. En la concreció anual dels objectius caldrà informar del valor de la ràtio o magnitud de referència (per exemple, la pressupostada, la de l'any anterior, etc).

Criteris específics per als objectius generals de caràcter econòmicofinancer

4. Amb caràcter general, els objectius econòmicofinancers del personal directiu d'una mateixa entitat seran comuns per a tot el personal directiu de l'entitat. Tanmateix, es poden fixar objectius individuals en aquells casos en que el càrrec directiu tingui responsabilitat directa en l'àmbit relatiu a l'objectiu fixat o quan el seu àmbit de responsabilitat pressupostària sigui clarament identificable (per exemple, el pressupost d'un centre específic amb autonomia de gestió dins de l'entitat).



5. Entre els objectius de caràcter econòmicofinancer, necessàriament hi haurà d'haver el de caràcter pressupostari que es defineix al punt 5.1 i, opcionalment, un màxim de 2 objectius més a triar entre els que es defineixen al punt 5.2

5.1. Objectiu pressupostari general

L'objectiu de no desviació per excés de la despesa corrent realitzada respecte de la pressupostada és d'aplicació general i la seva ponderació serà d'un mínim del 15% respecte el total general.

Taula 1. Objectiu pressupostari

Descripció de l'objectiu ¹	Fórmula ¹	Aplicabilitat	Ponderació	Avaluació del compliment i ponderació
La diferència entre ingressos i despeses corrents realitzats ² haurà de ser superior o igual a la diferència entre ingressos i despeses corrents previstos.	$(Icf - Dcf) \geq (Icp - Dcp)$ On, Icf: Ingr. corrents final exercici (realitzats) Dcf: Desp. corrents final exercici (realitzades) ² Icp: Ingr. corrents previstos (pressupostats) Dcp: Desp. corrents previstos (pressupostats)	General	Mínim 15%	SI → 15% (mínim) NO → 0%

5.2. Altres objectius generals econòmicofinancers opcionals

En cas d'aplicar-se altres objectius de caràcter econòmicofinancer s'han de triar de la llista adjunta (taula 2), i cada un d'ells, ponderarà com a mínim un 5% del total.

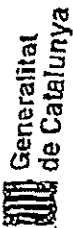
Criteris per als objectius econòmicofinancers específics o d'activitat o de servei

6. A més de l'establiment dels objectius econòmicofinancers generals, les entitats podran establir objectius econòmicofinancers específics o vinculats estrictament a l'activitat i/o servei (producció o serveis) que, de la mateixa manera que aquells, han de ser concrets, quantificats i comprovables anualment. Aquests objectius, en el seu conjunt, poden ponderar, com a màxim, un 70% del total. En cap cas, el nombre total d'objectius econòmicofinancers específics, d'activitat o de servei serà superior a set i la ponderació de cada un d'ells haurà de ser, com a mínim, del 10% del total.

¹ En el cas que les transferències corrents rebudes procedents de la Generalitat o les seves entitats siguin inferiors a les pressupostades ($Tf < Tp$), es considerarà que es compleix aquest objectiu si la diferència entre ingressos i despeses corrents realitzats no supera la diferència entre ingressos i despeses corrents previstos per un import equivalent al de les transferències corrents pressupostades no rebudes:

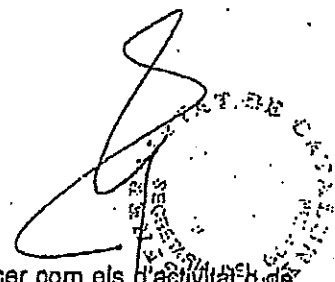
$$|(Icf - Dcf) - (Icp - Dcp)| \leq |Tp - Tf|$$

² Les despeses realitzades inclouen les liquidades i, al escau, la variació de PPI.



Taula 2 Altres objectius economicofinanciers

Objectius	Fórmula	Aplicabilitat	Ponderació	Avaluació del compliment / ponderació
<p><u>Reducció de la tesoreria</u> El pes del saldo mitjà de tresoreria sobre l'actiu mitjà de l'exercici avaluat (t) haurà de ser inferior a la mateixa relació referida a l'any anterior (t-1)</p>	$Rt = \frac{(Tt + Tf)}{2} \cdot \frac{(At-1 + Af-1)}{2} - \frac{(Tt-1 + Tf-1)}{2} \cdot \frac{(At-2 + Af-2)}{2}$ <p>On, T: Tresoreria inicial de l'exercici Tf: Tresoreria final de l'exercici At: Actiu inicial de l'exercici Af: Actiu final de l'exercici</p>	<p>Opcional aplicable només a les entitats que gestionin la seva tresoreria</p>	<p>Mínim 5%</p>	<p>SI Rt < 0 → 5% (mínim) NO Rt ≥ 0 → 0%</p>
<p><u>Reducció del recurs al deute en relació a la inversió (a seguir immobilitzats o circumstancials)</u> La relació entre l'increment d'endeutament mitjà i l'increment dels actius mitjans de l'exercici avaluat (t) haurà de ser inferior a la mateixa relació referida a l'any anterior (t-1), (això vol dir descomptant d'aquests les aportacions d'actius amb fons propis adreçades a compensar pèrdues durant l'exercici).</p>	$Rd = \frac{\Delta(Dt + Df)}{2} \cdot \frac{\Delta(At-1 + Af-1)}{2} - \frac{\Delta(Dt-1 + Df-1)}{2} \cdot \frac{\Delta(At-2 + Af-2)}{2}$ <p>On, Dt: Deute inicial de l'exercici Df: Deute final de l'exercici At: Actiu inicial de l'exercici Af: Actiu final de l'exercici</p>	<p>Opcional</p>	<p>Mínim 5%</p>	<p>SI Rd < 0 → 5% (mínim) NO Rd ≥ 0 → 0%</p>
<p><u>Millora del resultat d'exploració:</u> El marge d'exploració, entès com a relació entre el resultat brut d'exploració i facturació o xifra de negoci (excloent totes les capitalitzacions d'exploració, tant les corrents com la part de les de capitalitzades a l'exercici) de l'exercici avaluat (t) haurà de ser superior en un 20% al de l'exercici precedent (t-1)</p>	$Mm = \frac{RBEst - 1}{Fgr - 1} \cdot \frac{RBEst - 1 - 1}{Fgr - 1 - 1}$ <p>On, RBE: resultat brut d'exploració F: facturació o xifra de negoci sense subvencions</p>	<p>Opcional aplicable només a les entitats que tenguin ingressos propis majoritaris sempre que una part significativa d'aquests (mínim d'un 20%) no procediran del sector públic de la Generalitat.</p>	<p>Mínim 5%</p>	<p>SI Mm ≥ 1,1 → 5% (mínim) NO Mm < 1,1 → 0%</p>
<p><u>Millora rendibilitat:</u> La rendibilitat de l'exercici avaluat (t) calculada com a quocient entre el resultat ordinari net i l'actiu mitjà de l'exercici haurà de ser superior en un 20% al de l'exercici precedent (t-1)</p>	$Mr = \frac{RONest - 1}{(At-1 + Af-1)} \cdot \frac{RONest - 1 - 1}{(At-2 + Af-2)}$ <p>On, RON: resultat ordinari net sense subvencions At: Actiu inicial de l'exercici Af: Actiu final de l'exercici</p>	<p>Opcional aplicable només a les entitats que tenguin ingressos propis majoritaris sempre que una part significativa d'aquests (mínim d'un 20%) no procediran del sector públic de la Generalitat.</p>	<p>Mínim 5%</p>	<p>SI Mr ≥ 1,1 → 5% (mínim) NO Mr < 1,1 → 0%</p>



Procediment per a la concreció anual dels objectius

La concreció dels objectius –tant els de caràcter econòmicofinancer com els d'activitat o de servei- s'establirà per l'òrgan corresponent d'acord amb el contracte de treball i haurà de ser aprovada pel departament al qual està adscrita de forma directa o indirecta l'entitat.

Durant el primer trimestre de cada any els departaments, per mitjà de la secretaria general, hauran de comunicar a la DG de la Funció Pública i a la DG de Pressupostos i Tresor la concreció dels objectius per aquell any de totes les entitats que tinguin adscrites directament o indirecta, utilitzant les fitxes individualitzades recollides en l'Annex 1. Després del primer trimestre només es podran comunicar noves concrecions d'objectius si corresponen a noves contractacions. Excepcionalment per a l'any 2006, aquest termini es prorroga fins al 31 de maig de 2006.

V. AVALUACIÓ I ACREDITACIÓ DEL COMPLIMENT DELS OBJECTIUS

criteris per a l'avaluació d'objectius i acreditació de les retribucions variables

L'avaluació del compliment dels objectius concretats per a cada direcció es realitzarà per l'òrgan que els ha concretat, amb el vist i plau del departament al qual està adscrita de forma directa o indirecta l'entitat, i s'ha de basar en dades suficientment documentades.

Pel que fa als objectius econòmicofinancers caldrà una certificació del òrgan competent en matèria econòmica i financera de l'entitat que s'haurà d'emetre un cop tancat l'exercici pressupostari i que s'haurà de lluirar quan ho sol·licitin els òrgans dependents de la Intervenció General responsables del control econòmic i financer. Si de les dades finals del control financer en resultés que no s'ha assolit el compliment d'algun objectiu que inicialment hagués avaluat positivament, en cas que ja hagi estat pagada la retribució variable, caldrà reintegrar l'import corresponent a la ponderació de l'objectiu o objectius afectats.

L'avaluació del conjunt dels objectius es determinarà sumant les ponderacions assignades a cada un dels objectius assolits.

L'import final a acreditar serà proporcional al temps de serveis prestats (en dies) dins el període anual d'avaluació (365 dies).

Procediment per a l'avaluació d'objectius i acreditació de les retribucions variables

Un cop tancat l'exercici pressupostari, els òrgans avaluadors hauran de fer l'avaluació del compliment dels objectius previstos i quantificar l'import de la retribució variable a acreditar, i comunicar la proposta al departament al qual estigui adscrita l'entitat, que l'haurà d'autoritzar.

Un cop aprovades les avaluacions i quanties, la Secretaria general de cada departament enviarà els resultats de totes les avaluacions de les entitats que tingui adscrites, a la DG de la Funció Pública i a la DG de Pressupostos i Tresor, utilitzant els models de fitxa individual que s'adjunta en Annex 2 i la fitxa de resum per entitat de l'Annex 3.



Generalitat
de Catalunya

Un cop feta aquesta comunicació, i d'acord amb les disponibilitats pressupostàries, es podran fer efectius els pagaments en nòmina de les quanties corresponents².

VI. ADAPTACIÓ DE LES RETRIBUCIONS VARIABLES PER OBJECTIUS ACTUALMENT VIGENTS

En el termini de tres mesos des de l'aprovació d'aquestes normes els departaments han d'enviar a la DG de Pressupostos i Tresor i a la DG de la Funció Pública, utilitzant el model que s'adjunta com Annex 4, la informació referida al personal directiu que actualment té reconegudes retribucions variables en funció d'objectius, de totes les entitats que tinguin adscrites incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquestes normes. Els imports màxims de les retribucions variables per al 2006 i 2007 es determinaran en cada cas, d'acord amb el previst al respecte al contracte. Tanmateix, per a la concreció i acreditació dels objectius anuals ja s'aplicarà el previst en les presents normes.

Durant l'any 2006 i 2007, i amb efectes, a molt tardar, a partir de l'1 de gener del 2008, s'han de revisar els pactes amb el personal directiu afectat per tal d'adequar les seves retribucions variables en funció d'objectius i els seus límits màxims, als criteris i procediment prevists en aquestes normes.

VII. OBLIGACIÓ DE TRAMETRE LA INFORMACIÓ

Per poder fer efectiu el pagament de la retribució variable cal que l'entitat estigui al dia pel que fa a la tramesa d'informació comptable i de personal a través dels mecanismes de transmissió electrònica que hagi establert la Intervenció General i la DG de Pressupostos i Tresor.

VIII. INFORME ANUAL I REVISIÓ

La DG de Pressupostos i Tresor i la DG de la Funció Pública elaboraran anualment un informe sobre l'aplicació de les retribucions variables en funció d'objectius, que serà elevat al Govern.

De cara a una possible revisió de les presents normes en exercicis futurs, el departament d'Economia i Finances realitzarà un estudi exhaustiu sobre la implantació i desenvolupament de la retribució variable per objectius en l'àmbit del personal directiu del sector públic de la Generalitat, i n'eleva les conclusions i eventuais recomanacions al Govern. Aquestes conclusions es tindran en compte a l'hora d'establir, amb caràcter general, sistemes retributius del personal directiu de les entitats del sector públic de la Generalitat.

² En els casos d'entitats amb sistema de control d'intervenció prèvia pel que fa al capítol 1 de despeses, la Intervenció delegada comprovarà, prèviament al pagament, el compliment dels requisits prevists en aquest apartat.