



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

Informe firma conjunta

Número:

Referencia: EX-2022-55621428-APN-SGYEP#JGM/// Dictamen N° 5577- Actuación N° 21/23

A PELLEGRINI S.A. GERENTE DE FONDOS COMUNES DE INVERSIONES

Dictamen N° 5577- Actuación N° 21/23.- Pellegrini S.A. Gerente de Fondos Comunes de Inversión eleva una propuesta para la implementación de un Programa de Bonus por cumplimiento de objetivos, de acuerdo al detalle obrante en el ANEXO I (IF-2023-29514054-APN-DNGIYPS#JGM)

Al respecto, el organismo manifiesta que mediante el impulso de la medida está alineando la vigencia del instituto con el marco de lo que hoy rige, con impactos recomendables, para Nación Seguros y Nación Servicios S.A., a efectos de contribuir a la promoción en el incremento de sus resultados operativos.

El esquema de retribución variable propuesto tiene en cuenta los siguientes determinantes específicos:

- Cumplimiento de Objetivos Estratégico-Organizacionales. Definidos en el plan de negocios de la compañía al inicio de cada ejercicio económico. Su verificación, resulta una competencia que recae en el Directorio de la Sociedad.
- Rentabilidad Neta de la Compañía. Tiene como objeto determinar que para la aplicación del Bonus, la compañía debe tener utilidades positivas, es decir que debe haber generado ganancias en el ejercicio cerrado y la rentabilidad neta debe ser del 10% como mínimo. La misma es calculada al cierre de cada ejercicio económico sobre la base de los estados contables ajustados a esa fecha y de la siguiente manera: (Rentabilidad Neta = Utilidad Neta / Ventas).

Asimismo, para su distribución se establecen limitantes máximas, máximas combinadas e individuales, a saber:

- A. Límite máximo general. 25% de la Remuneración Anual Bruta Devengada (RABD): Se establece como tope a distribuir en concepto de bonus el 25 % de la Remuneración Anual Bruta Devengada. Dicha Remuneración se encuentra integrada por los conceptos mensuales, regulares, normales habituales y permanentes no incluyendo conceptos variables, ni extraordinarios.
- B. Límite máximo combinado RABD Vs. Rentabilidad: Cuando la Rentabilidad Neta se sitúe por encima del 10%, dará origen a la aplicación de la política de bonus. En tal supuesto y siempre que la Rentabilidad Neta sea inferior al 25% se distribuirá el valor que surja de la aplicación proporcional entre la Rentabilidad

Neta obtenida y el tope establecido del 25% sobre la Remuneración Anual Bruta Devengada (RABD). Cuando la Rentabilidad Neta se sitúe en un 25% o superior, se aplicará la política de bonus, distribuyendo el tope establecido del 25% sobre la Remuneración Anual Bruta Devengada (RABD).

C. Límites individuales.

- a. Mínimo de 210 días trabajados: La aplicación del bonus será proporcional a los días efectivamente trabajados.
- b. Evaluación de Desempeño Individual: La evaluación del desempeño individual muestra el cumplimiento de objetivos, medidos sobre cada uno de los empleados. Se evalúan 2 (dos) estratos de la estructura orgánica, por un lado, Gerentes, Subgerentes y Jefes y por el otro el Personal de apoyo o de servicios generales. Cada ítem evaluado, permite la asignación de un puntaje que oscila entre el 10% y el 100%. Definiendo como mínimo, una puntuación del 70% para que los empleados accedan al bonus.
- c. Grilla de Categorización: Su aplicación tiene como objetivo valorizar y medir el cumplimiento de objetivos individuales y competencias en todos los estratos de la estructura de la compañía y adicionalmente valorizar y medir el cumplimiento de los objetivos estratégico-organizacionales en los estratos superiores de la estructura organizativa de la compañía (jefaturas, subgerencias y gerencias). De acuerdo a los resultados obtenidos en las dimensiones descriptas, se determina el bonus a percibir (expresado en cantidad de sueldos), el que no podrá exceder el tope establecido para cada categoría según el nivel de responsabilidad de cada cargo en la compañía.
- d. La evaluación de desempeño individual subsume las valorizaciones expresadas anteriormente y permite asignar puntajes tal cual se describió en el ítem b precedente. Asimismo, permite a la compañía limitar la aplicación del bonus en un máximo de haberes a percibir.

Cabe destacar además que el Bonus, cuando corresponda, será de liquidación anualizada.

La base de cálculo general se obtiene de determinar el importe máximo a aplicar en la política de bonus y surge de la combinación de la Rentabilidad Neta obtenida en el ejercicio económico cerrado cada año y del tope del 25% de la Remuneración Anual Bruta Devengada (RABD). La base de cálculo individual se establece por medio de la combinación de la Rentabilidad Neta obtenida en el ejercicio económico cerrado cada año, con el resultado de cumplimiento de los objetivos organizacionales, la Remuneración Anual Bruta Devengada (RABD) y el resultado de la evaluación de desempeño obtenida por cada empleado, junto con el tope de salarios máximo que potencialmente se pueda percibir exclusivamente con el taxativo alcance y desarrollo que se detalla punto c) del apartado III del Anexo I (IF-2023-29514054-APN-DNGIYPS#JGM)

En virtud de lo expuesto y del análisis efectuado, esta Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público observa que la propuesta elevada, cuyos lineamientos se detallan en el presente, denota aspectos de una de las características de todo Incentivo o Estímulo que es la orientación de la actividad laboral de los trabajadores al logro de objetivos específicos en determinados plazos de tiempo, bajo criterios de programación preestablecidos y mensurables.

En tal marco, no se encuentran reparos a la implementación en el presente ejercicio del Bono por Cumplimiento de Objetivos para el personal de la empresa Pellegrini S. A. Gerente de Fondos Comunes de Inversión. Para los ejercicios posteriores corresponderá la revisión anual de los referidos lineamientos como asimismo relevar la información respecto del impacto y efectos de la aplicación sobre el último ejercicio cerrado a partir del cual se ejecutó la medida.

Finalmente corresponde desatacar que resulta condición indispensable que esa Sociedad brinde cumplimiento a la

normativa inherente a la liquidación de haberes de su persona en el marco de lo ordenado por el artículo 85 de la Ley 11.672 (t.o. 2014) y normativa complementaria, con el alcance establecido en la Resolución Conjunta SEP y SH N° 26/2019.