



G CONSELLERIA
O FONS EUROPEUS,
I UNIVERSITAT I CULTURA
B FUNDACIÓ BALEAR
/ INNOVACIÓ
I TECNOLOGIA

INFORME SOBRE GRAU DE
COMPLIMENT DELS INDICADORS
QUE CONFIGUREN LA PART
VARIABLE DEL SOU DELS ALTS
CÀRRECS

Exercici 2022

Índex de contingut

1. VALORACIÓ DE LA RETRIBUCIÓ VARIABLE DELS ÒRGANS UNIPERSONALS DE DIRECCIÓ	2
1.1 Marc Jurídic	2
1.2 Configuració de la retribució variable del gerent	3
1.2.1 Àrea pressupostària (25%)	3
1.2.2 Encàrrecs de gestió i resta d'actuacions (55%).....	5
1.2.3 Recursos humans (20%).....	10
1.3 Configuració de la retribució de la delegada territorial de Menorca.....	11
1.4 Termini de comprovació de la part variable	17

1. VALORACIÓ DE LA RETRIBUCIÓ VARIABLE DELS ÒRGANS UNIPERSONALS DE DIRECCIÓ

1.1 Marc Jurídic

En aquest punt s'estableix l'adequació de la retribució del gerent de la Fundació a les previsions de l'article 28.1 del Decret Llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la comunitat autònoma de les Illes Balears modificat per l'apartat 6 de la disposició final dotzena de la Llei 15/2012, de 27 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2013.

En aquest sentit, l'article 28.1 del Decret Llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la comunitat autònoma de les Illes Balears estableix que:

"Les retribucions dels òrgans unipersonals de direcció i del personal directiu professional de totes les entitats que integren el sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma s'han de configurar de manera que la seva remuneració es distribueixi en una part fixa i en una part variable vinculada a la consecució dels objectius de l'entitat. Correspon a l'òrgan col·legiat superior de cada entitat delimitar, abans del 30 de setembre de 2012, els criteris concrets per a això, tenint en compte, pel que fa a la part variable i entre altres criteris possibles, el grau de compliment del pla d'actuacions de l'entitat i del resultat pressupostari, d'acord amb els indicadors a què es refereix l'article 17.2 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears".

Així mateix, l'apartat 6 de la disposició final dotzena de la Llei 15/2012, de 27 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2013 que modifica l'apartat 1 de l'article 28 del Decret Llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la comunitat autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques estableix que:

"Les retribucions dels òrgans unipersonals de direcció i del personal directiu professional de les entitats del sector públic empresarial i fundacional, com també dels consorcis, de la comunitat autònoma de les Illes Balears, i dels òrgans unipersonals de direcció distints del director general i del secretari general, i del personal laboral directiu professional, del Servei de Salut de les Illes Balears, s'han de configurar de manera que la seva remuneració es distribueixi en una part fixa i en una part variable vinculada a la consecució dels objectius de l'entitat i al compliment de determinats paràmetres.

En tot cas la part fixa de la retribució anual que correspongui als òrgans unipersonals de direcció i al personal directiu professional del Servei de Salut de les Illes Balears no pot excedir de la retribució anual corresponent als directors generals de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Correspon a l'òrgan col·legiat superior de cada entitat delimitar, al temps de l'aprovació del pla anual d'actuació a què es refereix l'article 17.2 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector

públic instrumental de la comunitat autònoma de les Illes Balears, els criteris concrets per això, tenint en compte, pel que fa a la part variable i entre d'altres criteris possibles, el grau de compliment dels plans d'actuacions anteriors i el resultat pressupostari, d'acord amb els indicadors que s'estableixin"

Per altra banda, la Comissió d'Anàlisi i de Proposta de Reestructuració del Sector Públic Instrumental en sessió de data 20 de març de 2013 va aprovar per unanimitat la següent taula de proposta de percentatges de retribució variable dels gerents i del personal directiu professional dels ens del sector públic instrumental de la CAIB:

	Retribucions superiors a 48.000,00 €	Retribucions entre 44.000,00 i 48.000,00€	Retribucions entre 40.000,01 i 44.000,00€	Retribucions inferiors a 40.000,00 €
Percentatge retribució variable	10%	7,50%	5%	2,50%

1.2 Configuració de la retribució variable del gerent

En compliment d'aquesta normativa, es va proposar que la configuració de la retribució del gerent estigui determinada de la manera següent:

1. En una part fixa del sou del 90 %
2. Una part variable del 10% vinculada al compliment dels principals objectius del pla d'actuacions aprovat pel Patronat de la Fundació amb la distribució que s'estableix a continuació.

1.2.1 Àrea pressupostària (25%)

a) Grau d'execució del pressupost (15 punts):

- Acompliment total (sense desviació o amb desviació positiva¹) (100%): *entre 10 i 15 punts.*
- Desviació negativa fins a un 10%: *entre 5-10 punts.*
- Desviació negativa superior al 10%: *0-10 punts.*

Indicador: Comparació entre el pressupost aprovat i la liquidació pressupostària a 31 de desembre de 2022.

¹ S'entén que es produeix una desviació positiva quan, en la liquidació pressupostària, les despeses són inferiors a les previstes o bé quan els ingressos superen les previsions. En el cas de que els ingressos disminueixin de forma proporcional a les despeses, es considerarà que no hi ha desviació pressupostària.

A continuació apareix el un quadre resum d'ingressos i despeses amb la desviació corresponent i es detalla el quadre de liquidació del pressupost de l'exercici 2022:

	APROVAT	MODIFICAT	EXECUTAT	DESVIACIÓ
INGRESSOS	13.371.268,00	17.195.089,23	13.255.645,99	-0,86%
DESPESES			14.267.006,45	6,70%
RESULTAT	-1.011.360,46			-5,88%

DESPESES	Pressupost aprovat per Llei exercici 2022	Modificació pressupostària exercici 2022	Pressupost definitiu exercici 2022	Execució pressupostària exercici 2022	Desviació pressupostària exercici 2022	Percentatge d'execució sobre previsió
I. DESPESES DE PERSONAL	9.515.115,00	144.490,14	9.659.605,14	8.942.173,08	717.432,06	92,57%
II. DESPESES EN COMPRA DE BÉNS I SERVEIS	3.531.153,00	0,00	3.531.153,00	3.248.187,16	282.965,84	91,99%
III. DESPESES FINANCERES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
IV. TRANSFERÈNCIES CORRENTS	15.000,00	0,00	15.000,00	0,00	15.000,00	0,00%
VI. INVERSIONS REALS	310.000,00	3.557.317,19	3.867.317,19	2.076.646,21	1.790.670,98	53,70%
VII. TRANSFERÈNCIES DE CAPITAL	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
VIII. ACTIUS FINANCERS	0,00	122.013,90	122.013,90	0,00	0,00	100,00%
IX. PASSIUS FINANCERS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
IMPORT TOTAL	13.371.268,00	3.823.821,23	17.195.089,23	14.267.006,45	2.806.068,88	83,68%

INGRESSOS	Pressupost aprovat per Llei exercici 2022	Modificació pressupostària exercici 2022	Pressupost definitiu exercici 2022	Execució pressupostària exercici 2022	Desviació pressupostària exercici 2022	Percentatge d'execució sobre previsió
III. TAXES I ALTRES INGRESSOS	11.641.268,00	-72.300,00	11.568.968,00	11.019.494,60	549.473,40	95,25%
IV. TRANSFERÈNCIES CORRENTS	805.000,00	338.804,04	1.143.804,04	1.123.506,40	20.297,64	98,23%
V. INGRESSOS PATRIMONIALS	615.000,00	0,00	615.000,00	637.644,99	-22.644,99	103,68%
VI. ALIENACIÓ INVERSIONS REALS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
VII. TRANSFERÈNCIES DE CAPITAL	310.000,00	165.000,00	475.000,00	475.000,00	0,00	100,00%
VIII. ACTIUS FINANCERS	0,00	3.392.317,19	3.392.317,19	0,00	0,00	100,00%
IX. PASSIUS FINANCERS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
IMPORT TOTAL	13.371.268,00	3.823.821,23	17.195.089,23	13.255.645,99	547.126,05	96,82%

Resultat:** En 2022 s'observa una liquidació pressupostària, tant de despeses com d'ingressos per sota de les estimacions previstes. Es veu que la liquidació final de les despeses és superior a la d'ingressos (amb un resultat administratiu de -5,88%), motivat, principalment, per l'execució parcial de les inversions per l'adequació de les infraestructures del CPD duta a terme en 2022, que venen finançades per una transferència de capital de la CAIB atorgada en 2017, que, en virtut de la normativa aplicable, es va liquidar pressupostàriament l'any de la seva concessió. No obstant això, podem entendre que, en gran manera, l'execució del pressupost durant el període gener-desembre de 2022 compleix amb la majoria dels objectius previstos i amb la realitat econòmica del moment: **12 punts

b) Endeutament bancari total de l'entitat (10 punts).

- No increment: 10 punts.
- Increment: 0 punts.

En cap cas es pot incrementar l'endeutament bancari

Indicador: Balanç de situació a 31 de desembre de 2022 amb dades comparatives de 2021:

- Endeutament bancari a 31/12/2021: **0,00 €**
- Endeutament bancari a 31/12/2022: **0,00 €**

*Resultat: No s'ha produït endeutament bancari: **10 punts***

1.2.2 Encàrrecs de gestió i resta d'actuacions (55%)

a) Grau de compliment dels objectius i indicadors establerts al pla d'actuacions (35 punts):

Es considera que es compleixen els objectius si les actuacions emmarcades dins els encàrrecs de gestió aprovats presenten una execució a prop del 100% del total que marquen els plecs tècnics. A més, s'han concretat una sèrie d'objectius de necessari compliment per l'any 2022, detallats al següent epígraf. En aquest sentit, s'obtindria una valoració:

- Acompliment total (entre un 90% y un 100%): *entre 31,50 i 35 punts.*
- Acompliment suficient (entre un 75% y un 89%): *entre 26,25 i 31,49 punts.*
- Acompliment parcial (entre un 50% i un 74%): *entre 17,5 i 26,24 punts.*
- Acompliment insuficient (entre un 25% i un 49%): *entre 8,75 i 17,49 punts.*
- Incompliment (menys d'un 25%): *entre 0 i 8,74 punts.*

Cal esmentar que la majoria dels objectius definits dins aquest document estan vinculats a distints encàrrecs de gestió, per tant aquests només poden ser assolits mitjançant la col·laboració de les distintes entitats encomanants.

El detall del grau d'execució del Pla d'Actuació 2022 (Informe Anual d'Activitats 2022), en el que es refereix als objectius i indicadors de les diferents àrees de la Fundació BIT és:

INNOVACIÓ		98,4%
	CIBERSOCIETAT	100,0%
	GOVERN DIGITAL	100,0%
	PROJECTES I COMUNICACIÓ RDI	92,0%
	TIC INNOVACIÓ	100,0%
	TURISME I TIC	100,0%
TIC		97,00%
	CALL CENTER	100,0%
	DESENVOLUPAMENT	100,0%
	SISTEMES I COMUNICACIONS	100,0%
	XARXA CORPORATIVA	88,0%
GESTIÓ I SUPORT		89,7%
	GESTIÓ D'INFRAESTRUCTURES	69,0%
	QUALITAT I MEDI AMBIENT	100,0%
	RECURSOS HUMANS	100,0%
GRAU DE ACOMPLIMENT DEL PLA D'ACTUACIÓ 2022 (SEGONS OBJECTIUS DE LES ÀREES)		95,8%

*Resultat: Els resultats a 31 de desembre de 2021 mostren que s'han assolit un **95,80%** (es considera acompliment TOTAL) dels indicadors previstos per les diferents àrees de la Fundació BIT: **33,50 punts***

b) Objectius propis de gerència a 31 de desembre de 2021 (20 punts):

L'actual gerent fou nomenat el 24 de novembre de 2021 i els objectius foren aprovats el 19 de gener de 2022 en un context condicionat encara per la pandèmia i amb un plantejament de continuïtat respecte del 2021, ja que pràcticament no hi havia hagut temps material per articular un nou disseny fruit d'una reflexió assossegada.

El 2022, malgrat els plantejaments optimistes que es poguessin tenir a principis d'any va estar condicionat per l'obligatorietat de la mascareta fins a finals del mes d'abril i els protocols preventius es mantingueren fins a finals de juny, amb tot el que això implica de condicionant per a la interacció de les persones.

Per altra banda, la Fundació Bit arrossegava una forta problemàtica de conflictivitat laboral palesada en una elevada litigiositat i una confrontació amb el Comitè d'Empresa que abocaven l'organització a una mena de malestar sistèmic que enraria el clima laboral i dificultava la implementació d'iniciatives de millora continua.

Un exemple d'aquest malestar podrien ser les especulacions sobre la possible no continuïtat del Call Center que posarien en perill una vuitantena de llocs de feina i que requerien un sobreesforç de la Gerència amb contínues reunions amb el Comitè d'Empresa, responsables del servei i personal implicat per tal d'informar de la realitat concreta, al marge d'especulacions.

En aquest context, a més, es va haver de gestionar el pla d'estabilització del personal de la Fundació amb tot el nivell de tensió que comporta aquest tipus de tasca.

A més de la conflictivitat laboral, el 2022 ha estat condicionat per la crisi oberta amb l'empresa *Sampol Ingenieria y Obras*, arrendatària de la planta de cogeneració d'energia tèrmica que de manera unilateral intentà imposar un increment del preu de l'energia al marge del fixat en el contracte i per les dificultats d'execució del projecte del CPD derivades d'una adjudicació sense disposar de la preceptiva llicència d'obres i un permanent conflicte amb la UTE adjudicatària durant el procés d'execució.

En la part positiva cal esmentar la celebració dels 20 anys del Parc Bit i el Congrés de l'Associació Espanyola de Parc Tecnològics, APTE, celebrat al Parc Bit el mes de juny.

És en aquest marc que s'ha de situar l'acció de la Gerència que des de la segona Junta de Patronat de l'any informà el Patronat, i reiterà en totes les sessions ordinàries posteriors, que estava desenvolupant una gestió per emergència i no per estratègia, és a dir, una gestió reactiva per a resoldre les contínues incidències sobrevingudes.

✓ Realitzar un "Pla d'Acció per a la millora del clima laboral de la Fundació" articulat sobre un sistema d'evidències per a la seva avaluació:

Partint del diagnòstic de què el clima laboral de la FBIT estava condicionat de manera principal i força determinant pels diferents nivells retributius i les mancances de la RLT així com friccions encara no resoltes de la fusió de les tres empreses en 2012 i dissonàncies derivades de la RLT DE 2017 es va entendre que l'objectiu de millora del clima laboral només podia tenir èxit si s'encaraven els problemes estructurals de base. Així:

1. *S'obrí una línia de diàleg estable i permanent amb el Comitè d'Empresa, substanciada en un apartat propi en el sistema de comunicació i interconnexió de la Fundació, que permet una interacció 7/24 i reunions periòdiques mensuals en una mesa de diàleg gerència-comitè d'empresa, a més de la disponibilitat de la gerència per a qualsevol contacte bilateral específic.*
2. *Es treballà per a engegar un procés d'homogeneïtzació salarial que pogué desenvolupar-se en el marc de tot el SPI del GOIB i es substancià amb la signatura d'un acord GOIB-Sindicats a finals del passat mes d'octubre.*
3. *Es posaren les bases per a la integració del personal provinent de l'extinta Cooperativa en la RLT de la Fundació, cosa que es materialitzà el passat mes de febrer permeten ara abordar l'anomenada RLT 4.0 de revisió de tota la RLT de 2017 que ja està en marxa*

✓ **Dissenyar i posar en marxa una metodologia de processos per a la millora del sistema de gestió i qualitat de la Fundació:**

Analitzat el context, valorats els mitjans i simulat diferents escenaris s'arribà a la conclusió que la via més efectiva era el manteniment de l'actual ISO 9001 i que l'objectiu havia de ser esmenar les actuals mancances superant les reticències dels responsables que ho vivien -o viuen encara- com un tràmit i una imposició que al final s'emplena per a complir l'expedient.

S'ha treballat en el canvi de paradigma: no ens interessa tant la certificació com la cultura dels processos de qualitat. És a dir, tenim una ISO per a fer les coses millor.

S'ha treballat també en la revisió de processos, que són molts i arrossequen inèrcies, amb la finalitat d'alinejar els processos teòrics en la realitat pràctica quotidiana: aconseguir que una acció sigui un continu de checks de validació.

És a dir, *pensam les coses, les feim, mesuram i analitzam el que hem fet i feim els ajustaments necessaris* per a fer-ho millor la propera vegada.

✓ **Posar en marxa un programa de RSC de la Fundació:**

Al Patronat del mes d'abril s'informava de la posada en marxa d'una línia de RSC iniciada amb la cessió d'ordinadors a una ONG.

A partir d'aquí s'ha estat treballant amb l'articulació d'unes bases que permetin posar en valor aquells elements que pels motius que sigui ja no són útils per a la FBIT, però que encara ho poden ser per a la societat.

Aquesta iniciativa evidencià una de les carències de la FBIT: l'elevada càrrega de feina i la dificultat per assignar aquestes responsabilitats a persones concretes que ho poguessin integrar en la seva tasca quotidiana.

S'han analitzat també possibilitats de gestió de la part rústica del parc que s'han hagut de deixar en *stand by* un cop sorgí la possibilitat de posar en marxa un centre de recerca agrícola i un espai per a plaques solars.

Un altre element d'aquesta RSC és la cessió d'espais per a la pràctica esportiva com un *duatló* o un circuit estable de *mountain-bike*.

Finalment, un valor intangible, però que cal valorar: el Parc Bit és un lloc on la gent va a passejar, inclús a celebrar festes infantils d'aniversari.

- ✓ **Elaborar un document base per a l'Estratègia Balear d'Innovació i Tecnologia, eBIT.**

La Fundació Bit, per la seva naturalesa i per la seva transversalitat, és un agent del GOIB en el sistema d'innovació i tecnologia de les Illes Balears. A tall de resum i sense entrar en les polítiques concretes, que no pertocuen a la Fundació, ja que la Fundació el que fa és executar les línies marcades per les diferents direccions generals competents en els diferents àmbits, es plantegen 10 premisses a tenir en compte:

1. *Articular i sistematitzar un sistema de coordinació dels diferents agents d'innovació. A més de les diferents direccions generals del Govern competents en la matèria i dels diferents nivells de l'Administració (Ajuntaments i Consells) cal orientar a objectius compartits a la FBIT, l'IDI, la FUEIB, les Cambres de Comerç...*
2. *Articular i sistematitzar un sistema de coordinació dels diferents agents de tecnologia. A més de la coordinació interna de les diferents administracions, la coordinació i compartició de recursos entre elles pot aconseguir importants economies d'escala i una millor eficiència dels recursos.*
3. *Situar en un mapa les diferents infraestructures i equipaments dedicats a la R+D+I a les Illes Balears per tal de visualitzar una realitat que sovint passa desapercibuda.*
4. *Divulgar en el nostre ecosistema innovador la legislació i els plans: Les lleis estatals i autonòmiques de ciència, tecnologia i innovació i els corresponents plans. Especial esment a altres documents com la RIS3*
5. *Promoure accions de divulgació de la cultura científica, tecnològica i innovadora en la població en general, amb esment especial a la infància i la joventut.*
6. *Potenciar la innovació i la tecnologia a través de la compra pública innovadora.*
7. *Promoure projectes de col·laboració publico-privada en els camps de la innovació i la tecnologia.*
8. *Promoure els diagnòstics de maduresa digital d'empreses i organitzacions amb la finalitat de garantir la seva competitivitat*
9. *Promoure l'adquisició de competències digitals per part de la ciutadania en el marc europeu de competències digitals*
10. *Articular sistemes d'avaluació de les polítiques públiques d'innovació i tecnologia*

- ✓ **Identificar possibles accions de l'Agenda 2030 per a implementar a la Fundació i fer-ne un pla d'actuació**

Malgrat que l'agenda 2030 sembla que ha quedat desdibuixada per la pandèmia, continua essent un element vàlid de referència per a implementar polítiques d'interès general.

Dels 17 objectius se seleccionen els 13 que tenen més incidència en l'acció de la Fundació Bit:

3. SALUT I BENESTAR	El ParcBit disposa del programa <i>SportBit</i> . Es tracta de 37 rutes que sumen més de 500 km de recorregut per practicar esport a l'aire lliure al ParcBit i voltants, amb 8 activitats esportives diferents des de bicicleta, <i>nordic walking</i> , passant per <i>inline skating</i> i rutes a peu (running, walking i X-running). Per altra banda, està en estudi la possibilitat d'incentivar alimentació i beguda saludable en els restaurants i cafeteries del Parc.
4. EDUCACIÓ DE QUALITAT	A través del Pla de Formació de la Fundació Bit
5. IGUALTAT DE GÈNERE	A través del Pla d'Igualtat de la Fundació Bit
7. ENERGIA ASSEQUIBLE I NO CONTAMINANT	Amb la solarització del pàrquing del Parc Bit
8. TREBALL DECENT I CREIXEMENT ECONÒMIC	Amb el pla d'homogeneïtzació del personal, la inclusió en la RLT, l'adhesió al conveni....
9. INDÚSTRIA, INNOVACIÓ I INFRAESTRUCTURA	Amb la millora continua del propi Parc, del Centre Bit i dels diferents projectes de la Fundació
10. REDUCCIÓ DE LES DESIGUALTATS	Amb l'acord d'homogeneïtzació salarial
11. CIUTATS I COMUNITATS SOSTENIBLES	Amb la potenciació del transport públic amb l'arribada del metro al parc Amb el programa de protecció del patrimoni cultural i natural de la finca del Parc Bit
12. PRODUCCIÓ I CONSUM RESPONSABLES	Amb les avaluacions d'impacte i amb la ISO 14001
13. ACCIÓ PEL CLIMA	Amb l'avaluació d'impacte dels diferents processos
14. VIDA D'ECOSISTEMES TERRESTRES	Amb la protecció del patrimoni natural de la finca del Parc Bit
16. PAU, JUSTÍCIA I INSTITUCIONS SÒLIDES	Avançant en la millora del sistema de gestió de la qualitat i en la transparència de la Fundació
17. ALIANCES PER ACONSEGUIR ELS OBJECTIUS	Amb la cerca contínua de sinèrgies que permetin a la FBIT desenvolupar els seus objectius

La valoració del compliment dels objectius proposats serà:

- Acompliment total (entre un 80% y un 100%): *20 punts*.
- Acompliment suficient (entre un 60% y un 79%): *10 punts*.
- Acompliment parcial (entre un 40% i un 59%): *5 punts*.
- Acompliment insuficient (entre un 20% i un 39%): *2,5 punts*.
- Incompliment (menys d'un 20%): *0 punts*.

*Resultat: Els resultats a 31 de desembre de 2022 mostren que s'han complit un **95%** (es considera acompliment TOTAL) dels objectius previstos per a la gerència: **19 punts***

1.2.3 Recursos humans (20%)

a) Pla de Formació 2022: elaboració i execució (10 punts):

- Acompliment total: *10 punts*.
- Acompliment parcial: *5 punts*.
- No acompliment: *0 punts*.

Indicador: Informe de l'àrea de Recursos Humans sobre el grau d'execució del Pla de Formació 2022, segons la planificació inicial.

*Resultat: El Pla de Formació de la FBIT de l'any 2022 recull dues accions formatives: Màrqueting per a avatars i Actualització de la legislació ambiental. Totes dues accions van ser realitzades entre març i abril de 2022. El 100% de les accions planificades en el Pla de Formació anual d'any 2022 van ser executades: **10 punts**.*

b) Actualització del Pla d'Igualtat 2019-2022 (5 punts)

- Acompliment total: *5 punts*.
- Acompliment parcial: *2,5 punts*.
- No acompliment: *0 punts*.

Indicador: Informe de l'àrea de Recursos Humans sobre l'estat de l'actualització del manual.

*Resultat: El 15 de juny de 2022 la Comissió d'Igualtat es va reunir per a abordar la revisió i actualització del Pla d'Igualtat, s'ha actualitzat l'Annex III i el Registre Retributiu de l'any 2021 s'ha tancat, analitzat i compartit al maig/juny de 2022. S'han realitzat reunions mensuals periòdiques amb el Comitè d'Empresa: **5 punts**.*

c) Millora de la comunicació interna (5 punts):

- Acompliment total: *5 punts*.
- Acompliment parcial: *2,5 punts*.

- No compliment: 0 punts.

Indicador: Informe de l'àrea de Recursos Humans sobre les millores adoptades.

*Resultat: A través de Basecamp es comparteixen els documents i s'informa dels temes més rellevants. S'han creat equips de treball i projectes multidisciplinaris per a analitzar i comentar, de manera àgil les tasques a realitzar.: **5 punts.***

1.3 Configuració de la retribució de la delegada territorial de Menorca

En compliment d'aquesta normativa, es va proposar que la configuració de la retribució de la delegada territorial de Menorca, òrgan unipersonal de direcció segons s'estableix a la modificació estatutària (article 10) aprovada pel Patronat de la Fundació BIT en sessió de dia 19 de maig del 2016, amb autorització prèvia del Consell de Govern de dia 13 de maig de 2016 (BOIB núm. 61, de 14 de maig), estigui determinada de la manera següent, segons s'estableix en el contracte d'alta direcció, signat per ambdues parts:

1. En una part fixa del sou, per import de 37.000 euros (més els increments generats per aplicació de la normativa vigent).
2. Una part variable de 5.000 euros vinculada al compliment dels objectius específics establerts per a la treballadora al pla d'actuacions aprovat pel Patronat de la Fundació (més els increments generats per aplicació de la normativa vigent).

De l'informe anual presentat per la delegada territorial, s'extreu que els objectius específics de necessari compliment s'han complert amb escreix, i més concretament, els següents:

- ✓ **Dissenyar i executar un pla d'actuació del CentreBIT Menorca per 2022.**

El CentreBIT Menorca és un espai creat amb la finalitat d'oferir a emprenedors i pimes de Menorca un entorn de qualitat per afavorir la creació d'empreses innovadores de base tecnològica i la consolidació empresarial mitjançant activitats i iniciatives innovadores basades en el coneixement i la tecnologia. I per tant, fomentant la innovació i l'absorció de tot aquest coneixement i noves solucions tecnològiques entre el conjunt del sector empresarial millorant així la competitivitat de les pimes i el teixit empresarial de Menorca i les Illes Balears.

OBJECTIUS PRINCIPALS

- *Posicionar el CentreBIT com a referent a l'illa en l'àmbit de la innovació i la tecnologia*
- *Fomentar i promoure la diversificació de l'economia*
- *Generar creixement econòmic en base al coneixement i a la sostenibilitat*
- *Generar valor mitjançant la incorporació de tecnologia*
- *Millorar la competitivitat i l'eficiència a les nostres empreses*
- *Aportar més riquesa i benestar a la nostra societat*

LÍNIES D'ACTUACIÓ

- *Programa de suport a emprenedors de base tecnològica per a la creació d'empreses innovadores*
- *Programa de suport a les empreses de l'illa de Menorca en la posada en marxa d'iniciatives de RDI i de col·laboració internacional*
- *Crear comunitat empresarial entorn a la tecnologia*
- *Programa de foment i impuls de la innovació i la digitalització a l'illa de Menorca*
- *Divulgació tècnica científica entre la societat i foment de vocacions tecnològiques entre els joves estudiants*

AGENTS

- *empresaris (tecnològics, pimes en general)*
- *emprenedors*
- *coneixement/educació*
- *societat en general*

REPTES

- **EMPRENBIT: Atracció de Projectes i Talent**
 - *A partir de l'experiència dels primers anys, adequar el programa a les necessitats de l'illa. Conèixer nivells de satisfacció, d'expectatives, necessitats per ser capaços d'aportar més valor.*
 - *Ser capaços de trobar i atraure talent i projectes cap a EmprenBIT*
 - *Conèixer projectes d'altres comunitats i plantejar col·laboracions*
- **SECTOR EMPRESARIAL**
 - *Augmentar la participació d'empreses en les línies de foment de RDI del Govern*
 - *Ser part activa en el procés de digitalització de les pimes de Menorca*
 - *Foment de la diversificació empresarial amb especial suport a la indústria*
 - *Fomentar la fabricació digital en el sector industrial*
 - *Fomentar la generació i execució de projectes dins la línia Next Generation EU i altres programes europeus.*
- **EDUCACIÓ**
 - *Millorar els índex d'estudiants en àrees STEM*
 - *Augmentar la participació de noies en estudis i professions STEM*
- ✓ **Fomentar la generació i presentació de projectes innovadors a la línia d'ajudes Next Generation de la UE:**
 - *Fer difusió de les línies de finançament*
 - *Realitzar presentacions de les diferents línies*

- *Assessorar a projectes concrets en línies de finançament i ajudar-los en la seva presentació.*
- Realitzat conveni amb NEXT GEN MENORCA RoB AIE (Associació d'Interès Empresarial).

L'AIE s'ha constituït a fi d'aglutinar projectes amb una lògica comú de desenvolupament econòmic i empresarial entorn a la sostenibilitat i la digitalització de l'economia de Menorca (Reserva de la Biosfera). Una important representació de les empreses sòcies de l'AIE estan instal·lades en el CentreBIT Menorca.

- Mantingudes diverses reunions amb empreses per tal d'ajudar a la cerca de finançament, així com seguiment i assessorament de projectes.
 - *23 Projectes assessorats en temes de finançament a Menorca*
 - *3 Presentacions de programes d'ajudes a projectes:*
 - *26 de gener presentació de diferents línies d'ajudes impulsades per vicepresidència:*
 - *Presentació programa Reempresa: assistència del Vicepresident i Conseller, Sr. Juan Pedro Yllanes, el director general de Comerç, Miguel Piñol, i la directora gerent de l'IDI, Mariona Luis*
 - *Presentació subvencions de Comerç, Next Generation. Assistència del director general de Comerç, Miguel Piñol.*
 - *Presentació dels projectes a Menorca de l'Institut Balear de la Energia per a l'any 2022.*
 - *9 de febrer presentació del programa Acelera Pime i el Kit digital per a pimes.*
 - *3 de novembre Jornada CDTI: jornada informativa sobre ajudes públiques de I+D+I per a petites i mitjanes empreses innovadores*

- ✓ **Atreure i mantenir col·laboracions amb altres entitats en cerca de sinèrgies que permetin ampliar el ventall de serveis i el radi d'acció sempre dins l'entorn de foment de la innovació i la tecnologia.**

Entitats amb les que col·laborem i interactuem per dur a terme el nostre pla d'actuació

DG INNOVACIÓ

- Encomana d'execució d'actuacions per al compliment del Pla de ciència, tecnologia i innovació a les Illes Balears.

DG PUR

- Servei d'execució per a la valoració i transferència del coneixement dins del marc del Pla de ciència, tecnologia i innovació de la Illes Balears.

CONSELL INSULAR DE MENORCA

- Programa Salut Jove.

UIB/FUEIB

- Col·laboracions en actuacions d'emprenedoria i en connexió entre el sector empresarial i formatiu.

PIME

- Conveni de col·laboració en assessorament i difusió d'actuacions.

CONSELLERIA D'EDUCACIÓ

- Foment de vocacions tecnològiques amb l'alumnat.

ACCESO

- Col·laboració en difusió i contacte estret amb el sector.

CONNECT'UP

- Col·laboració en el programa formatiu, difusió i cessió d'espais.

IDI

- Conveni de col·laboració i coordinació d'actuacions adreçades a l'emprenedoria en l'àmbit industrial principalment.

FUNDACIÓ CAT

- Col·laboració en el programa formatiu i difusió.

CENTRE DE LA MAR

- Col·laboració amb el FabLab.

CEP IBSTEAM

- Col·laboració amb el FabLab i en foment de vocacions STEM en els centres educatius.

APTE (*Asociación De Parques Tecnológicos de España*)

- Col·laboració en diversos projectes d'àmbit nacional:
 - *Emprenedoria: APTENISA*
 - *Vocacions STEM en Femení: FECYT "Ciència i tecnologia en Femení"*
 - *Projectes d'innovació*
- ✓ **Consolidar una ocupació del 50% dels espais d'incubació del programa EMPRENBIT al CentreBIT al llarg de 2021, i mantenir un grau d'ocupació de la resta d'espais disponibles per a empreses al 75%.**

PROJECTES D'EMPRENEDORS a la incubadora participant en el programa EMPRENBIT:

- *InNubation*
- *Rebot Yachts*
- *Bioalcohol*
- *Rem Experience*
- *Menorca Raw*

- *Kangufy*
- *Alexandra Villarubí (ciberseguretat)*

EMPRESSES ALLOTJADES al CentreBIT Menorca al llarg del 2022:

- 19 empreses presencials:
 - *BINARY*
 - *JEGA INTEGRAL*
 - *IDO COMMERCE SL*
 - *INFOTELECOM*
 - *SORENOID*
 - *AIE RESERVA DE LA BIOSFERA*
 - *ORASET*
 - *MY BOOKING*
 - *ATALIS FUNDING*
 - *M7 ENGINYERS*
 - *MENORCALAB*
 - *SORENOID*
 - *AZIMUT 360*
 - *MADERESA*
 - *ALLIGNED STUDIOS*
 - *ALISON MASCARÓ*
 - *ZERO PLASTIC +*
 - *CIVICA SOFTWARE*
 - *ARITZ BERAOKETXEA ROA*
- En modalitat HUB
 - *MENORCA ZEROS I UNS*
 - *GUEST PRO*

A data 31 de desembre teníem lliure 1 despatx a la planta 1 i un taller al soterrani sense ocupació.

- ✓ **Mantenir un grau de satisfacció dels usuaris de bo o molt bo en quant a les instal·lacions, atenció i serveis del CentreBIT.**

Donada la petita dimensió de la comunitat del CentreBIT Menorca, per tal de conèixer el nivell de satisfacció dels usuaris quant a les instal·lacions, l'atenció i el servei intentem establir diferents sistemes de comunicació i avaluació actives al llarg de l'any. Es fan enquestes de qualitat però no anuals per no ser repetitius. Es disposa d'una canal de *WhatsApp* informatiu específic per mantenir informada a la comunitat de forma àgil de qualsevol incidència o activitat al centre i s'envien *e-mails* informant de totes les actuacions que es duen a terme. Es mantenen reunions periòdiques internes amb tots els membres de la comunitat per fomentar la comunicació i relació entre els membres, però també per

conèixer la seva opinió i necessitats quant als serveis de la Fundació Bit. Addicionalment, s'ha activat un sistema de reserva de sales i equipaments del FabLAB per tal que puguin de forma autònoma i àgil reservar els espais del CentreBIT. De tota la informació recollida es pot afirmar que en nivell de satisfacció per part dels usuaris és de bo o molt bo.

- ✓ **Dinamitzar l'activitat del FabLab CentreBIT en dos àmbits principals amb actuacions concretes:**
 - *Sector educatiu: 15 actuacions desenvolupades de foment de vocacions STEM amb una participació de 495 infants i 5 tallers de robòtica amb una participació de 110 infants.*
 - *Sector empresarial: 8 formacions en fabricació digital i impressions 3D amb una participació de 95 professionals.*
- ✓ **Gestionar, coordinar i dinamitzar la participació al 2022 en el programa d'agermanament amb un altre Parc Tecnològic participant d'APTE, per tal que diverses àrees de gestió de la Fundació Bit i els serveis que oferim es vegin beneficiades de bones pràctiques realitzades a altres parcs.**

La Fundació Bit participa en el programa d'agermanament de parcs tecnològic d'APTE amb el Parc Tecnològic Málaga TechPark. Per problemes sobrevinguts en els dos parcs, es va decidir prorrogar l'agermanament també durant l'any 2023. En el 2022 s'han produït dos reunions i intercanvis de divers informació dels dos parcs i es preveu realitzar-ne dos més al llarg del 2023 i una actuació comuna entre amb empreses dels dos parcs.

- ✓ **Coordinar la organització del 20 Aniversari del Parc Bit i el congrés internacional d'APTE com a dos efemèrides importants de la Fundació Bit al 2022.**

Amb motiu del XX Aniversari del Parc Bit es van organitzar dos actuacions importants al llarg de l'any 2022:

- Congrés internacional d'APTE els dies 9 i 10 de juny amb la participació de 60 professionals de representants parcs de tota Espanya
- El dimecres 19 d'octubre celebrà els seus 20 anys amb una jornada de portes obertes que comptà amb la participació de nombroses empreses i entitats per donar a conèixer el parc i el desenvolupament de tot un seguit d'activitats adreçades als professionals que hi treballen al parc per a enfortir la comunitat.
- ✓ **Atraure activitat d'altres entitats relacionades amb l'empresa, la innovació i les noves tecnologies cap al CentreBIT Menorca per tal convertir-lo en el centre de referència de l'illa en aquestes àrees.**

El 2022 ha resultat la concreció de 52 actuacions relacionades amb temes d'innovació, tecnologia i empresa executades al CentreBit Menorca presencialment amb la participació de 2785 persones.

*Resultat: Els resultats a 31 de desembre de 2022 mostren que s'han complit un **100%** (es considera acompliment TOTAL) dels objectius previstos per a la delegada territorial.*

1.4 Termini de comprovació de la part variable

La data que es fixa per a la valoració del grau de compliment del pla d'actuació serà el **31 de desembre de 2022** per a la valoració global de tot l'any.

Així mateix, la part variable de les retribucions del gerent i de la delegada territorial seran abonades (o, si s'escau, descomptades) en funció de la consecució d'objectius en la proporció següent:

- Més del 90% en el compliment dels objectius, cobrarà el 100% de la part variable de la retribució.
- Entre un 80% i un 90% en el compliment dels objectius, cobrarà el 50% de la part variable de la retribució.
- Per davall del 80% en el compliment dels objectius, no cobrarà la part variable de la retribució.

Per 2022, el grau de compliments del diferents factors que conformen la valoració de la part variable del sou del gerent ha estat:

	Puntuació Màxima	Puntuació Obtinguda
Àrea Pressupostària (25%)		
Grau d'execució del pressupost	15	12
Endeutament bancari	10	10
Encàrrecs de gestió i resta d'actuacions (55%)		
Grau de compliment dels objectius i indicadors establerts al pla d'actuacions	35	33,50
Objectius propis de gerencia	20	19
Recursos humans (20%)		
Pla de Formació 2022: elaboració i execució	10	10
Actualització del Pla d'Igualtat 2019-2022	5	5
Millora de la comunicació interna	5	5
	100	94,50

RESULTAT FINAL:

- a) A l'haver obtingut un 94,50% en el compliment dels objectius, el gerent cobrarà el 100% de la part variable de la seva retribució.
- b) A l'haver obtingut un 100% en el compliment dels objectius la delegada territorial cobrarà el 100% de la part variable de la retribució.

Informe de valoració de la part variable del sou del gerent i de la delegada territorial de l'exercici 2022, segons l'establert en la Llei 7/2010 de 21 de juliol, del sector públic instrumental, aprovat pel Patronat de la Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia en la seva reunió del 24 de maig de 2023.

Aquest document consta de 18 pàgines.