Quando il socio di minoranza che fa da garante alla sua azienda dovrebbe farsi delle domande…

Sottotitolo: *Gutta cavat lapidem*: le sperequazioni di rischio all'interno della società sono la goccia che scava la montagna…e la può distruggere.

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.

Paolo naturalmente prende uno stipendio-compenso maggiore di quello di Marco, mentre Luca si limita a ricevere il 20% degli utili distribuiti ogni anno (Paolo il 50% e Marco il 30).

Ci vedi sperequazioni di rischio? Ingiustizie e ingiustificate disparità di trattamento? Non credo proprio.

Ora immagina che l'azienda ha 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 lo fa (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 immagina che questa azienda non preveda alcun compenso per le garanzie rilasciate da Luca e Paolo….niente di strano si potrebbe dire, in fondo il 99% delle aziende che non conoscono Guarantee Shield si guardano bene di remunerare i garanti…

Ci vedi sperequazioni di rischio? Se non le vedi è perché sei girato da un'altra parte…se le cose vanno bene Marco si porta a casa il 30% degli utili, ma se le cose vanno male lui non pagherà un centesimo di quel finanziamento di un milione di Euro !!!

Ora però entriamo più nel dettaglio perché le sperequazioni e le ingiustizie possono non finire qui.

Luca non ha debiti personali e ha un patrimonio che supera di gran lunga il milione di Euro (quindi le garanzie che rilascia sono totalmente coperte); Paolo, invece, ha sì una casa, ma per comprarla ha fatto un mutuo trentennale con un debito residuo di 450.000 Euro. La casa vale 600.000 Euro e il suo patrimonio netto escutibile è quindi di soli 150.000 Euro (Euro più Euro meno e se proprio si vuole fare i buoni!).

Cosa succede se l'azienda non paga? Che la banca busserà alla porta di almeno uno dei garanti e con grande probabilità e per risparmiare tempo, si rivolgerà con successo proprio a Luca.
Luca se le cose vanno bene si porta a casa il 20% degli utili, ma se le cose vanno male pagherà fino ad un milione di debiti aziendali….di tasca sua!!!

Ovviamente qui il punto non è creare attriti in azienda, ma al contrario trattare in modo equo tutti gli stakeholder e con ciò imparando ad applicare anche nell'ambito delle garanzie quello che si fa già in altri campi (distribuzione utili, elargizione compensi e benefit). Io spero che il tuo identikit non sia quello di Luca, ma al contempo spero che semmai ti identificassi in Paolo o Marco, tu abbia

capito davvero quanto sia importante che tutti i garanti percepiscano un equo compenso, commisurato all'effettivo rischio che si assumono e proporzionato ai benefici che l'azienda ha ottenuto proprio grazie alle garanzie.

Se sei "Marco" o "Paolo" e il mio discorso non ti ha convinto sappi che è solo una questione di tempo….prima o poi Luca si farà una domanda: **"Ma sono io il più p…a di tutti?"** Chi me lo fa fare di rilasciare altre garanzie? Chi me lo fa fare di lasciare intestato a me tutto il mio patrimonio?

Conseguenza: prima o poi l'azienda si presenterà in banca per un rinnovo fidi e per un nuovo finanziamento e quando la banca si accorgerà che non tutti i soci vogliono fare da garante e dietro alle possibili garanzie dei residui soci c'è comunque poca sostanza se non addirittura niente….**allora ti accorgerai di quanto sarebbe stato importante** non solo pagare degli stipendi parametrati alle ore lavorate e alle responsabilità e competenze, non solo distribuire gli utili in proporzione alle quote societarie, ma anche **pagare i garanti il giusto e mettendoli nella condizione di essere incentivati a rinnovare le garanzie, a rilasciarne di nuove e a mantenere o addirittura accrescere il loro patrimonio personale.**

Se tutto ciò non bastasse a convincerti di quanto sia conveniente adottare questo strumento, 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.**

Che tu sia "Luca", "Marco" o "Paolo" non importa, ora hai un più completo punto di vista e se la tua azienda lavora con le banche e le banche vogliono le garanzie dei soci/amministratori, **ora sai come è meglio comportarsi…nell'interesse dei garanti, ma anche e soprattutto negli interesse della tua azienda**.

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.