



# Soluciones para Empresas



# Blindaje Accionarial

## Pacto Socios / Protocolo Familiar

- Establece los acuerdos entre los socios para actuar frente a diferentes situaciones.
- Hay que elevarlo a público
- Causa no contemplada en muchas ocasiones: Fallecimiento
- Reticencia a la entrada de nuevos actores en la sociedad
- El socio Supersite debe afrontar la compra de las participaciones del fallecido a sus herederos

# Blindaje Accionarial

## ¿Cómo se resuelve?

- ❑ Planteamos cobertura mediante seguro de vida, para garantizar la liquidez necesaria para ejercitar pacto de socios en caso de fallecimiento de alguno de los socios. (opción de elevar a público el propio contrato de seguro como anexo al pacto de socios).
- ❑ Tomador póliza = Empresa / Asegurado = cada uno de los socios / Beneficiario en caso de fallecimiento = Empresa (evitamos imputación de prima anual como Retribución en Especie)
- ❑ Se debe modificar el Pacto de Socios y elevarlo a público. Hay que otorgar la prioridad de compra de las participaciones a la empresa.

# Blindaje Accionarial

## ¿Cómo se resuelve?

- ❑ Cuando se produce el fallecimiento, el capital lo recibe la Empresa. Ésta adquiere las participaciones en autocartera.
- ❑ Evitamos impacto fiscal en IRPF (RCM) del socio que recibiría el capital para recomprar.
- ❑ Antes de finalizar ejercicio, se realiza reducción de capital social para la disolución de las participaciones en autocartera.
- ❑ Prima anual 100% deducible en IS (afecta a la actividad)
- ❑ No existe imputación fiscal IRPF de los socios (ni retribución en especie sobre prima anual, ni RCM para percibir el capital contratado).
- ❑ Fiscalidad empresa: RCM en Impuesto de Sociedades sobre el capital percibido en caso de producirse contingencia.



# Retribución a Socios

# Para los socios / B.- Compromiso por pensiones

## Compromiso por pensiones

- ❑ Como socio de la empresa, realizar una póliza de UL mediante compromiso por pensiones le permite trasladar capital de la empresa a título particular (a futuro) quedando al margen de patrimonio. No hay límite de aportación anual.
- ❑ Excelente alternativa al reparto de dividendos.
- ❑ Los UL Colectivos son inembargables por ley (art. 8 ley planes y fondos de pensiones), por lo que aportar un capital al Compromiso por Pensiones que esté en reservas de la empresa, a efectos de protección frente a acreedores es una muy buena alternativa.
- ❑ Dos opciones, con Cesión de derechos o sin cesión.



# Retribución a directivos



## Compromiso por pensiones

- ❑ Como personal directivo de la empresa realizar una póliza de UL mediante compromiso por pensiones para diferir parte del salario y/o bonus, a jubilación.
- ❑ Obtenemos reducción de base salarial en IRPF con el consiguiente ahorro fiscal.
- ❑ Hasta 100.000€ anuales de aportación, no es obligatorio imputarlo como retribución en especie.
- ❑ Con Cesión de derechos. El directivo tiene los plenos derechos de rescate y movilización.

# Retribución a directivos / Complemento retributivo

	RETRIBUCION		DESCUENTO		NETO
	DINERARIA	COMPROMISO	SEGURIDAD SOCIAL	IRPF	
OPCIÓN A	80.000	0	2.747	24.944	52.309
OPCIÓN B	65.000	15.000	2.747	18.193	44.060

AHORRO DE IMPUESTOS	6.751
---------------------	-------

CAPITAL ESTIMADO PRESTACIÓN 15 AÑOS (*)	265.392
---	---------

CAPITAL ESTIMADO PRESTACIÓN 30 AÑOS (*)	678.406
---	---------

(\*) Estimando 15 y 30 años de relación laboral, respectivamente, con condiciones retributivas constantes  
Bajo un estimado de un 3%

# Retribución a directivos / Complemento retributivo

	RETRIBUCION		DESCUENTO		NETO
	DINERARIA	COMPROMISO	SEGURIDAD SOCIAL	IRPF	
OPCIÓN A	150.000	0	2.747	57.795	89.458
OPCIÓN B	105.000	45.000	2.747	36.645	65.608

AHORRO DE IMPUESTOS	21.150
---------------------	--------

CAPITAL ESTIMADO PRESTACIÓN 15 AÑOS (*)	907.059
---	---------

CAPITAL ESTIMADO PRESTACIÓN 30 AÑOS (*)	2.250.120
---	-----------

(\*) Estimando 15 y 30 años de relación laboral, respectivamente, con condiciones retributivas constantes  
Bajo un estimado de un 3%



# Gestión de Tesorería

## Ventajas de las operaciones UL

- ❑ **No generan plusvalías hasta el rescate del capital (total o parcial)**
- ❑ **Capital disponible desde el primer momento**
- ❑ **Generan rentabilidad frente al coste de la banca**
- ❑ **Tipos de operaciones:**
  - **Carteras Libres**
  - **Gestión Delegada (Mandatos de gestión)**
  - **IProtect (capital protegido al 85%)**



# Retención de Talento

## Unit Linked Colectivo

- ❑ Se plantea un premio para que el empleado clave perciba un capital acordado hasta cumplir la condición pactada.
- ❑ Hasta 300.000€ para cumplir la norma de rendimientos irregulares.
- ❑ 30% de reducción en IRPF para el empleado, en el momento del cobro:
  - 1er rendimiento, plazo mínimo 2 años y 1 día
  - Sucesivos, plazo mínimo 5 años
- ❑ La empresa se lo deduce como gasto en el momento del cobro.
- ❑ Si fallece el empleado antes del plazo pactado, el saldo vuelve a la empresa.
- ❑ Se debería realizar cobertura mediante seguro de vida.

## Compromiso por pensiones

- Se plantea un premio para que el directivo se mantenga en la empresa hasta el momento de la jubilación.
- Sin límite de aportación anual.
- No hay ninguna imputación en IRPF para el directivo.
- Sin Cesión de derechos. Se realiza la cesión llegado el momento de la jubilación y en ese momento el directivo adquiere los plenos derechos.
- La empresa se lo deduce como gasto en el momento del cobro y según la forma de cobro.
- Si fallece el directivo antes de la jubilación, el saldo va a beneficiarios, los designados por el directivo.





# Retribución Flexible

# Para los empleados / A.- Retribución flexible

## Retribución Flexible

- ❑ **Ventajas para la empresa:**
  1. **No incrementa el coste salarial**
  2. **Fideliza a los empleados y aumenta su motivación**
  3. **Atrae y retiene al personal ofreciendo servicios de calidad**
  4. **Plataforma gratuita si se contrata la póliza de Salud colectiva**
  5. **Apoyo de la plataforma AXA Flex para la gestión de nóminas**
- ❑ **Ventajas para los empleados:**
  1. **Incrementa su salario neto aprovechando la exención en IRPF**
  2. **Es 100% voluntario**
  3. **Es personalizable. Cada empleado elige los servicios que quiere.**
  4. **Cada empleado lo gestiona a través de una App**

# Para los empleados / A.- Retribución flexible

---

## Servicios Disponibles

- Seguro de Salud
- Plan de Ahorro
- Tarjeta Restaurante
- Servicio Guardería
- Pago Transporte
- Formación

# Para los empleados / A.- Retribución flexible

## Ejemplo

<b>Salario bruto</b>	<b>25.000,00 €</b>	Salario bruto	25.000,00 €
Seg. Social	1.587,50 €	Productos contratados en R.F.	3.200,00 €
I.R.P.F. / %	3.050,25 € / 12,20%	Nuevo salario bruto	21.800,00 €
Disponible neto	20.362,25 €	Seg. Social	1.587,50 €
Productos contratados	3.200,00 €	I.R.P.F. / %	2.209,50 € / 10,14%
<b>Disponible final</b>	<b>17.162,25 €</b>	<b>Disponible final</b>	<b>18.003,00 €</b>
Beneficio del empleado al utilizar el modelo			<b>840,75 €</b>
Incremento del neto disponible			<b>4,90%</b>

<b>Salario bruto</b>	<b>35.000,00 €</b>	Salario bruto	35.000,00 €
Seg. Social	2.222,50 €	Productos contratados en R.F.	3.200,00 €
I.R.P.F. / %	5.859,75 € / 16,74%	Nuevo salario bruto	31.800,00 €
Disponible neto	26.917,75 €	Seg. Social	2.222,50 €
Productos contratados	3.200,00 €	I.R.P.F. / %	4.899,75 € / 15,41%
<b>Disponible final</b>	<b>23.717,75 €</b>	<b>Disponible final</b>	<b>24.677,75 €</b>
Beneficio del empleado al utilizar el modelo			<b>960,00 €</b>
Incremento del neto disponible			<b>4,05%</b>

## Alternativa a los Planes de Pensiones

### ❑ Planes de Empleo Colectivos:

1. Se rigen por el principio de universalidad. Para todos los trabajadores.
2. Son un complemento a los planes individuales.
3. El límite de aportaciones es de 8.500€
4. Todos los trabajadores se adhieren al mismo plan.
5. No todos los trabajadores tienen que tener la misma aportación.

**Gracias**