APPROFONDIMENTI / GENERALE / VIDEO 03

Tre soci, tre prestazioni, tre rischi diversi

Quando i Soci rilasciano garanzie tutto sembra normale, fino a quando…

Luca Martini

Paolo, Marco e Luca sono soci….50-30-20 %…sin qui tutto normale, salvo che:

Paolo è anche Amministratore Unico, si assume grandi responsabilità e mediamente passa 12 ore al giorno in azienda;

Marco svolge un ruolo impiegatizio e puntualissimo alle 17 stacca di lavorare;

Luca è socio di capitali e non presta alcun ruolo operativo in azienda (è ricco e non ha bisogno di lavorare).

Paolo naturalmente prende uno stipendio-compenso maggiore di quello di Marco mentre Luca si limita a ricevere il 20% degli utili distribuiti ogni anno.

Sin qui è ancora tutto normale, giusto?

Inseriamo ora la variabile impazzita….Luca un bel giorno va in azienda e dice che non è giusto che Paolo e Marco prendano lo stipendio mentre lui prende solo i dividendi…Luca vuole anche lui lo stipendio ma in realtà lo vuole senza fare nulla, solo perché è socio.

Vi faccio una domanda? Da 0 a 10 quanta ragione ha Luca? ZERO !!!!

Ora facciamo un altro esempio…c'è sempre Paolo, Marco e Luca di mezzo …sono sempre gli stessi con i loro stipendi e dividendi solo che questa volta l'azienda ha avuto bisogno di un grosso finanziamento e la banca che lo ha concesso ha chiesto a tutti e tre di firmare una fidejussione da 1 milione di Euro…se l'azienda non paga, pagano i garanti!

Paolo decide di rilasciare la garanzia (in fondo ha il 50% della società) e lo fa anche Luca….solo Marco non l'ha fatto (deve chiedere un mutuo per comprare casa e se la banca vede che ha rilasciato una garanzia da 1 milione è possibile che non gli diano il finanziamento).

Ora inseriamo la variabile impazzita…Marco sostiene che non sia giusto che Luca e Paolo ricevano un compenso per le garanzie che hanno rilasciato…non è giusto perché in realtà lo stanno facendo per la loro società e nel loro interesse.

Vi faccio la stessa domanda? Da 0 a 10 quanta ragione ha Marco? La risposta è sempre ZERO, ma scommetto che in questo caso qualcuno di voi è entrato in corto circuito…si perché scommetto che qualcuno di voi è nella stessa situazione ovvero fa da garante, non riceve nessun compenso per questo , ma ci sono altri soci che le garanzie non le hanno rilasciate oppure ne rilasciano, ma per importi molto più bassi.

Ora scendiamo ancora più nel dettaglio ed immaginiamo che Paolo e Luca, a maggioranza, abbiano deliberato che i garanti (cioè loro) debbano essere remunerati per il rischio che si assumono…Paolo però sostiene che il compenso dei due garanti (lui e Luca) debba essere uguale (entrambe, infatti, rilasciano una fidejussione da 1 milione di Euro)….Luca invece sostiene una cosa diversa e trova giusto che lui prenda molto di più di Paolo.

Il motivo? Perché Luca ha un patrimonio che supera di gran lunga il milione di Euro che garantisce, mentre Paolo ha sì una casa, ma per comprarla ha fatto un mutuo trentennale che oggi ha un debito residuo pari al

70%…La casa vale 500.000 Euro, il debito residuo è di 350.000 Euro e quindi il suo patrimonio netto è di soli 150.000 Euro…

Luca discute con Paolo e cerca di convincerlo che nel caso l'azienda non paghi, alla fine toccherà a lui restituire i soldi alla banca (Paolo al massimo rischia 150.000 Euro)…Paolo non è ancora d'accordo…

Luca non si arrende e fa una domanda…ti sembrerebbe giusto ricevere lo stesso stipendio che prende Marco quando tu lavori il doppio di lui e ti prendi grandi responsabilità?!?!

Sono sicuro che avete colto il senso di questo lungo esempio….sono anche sicuro che qualche riflessione ve l'ha fatta fare…si proprio in riferimento alla vostra personale realtà.

Ovviamente il punto non è creare attriti in azienda, ma al contrario trattare in modo equo tutti gli stakeholder e con ciò imparando ad applicare quello che si fa già in altri campi (distribuzione utili, elargizione compensi e benefit) anche nell'ambito delle garanzie.

Se ciò non bastasse è opportuno ricordare che il sistema fiscale e contributivo italiano premia questa forma di remunerazione e ciò garantendo:

Una tassazione agevolata per il garante

L'esenzione dal versamento dei contributi INPS/Previdenziali

La completa deducibilità del costo da parte dell'azienda che paga il compenso ai garanti.

Il compenso garanzie è un reddito da capitale che risulta essere, quindi, fiscalmente e contributivamente più vantaggioso sia del compenso amministratore che della distribuzione degli utili.

Sperando di aver efficacemente dimostrato la necessità di riconoscere ai garanti un equo compenso, Guarantee Shield si propone come soggetto indipendente, tecnicamente preparato ed in grado di offrire una quantificazione dei compensi precisa, attendibile e a prova di qualsiasi contestazione.

Smettila di dare per scontato cose che scontate non sono…la tua firma vale, e se vuoi capire quanto, fai il GaranTest™: scopri in pochi minuti quanto valgono davvero le garanzie che rilasci.

Richiedi informazioni | Fai il GaranTest | Guarda il video