

POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y COMPENSACIONES PARA LOS MIEMBROS DE LA FAMILIA EMPRESARIA EN LA SITUACIÓN ACTUAL

El espacio de debate de 'EL CLUB' permitió a los miembros de familias empresarias asistentes al último encuentro de Noviembre reflexionar sobre un tema tan complejo como es la política de remuneraciones y compensaciones para los miembros de la familia empresaria y aún más agravado con las dificultades de la actual crisis. Reflexión a partir de la manera de hacer propia como empresarios familiares y enriquecida con la aportación de las diferentes maneras de hacer de los otros socios asistentes al debate.

Al iniciar se centró el tema tomando como partida la definición de sueldos y compensaciones extraída del glosario de términos de empresa familiar de la página web de la Cambra de Comerç de Barcelona donde consta lo siguiente:

'En el marco de la empresa familiar, el tema de los sueldos y compensaciones gana relevancia porque la práctica más o menos extensa en este tipo de empresas es otorgar a los trabajadores familiares sueldos que están por encima del valor de mercado. Sucede lo mismo con las compensaciones: a los directivos familiares se les compensa con disfrutar de un coche, vivienda, dietas o viajes en primera clase, cosa que en muchas ocasiones es un dividendo encubierto.

Estas prácticas tienen repercusiones en el ámbito de la empresa y en el de la familia. En el primer caso porque crean un ambiente de desconfianza y envidia a los trabajadores en general y a los colaboradores más próximos en particular. En el segundo, porque si existen accionistas pasivos, éstos pueden sentirse engañados o estafados, y así se abona el terreno para conflictos, envidias y resentimientos (más aún si la política de dividendos no es clara ni ha sido adoptada por consenso entre todos los interesados).

Para evitar estos posibles conflictos la doctrina especializada recomienda regirse por criterios de objetivos de mercado a la hora de determinar los sueldos y compensaciones de los directivos familiares y abogar por la claridad y la transparencia en estos temas.'

La reflexión giró alrededor de 8 preguntas sobre este tema, el resultado de las cuales sigue a continuación:

PREGUNTA 1 – ¿PUEDEN EXISTIR PRIVILEGIOS (DIFERENCIAS) PARA LOS MIEMBROS DE LA FAMILIA EMPRESARIA?

Esta cuestión levantó fuerte controversia entre los participantes y discusión sobre lo que se podía entender por privilegio.

Así mientras unos defendían que sí podían estar para las diferencias que también hay a la hora de implicarse y dedicar tiempo, otros afirmaban que no tendrían que haber privilegios. Alguien matizó que en su empresa las diferencias iban en la dirección opuesta.

RESULTADO

76% SÍ

19% NO

5% NO SABE – NO CONTESTA

PREGUNTA 2 - EN SU EMPRESA FAMILIAR, ¿CUÁL ES LA POLÍTICA DE SUELDOS PARA LOS MIEMBROS DE LA FAMILIA EMPRESARIA?

Paradójicamente, el resultado a esta cuestión no refleja el 76% afirmativo de la pregunta anterior. Quizás por el hecho de acotarla a sólo los sueldos y estas diferencias se constatan en las compensaciones.

RESULTADO

5% POR ENCIMA DE MERCADO

10% POR DEBAJO DE MERCADO

62% DE MERCADO

23% NO SABE – NO CONTESTA

PREGUNTA 3 - CON LA CRISIS ACTUAL, ¿HAN REBAJADO LOS SUELDOS Y COMPENSACIONES?

Para algunos es obvio hacerlo si es necesario, tal vez la dificultad está en cómo y quién determina si lo es. Otros que todavía no lo han hecho, no descartan esta posibilidad en función del desarrollo de los resultados en los próximos meses.

RESULTADO

41% SI

45% NO

14% NO SABE – NO CONTESTA

Esta cuestión suscitó el tema de si continuar haciendo la cena de Navidad en aquellos casos que las paga la empresa, sobre todo para aquellas empresas que hace unos meses o recientemente han tomado medidas de reducciones de plantilla.

A la pregunta este año hacéis convite de Navidad pagando la empresa

RESULTADO

50% SI

36% NO

14% NO SABE – NO CONTESTA

También se mostró inquietud por el tema de los lotes. No todas las empresas los regalan y aquellas que sí lo hacen respondieron a **si se hacían diferencias en los lotes a trabajadores familiares y no familiares**

RESULTADO

31% SI

69% NO

Alguien matizó que en su caso la diferencia es en detrimento de los lotes a los familiares, aunque en la mayoría de los casos de diferencia era al revés.

PREGUNTA 4 – ¿RECIBEN COMPENSACIONES?

Hay un abanico amplio de modalidades para recibir compensaciones, en 'EL CLUB' clasificamos unas cuantas. Observad que las diferentes modalidades para recibir compensaciones suman más del 100%, dato que nos indica que se percibe una combinatoria de las mismas.

RESULTADO

50% SI

3% COCHE
0% VIVIENDA
36% VIAJES CON VENTAJAS
27% MUTUAS DE SALUD
18% PLANES DE PENSIONES
55% GASTOS PROPIOS
27% OTROS

41% NO

9% NO SABE – NO CONTESTA

PREGUNTA 5 - ACTUALMENTE CON LA CRISIS, ¿SIGUEN RECIBIENDO LAS COMPENSACIONES?

Esta pregunta la respondieron el 50% que en la anterior afirmó que en su empresa familiar, los miembros de la familia empresaria reciben compensaciones. También aclararon que no sabían si tendrían que modificar esta modalidad en los próximos meses.

RESULTADO

36% SI, LAS MISMAS

55% SI, PERO SE HAN REDUCIDO

9% NO

PREGUNTA 6 - EN SU EMPRESA FAMILIAR ¿HAY REMUNERACIÓN PARA LOS CONSEJEROS?

Algunas de las familias que dijeron que no tenían asignada ninguna remuneración por ser consejeros, argumentaron que ya cobraban por estar en la gestión de la empresa.

Aun así, hay miembros de familias empresarias cuya única vinculación profesional con la pyme familiar es formando parte de este Órgano de Gobierno, por tanto no tienen ninguna remuneración, si no es que se reparten dividendos que por otro lado también percibirían sin asumir la responsabilidad de la administración.

Una de las fórmulas más adecuadas para remunerar a los miembros del consejo de administración, tanto si son familiares como no, es a través de un porcentaje que vaya ligado a los resultados de la empresa, pues en función de éstos se puede valorar en realidad la aportación de este órgano colegiado.

RESULTADO

30% SI, QUE HAY

35% NO HAY

35% NO SABE – NO CONTESTA

PREGUNTA 7 - EN SU EMPRESA FAMILIAR ¿HAY REMUNERACIÓN VITALICIA PARA LOS FUNDADORES?

Se argumentó que hay fundadores que es la manera que utilizan para complementar jubilaciones exiguas. Por otro lado quedó claro que no todos los miembros de generaciones posteriores están de acuerdo con este privilegio.

RESULTADO

40% SI, QUE HAY

50% NO HAY

10% NO SABE – NO CONTESTA

PREGUNTA 8 - EN SU EMPRESA FAMILIAR ¿SE REPARTEN DIVIDENDOS ENTRE LOS PROPIETARIOS?

Hacerlo, por supuesto va ligado a los resultados de la empresa y a sus necesidades de reinversión. Alguno de los participantes dijo que se había hecho, pero sólo en determinadas ocasiones, otros añadieron que no haber repartido dividendos les posibilitaba pasar la crisis económica con más tranquilidad, gracias a la hucha acumulada.

RESULTADO

58% SI

42% NO

CONCLUSIONES

En el debate quedó constancia de que el abanico de posibilidades a la hora de establecer la política de sueldos y remuneraciones a los miembros de la familia empresaria es conocido y reflexionado siempre. Más bien hay una inercia en la manera de hacer que se va perpetuando o modificando sin acabar de responder a ninguna política, sino más bien por circunstancias puntuales de cada momento.

No todos los miembros de la familia empresaria disponen de la información que les permite responder a todas estas cuestiones planteadas. Podemos afirmarlo a la vista de los porcentajes obtenidos en las respuestas NO SABE, ya que la mayoría de quien respondía así aclaraba que no disponía de esta información.

Se trabajaron unos casos prácticos que ayudaron a ver la conveniencia de identificar las diferentes partidas en que se puede descomponer el sueldo de los miembros de la familia empresaria:

- Sueldo fijo por gestión.
- Sueldo variable por objetivos en la gestión.
- Sueldo adquirido (diferencias que vienen de tiempo entre el sueldo percibido y el de mercado).
- Compensación complementaria por ser miembro de la familia empresaria (habitualmente no se computa como sueldo, pero es un error no hacerlo).
- Retribución por ser miembro del Consejo de Administración (puede ser un porcentaje en función de los resultados, no siempre se diferencia del sueldo, aunque es recomendable hacerlo).
- Retribución al capital. La distribución de dividendos cuando así se decida hacer, debe ser transparente, que los miembros de la familia empresaria tengan claro que lo reciben por este concepto.

torrentidedeu

CONSEJEROS DE LA FAMILIA EMPRESARIA