

ANEXO JUSTIFICATIVO SOBRE 1

CRITERIOS SOMETIDOS A JUICIOS DE VALOR

1. Organización del personal que vaya a ejecutar el contrato

A. AUDITORÍA DE CUENTAS

1.1. Justificación organizativa del equipo (27,00 puntos)

Se valorará la adecuada justificación de la propuesta organizativa. En especial, se tendrá en cuenta la adecuación al volumen de trabajo, necesidades a atender y garantía de cumplimiento de plazos establecidos, en base a los cuales se ha realizado el reparto de las dedicaciones horarias (a nivel general, por roles y, en cada rol, por sociedades) así como la adecuación, a nivel de roles, de determinados perfiles a las características de determinadas sociedades. En este último caso, no se podrá revelar ningún dato correspondiente a competencias individuales valoradas de forma automática en el criterio 3 (sobre nº 2). Dicho incumplimiento supondrá la inadmisión de la oferta presentada.

- **Coherencia, equilibrio y adecuación general del equipo: hasta 5 puntos.**
- **Coherencia, equilibrio y adecuación de el/los perfil/s a nivel de:**
 - o **Socio: hasta 5,00 puntos.**
 - o **Directores o Directoras Gerente: hasta 8,00 puntos.**
 - o **Responsables / Jefes o Jefas de Equipo: hasta 6,00 puntos.**
 - o **Asistentes: hasta 3,00 puntos.**

1.2. Incremento de recursos respecto del equipo mínimo de trabajo (7,25 puntos)

- *Por resultar inherente a la propuesta organizativa del subcriterio anterior, forma parte del presente criterio la valoración del personal adicional al exigido como equipo mínimo, siempre que se acredite el mismo o superior nivel de formación y experiencia mínima establecidos en el apartado 13.2, según el siguiente baremo:*
 - o **Directores o Directoras Gerente: 1,00 punto por cada persona adicional, hasta un máximo de 2,00 puntos.**
 - o **Responsables / Jefes o Jefas de Equipo: 1,00 puntos por cada persona adicional, hasta un máximo de 3,00 puntos.**
 - o **Asistentes: 0,75 punto por cada persona adicional, hasta un máximo de 2,25 puntos.**

B. AUDITORÍA DE PROCEDIMIENTOS ACORDADOS SOBRE CUMPLIMIENTO DE LEGALIDAD (12,75 puntos)

1.3. Justificación organizativa del equipo (10,00 puntos)

Se valorará la adecuada justificación de la propuesta organizativa. En especial, se tendrá en cuenta la adecuación al volumen de trabajo, necesidades a atender y garantía de cumplimiento

de plazos establecidos, en base a los cuales se ha realizado el reparto de las dedicaciones horarias (por roles). No se podrá revelar ningún dato correspondiente a competencias individuales valoradas de forma automática en el criterio 3 (sobre nº 2). Dicho incumplimiento supondrá la inadmisión de la oferta presentada. Hasta un máximo de 10,00 puntos.

1.4. Incremento de recursos respecto del equipo mínimo de trabajo (2,75 puntos)

- *Por resultar inherente a la propuesta organizativa del subcriterio anterior, forma parte del presente criterio la valoración del personal adicional al exigido como equipo mínimo, siempre que se acredite el mismo o superior nivel de formación y experiencia mínima establecidos en el apartado 13.2, según el siguiente baremo:*
 - **Responsable / Jefe o Jefa de Equipo: 1,50 puntos por una persona adicional.**
 - **Asistentes: 1,25 puntos por una persona adicional.**

PKF ATTEST SERVICIOS EMPRESARIALES, S.L. (en adelante, PKF)**A. AUDITORÍA DE CUENTAS****1.1-Justificación organizativa del equipo**

Justificación organizativa general:

Ha incluido una justificación coherente y adecuada al volumen de trabajo y a las necesidades a atender. Falta de forma expresa lo referido a la consecución de los hitos que permitan cumplir con los plazos.

Puntuación asignada: 4 puntos.

En el caso de la justificación organizativa de Socio:

Ha incluido una justificación coherente y adecuada al volumen de trabajo y las necesidades a atender.

Propone una dedicación estimada de 281 horas, adecuadamente repartidas entre las distintas sociedades en función del riesgo identificado, y, por tanto, que mayor implicación y valoración requieren por parte del socio. Por ejemplo, identifica a SODENA e INI como las sociedades que mayor implicación requieren debido a que requieren de valoración de las inversiones, junto a NASUVINSA, donde la dedicación del socio es mayor debido al riesgo de deterioro de activos inmobiliarios. Igualmente asigna una amplia dedicación horaria al Consolidado de CPEN acorde con la complejidad del mismo.

La propuesta demuestra un alto grado de conocimiento de las características y necesidades de las sociedades a atender.

Puntuación asignada: 5 puntos.

En el caso de la justificación organizativo de Directores o Directoras Gerente:

Ha incluido una justificación organizativa consistente en 5 personas directoras y una dedicación estimada de 655 horas.

Destaca la adecuación de los perfiles asignados a las características de las sociedades. Por ejemplo, se asigna a SODENA e INI a un perfil con amplia experiencia en holding, instrumentos de deuda e instrumentos de capital, o a NASUVINSA a un perfil con experiencia en el sector inmobiliario, o a CAT y NICDO perfiles con experiencia en la orden EHA/733/2010, etc.

En general, el reparto de horas es coherente y adecuado a las necesidades a atender, siendo SODENA, CAT y CPEN consolidado, quienes mayor dedicación requieren. Vemos una incoherencia en la asignación de horas entre CAT Y NASUVINSA.

La propuesta es coherente y adecuada al volumen de trabajo y demuestra un alto grado de conocimiento de las características y necesidades de las sociedades a atender

Puntuación asignada: 7 puntos.

En el caso de la justificación organizativo de Responsables / Jefes o Jefas de Equipo:

Ha incluido una justificación organizativa consistente en 8 personas directoras y una dedicación estimada de 966 horas.

Destaca la adecuación de los perfiles asignados a las características de las sociedades en función de las diferentes actividades y del conocimiento del sector público. Así pues, se asignan personas con experiencia en sector inmobiliario a NASUVINSA, a personas con conocimiento en la EHA/733/2010 a CAT y NICDO, etc...

Puntuación asignada: 6 puntos.

En el caso de la justificación organizativo de Asistentes:

Al igual que en los apartados anteriores destaca la adecuación de los perfiles asignados a las características de las sociedades en función de las diferentes actividades y del conocimiento del sector público, imputando menos horas de dedicación al Consolidado de CPEN ya que estos trabajos recaen fundamentalmente en los Socios, Director/Gerente y Jefes de Equipo

Puntuación asignada: 3 puntos.

1.2. Incremento de recursos respecto del equipo mínimo de trabajo

- La propuesta incluye dos directores/as adicionales: 2 puntos
- La propuesta incluye tres responsables / jefes o jefas de equipo adicionales: 3 puntos
- La propuesta incluye tres asistentes adicionales: 2,25 puntos.

Puntuación asignada: 7,25 puntos.

B. AUDITORÍA DE PROCEDIMIENTOS ACORDADOS SOBRE CUMPLIMIENTO DE LEGALIDAD (12,75 puntos)

1.3. Justificación organizativa del equipo

Ha incluido una justificación del equipo de personas consistente en 8 personas, con un volumen de personal coherente al volumen de trabajo a realizar.

Han repartido los perfiles en función de la experiencia en las Áreas en las que se divide el programa de control derivado de la Orden Foral 27/2003 de la Consejera de Economía y Hacienda del Gobierno de Navarra. Igualmente, el porcentaje de dedicación de cada persona y la planificación de los trabajos para cumplir con los plazos establecidos en la citada Orden Foral es coherente.

Puntuación asignada: 10 puntos.

1.4. Incremento de recursos respecto del equipo mínimo de trabajo

- La propuesta incluye un responsable / jefe o jefa de equipo adicional: 1,5 puntos
- La propuesta incluye un asistente/a adicional: 1,25 puntos.

Puntuación asignada: 2,75 puntos.

MOORE LP, S.L. (en adelante, MOORE)

A. AUDITORÍA DE CUENTAS

1.1. Justificación organizativa del equipo

Justificación organizativa general:

No ha incluido una justificación coherente y adecuada al volumen de trabajo y a las necesidades a atender. Falta de forma expresa lo referido a la consecución de los hitos que permitan cumplir con los plazos.

Puntuación asignada: 1 puntos.

En el caso de la justificación organizativa de Socio:

La propuesta incluye una dedicación del socio de 147 horas, con una justificación muy débil del reparto. Destaca la falta de inclusión de una de las sociedades públicas incluidas en el alcance del contrato (CAT), así como del informe de procedimientos acordados PD saneamiento de NILSA y la falta de coherencia en el reparto a las necesidades reales a atender, destacando el escaso número de horas adjudicado al Consolidado de CPEN, SODENA, TRACASA y NASUVINSA, así como el excesivo número de horas a NILSA.

Tampoco se justifica la adecuación del perfil asignado en función de las características de cada empresa a auditar, refiriéndose la propuesta únicamente a la experiencia del socio en grupos consolidados.

Puntuación asignada: 1 punto.

En el caso de la justificación organizativo de Directores o Directoras Gerente:

La propuesta incluye una dedicación total de 585 horas, con una justificación muy débil del reparto. Destaca la falta de inclusión de una de las sociedades públicas incluidas en el alcance del contrato (CAT), así como del informe de procedimientos acordados PD saneamiento de NILSA y la falta de justificación de porqué adjudica más o menos horas en cada caso. No se aprecia coherencia en el reparto: exceso de horas en NILSA, y defecto en CPEN consolidado, SODENA y NASERTIC entre otras.

Tampoco se justifica la adecuación de cada perfil asignado en función de las características de cada empresa a auditar.

De lo propuesto no queda adecuadamente justificado el porqué de la organización propuesta.

Puntuación asignada: 1 punto.

En el caso de la justificación organizativo de Responsables / Jefes o Jefas de Equipo:

La propuesta incluye una dedicación total de 1118 horas, con una justificación muy débil del reparto. Destaca la falta de inclusión de una de las sociedades públicas incluidas en el alcance del contrato (CAT), así como del informe de procedimientos acordados PD saneamiento de NILSA y la falta de justificación de porqué adjudica más o menos horas en cada caso. No se aprecia coherencia en el reparto: exceso de horas en NILSA que se lleva más del 40% de la dedicación horaria, que consideramos está muy encima de las necesidades reales.

Tampoco se justifica la adecuación de cada perfil asignado en función de las características de cada empresa a auditar.

De lo propuesto no queda adecuadamente justificado el porqué de la organización propuesta

Puntuación asignada: 1 punto.

En el caso de la justificación organizativo de Asistentes:

La propuesta incluye una dedicación total de 1253 horas, con una justificación muy débil del reparto. Destaca la falta de inclusión de una de las sociedades públicas incluidas en el alcance del contrato (CAT), así como del informe de procedimientos acordados PD saneamiento de NILSA y la falta de justificación de porqué adjudica más o menos horas en cada caso. Al igual que en los roles anteriores, no se aprecia coherencia en el reparto: exceso de horas en NILSA que se lleva aproximadamente el 40% de la dedicación horaria, que consideramos está muy encima de las necesidades reales y exceso de horas en el Consolidado de CPEN ya que consideramos que la exigencia técnica del trabajo requiere más horas de Socio, Director/Gerente o Jefes de Equipo.

Puntuación asignada: 1 punto.

1.2. Incremento de recursos respecto del equipo mínimo de trabajo

- La propuesta incluye dos directores/as adicionales: 2 puntos
- La propuesta incluye dos responsables / jefes o jefas de equipo adicionales: 2 puntos
- La propuesta incluye tres asistentes adicionales: 2,25 puntos.

Puntuación asignada: 6,25 puntos.

B. AUDITORÍA DE PROCEDIMIENTOS ACORDADOS SOBRE CUMPLIMIENTO DE LEGALIDAD**1.3. Justificación organizativa del equipo**

La propuesta no sigue el modelo solicitado, introduciendo reparto de horas por sociedad y por rol, sin coherencia en relación al servicio a prestar. Se establece una organización por roles sin

atender las necesidades y características del servicio. La justificación de los repartos es absolutamente genérica.

Puntuación asignada: 1 punto.

1.4. Incremento de recursos respecto del equipo mínimo de trabajo

- La propuesta incluye un responsable / jefe o jefa de equipo adicional: 1,5 puntos
- La propuesta incluye un asistente/a adicional: 1,25 puntos.

Puntuación asignada: 2,75 puntos.

Resumen de puntuación:

	Moore	PKF
1.1. Justificación organizativa del equipo (27,00 puntos)	5	25
1.2. Incremento de recursos respecto del equipo mínimo de trabajo (7,25 puntos)	6,25	7,25
1.3. Justificación organizativa del equipo (10,00 puntos)	1	10
1.4. Incremento de recursos respecto del equipo mínimo de trabajo (2,75 puntos)	2,75	2,75
Total	15	45

Pamplona a 20 de Mayo de 2024

72820853R
JOSEBA
ITOIZ (R:
B71280689)

Firmado
digitalmente por
72820853R JOSEBA
ITOIZ (R: B71280689)
Fecha: 2024.05.20
12:14:37 +02'00'

Joseba Itoiz

Director Financiero Tracasa

33428314E
CESAR
ESPARZA (R:
B71018360)

Firmado
digitalmente
por 33428314E
CESAR ESPARZA
(R: B71018360)

César Esparza

Director Financiero CPEN

33437554Q
OSCAR LUIS
ARRIAGA (R:
B71069868)

Firmado digitalmente
por 33437554Q OSCAR
LUIS ARRIAGA (R:
B71069868)
Fecha: 2024.05.20
12:18:45 +02'00'

Oscar Arriaga

Director Financiero Sodena

SATRUSTEGUI
MIGUEL
18197345K

Firmado
digitalmente por
SATRUSTEGUI
MIGUEL
18197345K
Fecha: 2024.05.20
12:33:30 +02'00'

Mikel Satrustegui

Director Financiero Nilsa