

## Sociedades de Inversión Inmobiliaria

Este tipo de Sociedad se presenta como un vehículo de inversión con grandes atractivos fiscales en el sector inmobiliario

Por Juan Moreno Real  
Socio de Auditoría  
Baker Tilly Panamá  
jmoreno@bakertillypanama.com

### Formato Legal

La Sociedad de Inversión Inmobiliaria (“SII”) debe ser una persona jurídica, fideicomiso o arreglo contractual constituido de conformidad con las leyes de la República de Panamá. La SII capta fondos de inversionistas que luego son invertidos en bienes inmuebles, títulos representativos de derechos sobre inmuebles o en el negocio de desarrollo y administración inmobiliaria (lo cual consiste en el desarrollar, financiar y/o administrar de bienes inmuebles para propósitos residenciales, comerciales o industriales). Estas inversiones deben: **(i)** tener horizontes mayores a cinco años; **(ii)** llevarse a cabo en la República de Panamá; ya sea de forma directa o a través de subsidiarias.

### Requerimientos de Capital

El capital mínimo o el patrimonio fideicomitado inicial de la SII será de B/.50,000 representado por: capital



efectivamente pagado a la fecha del balance, mayor valor obtenido en la colocación de acciones de pago respecto al valor nominal, reservas declaradas y las ganancias/pérdidas acumuladas.

### Obligación de Registro

De acuerdo con la Ley de Valores deberán registrarse en la Superintendencia del Mercado de Valores de la República de Panamá (“SMV”) las SII que: **(i)** ofrezcan públicamente sus valores en Panamá o **(ii)** sean administradas en o desde Panamá. Existen algunas exclusiones a la obligación de registro; sin embargo, el no registrarse en la SMV impedirá a la SII acogerse a los incentivos fiscales otorgados por

el Código Fiscal panameño. Para acogerse a los incentivos fiscales antes señalados, la SII también deberá registrarse ante la Autoridad Nacional de Ingresos Públicos (“ANIP”).

### Requisitos sobre el Número de Inversores

La SII debe contar con un mínimo de 5 inversores durante el primer año de su constitución. En el segundo año este número se incrementa a un mínimo de 25 y, a partir del tercer año, el número sube a un mínimo de 50. Los inversionistas pueden ser personas naturales o jurídicas. No hay restricciones específicas en cuanto a que los inversionistas sean panameños o extranjeros.

*El 80% de los inmuebles que integran los activos deben utilizarse exclusivamente para el negocio de arrendamiento. Si distribuye el 90% de la utilidad neta del periodo, el impuesto recae sobre el accionista quien solamente pagará 5% como impuesto definitivo (de optar porque sea así)*



## Requisitos sobre los Activos

La SII cuenta con requisitos de inversión de activos, los cuales están agrupados en Inversiones Permitidas e Inversiones Incidentales. Las Permitidas constituyen el 80% de los activos de la SII integrados por: bienes inmuebles, títulos representativos de derechos sobre inmuebles o en el negocio de desarrollo y administración inmobiliaria. Estos activos deben estar en Panamá. El 20% restante debe estar invertido en cuentas de ahorro, depósitos a plazo fijo en bancos o valores, todos con grado de inversión, y que sean negociados en una bolsa de valores u otro mercado organizado. Los inmuebles que integren los activos de la SII se deben utilizar exclusivamente para el negocio de arrendamiento de bien inmueble.

## Requisitos de Distribución

La SII debe tener como política la distribución anual a los tenedores de sus acciones o cuotas de participación de no menos del 90% de la utilidad neta del periodo fiscal. Durante sus dos primeros años de existencia, la SII pudiera no realizar o realizar distribuciones inferiores al porcentaje requerido. Cumplido el plazo estipulado de dos años, si la SII no realiza las distribuciones mínimas requeridas, perderá permanentemente el incentivo fiscal otorgado (*ver Régimen especial de impuesto sobre la renta*).

También pudiera ser que por razones extraordinarias la SII no distribuya el porcentaje mínimo indicado. Sin embargo, si esta situación perdura por más de un año, la SII perderá el incentivo fiscal otorgado (*ver Régimen especial de impuesto sobre la renta*).

## Régimen Especial de Impuesto Sobre la Renta

Si la SII cumple con el requisito mínimo de distribución antes señalado, el impuesto sobre la renta recaerá sobre los accionistas o tenedores de cuotas de participación. En tal sentido, la SII está obligada a retener el 5% del monto distribuido a los accionistas o tenedores de cuotas de participación, al momento de realizar dicha distribución. El accionista/tenedor puede optar por considerar esta retención como el impuesto sobre la renta definitivo a pagar sobre el monto distribuido. En los años donde la SII distribuya menos del monto mínimo requerido, o no distribuya monto alguno, la SII quedará sujeta al pago del impuesto sobre la renta a la tarifa del 25%.

Las subsidiarias de toda SII estarán amparadas por este régimen especial, siempre que se registren ante la ANIP.

## Otros Incentivos

Las SII y sus subsidiarias no tendrán que efectuar el pago del impuesto sobre la renta estimado de la sociedad, siempre que cumpla con el requisito mínimo de distribución. Por otro lado, por tratarse de un régimen especial de tributación del impuesto sobre la renta, no les serán aplicables las reglas relacionadas con: (i) las ganancias por enajenación de bienes inmuebles; (ii) las ganancias por enajenación de valores. •

## Desarrollando una Plan para una Sucesión Efectiva en Empresas Familiares



# El Nuevo CEO y la Gobernanza Familiar

Frecuentemente el enfoque principal de la sucesión empresarial es la empresa y maximizar su valor de venta, seguido de cerca por minimizar impuestos. Crear valor capital es un elemento crítico de la sucesión efectiva como lo es una planificación de impuestos óptima, sin embargo ninguno sirve para nada si el valor es destruido por disputas familiares.

En este artículo expandimos la consideración de familia y sucesión examinando la designación de un nuevo CEO y la gobernanza familiar.

Usted puede haber seleccionado el camino de la sucesión que implica la transferencia de la empresa a sus hijos o a otros miembros de la familia. Su elección puede ser la venta inmediata de la empresa o posiblemente mantener la empresa y establecer un equipo gerencial externo. **Cualquiera que sea el camino de sucesión que haya escogido, tarde o temprano necesitará soltar el control del día a día y designar un nuevo CEO.** Pronto es tal vez la mejor respuesta y una planificación cuidadosa, selección y retroalimentación son clave para sostener y aumentar el valor capital.

No debería importar si la empresa se queda en la familia o está cambiando de manos, la respuesta a quién debe

ser el próximo CEO es siempre la misma; **¿quién está mejor calificado para garantizar el éxito futuro de la empresa?** Si hacemos una pausa ahí por un momento y consideramos la sucesión dentro de la familia, sabemos que a veces la posición del CEO fluirá por derecho natural. También sabemos que no es necesariamente la mejor decisión de negocios, sin embargo, familia es familia.

Si usted sabe que su empresa y su gerencia pasarán a líneas familiares como parte del proceso de sucesión usted debe entrenar y desarrollar a los líderes futuros y rodearlos de la mejor gente posible.

Las familias frecuentemente requerirán que los hijos trabajen fuera de la empresa familiar por un número de años para ganar experiencias valiosas que puedan replicarse en la empresa familiar en el futuro. Asegurar que los hijos ganen experiencia es protegerlos contra hacerse muy aislados y vacilantes con un nivel inadecuado de conocimiento de prácticas alternas y oportunidades.

Usualmente las familias rotan a los hijos por varios roles para garantizar que estén expuestos a todos los aspectos de la empresa desde las

bases hacia arriba y no simplemente caminen a la cima.

Probar la capacidad y aptitud de los hijos en el rol proporcionándoles una serie de retos o permitiéndoles manejar un aspecto de la empresa, también es recomendado. No solo les permite una oportunidad para decidir si la vida de CEO es para ellos, sino que también le permite a usted ver si ellos tienen la capacidad y qué nivel de apoyo requerirán.

Si hay varios hijos que podrían asumir el rol de CEO, entonces el permitir a cada uno la oportunidad de probar sus méritos puede ser una forma equitativa de encontrar el rol indicado en la empresa para cada miembro de la familia.

Sin importar quién vaya a ser su CEO usted debe decidir por adelantado qué rasgos y competencias debe poseer y qué resultados tendrá que lograr antes de seleccionarlo. Es aquí donde un plan empresarial de sucesión robusto que considera cuidadosamente el camino futuro de la empresa es crítico. Lo que ha hecho que su empresa sea exitosa en los últimos 40 años no será lo que haga la misma empresa exitosa en los próximos 40 años. La empresa que ha evolucionado en los últimos 40 años continuará evolucionando por los próximos 40 años.

Los puntos son simples pero a veces ignorados:

- **¿Cómo puede usted seleccionar al mejor CEO para su empresa si no ha considerado cuidadosamente el camino por el que tendrán que llevar a la empresa? ¿Qué habilidades necesitarán, qué retos enfrentarán y qué tipo de líder necesitan ser?**
- **¿Algún CEO que se precie de sí mismo aceptaría una posición en una empresa sin tener un claro entendimiento de las fortalezas de la empresa, su futuro competitivo y las expectativas de los dueños?**
- **¿Pueden cada una de las partes acordar trabajar con la otra si no hay un claro entendimiento y compromiso de alcanzar resultados acordados incluyendo ganancias esperadas, dividendos, niveles de deuda, equidad familiar, inversiones en nuevos negocios, etc.?**



Su plan de negocios estratégico le permitirá formular y articular cada uno de estos aspectos.

La siguiente decisión más importante tendrá que ver con la estructura de gobernanza que se sitúe alrededor del nuevo CEO. Un aspecto clave del acta familiar es la separación de las operaciones familiares y empresariales, y garantizar que cada una tenga confianza en el rol y responsabilidades de la otra.

Mientras se da el cambio generacional en una empresa o mientras la gerencia externa se hace más presente, la separación de la familia y la empresa y el establecimiento de una estructura de gobernanza clara se hacen más críticas. Dependiendo del tamaño de la familia, la estructura de gobernanza puede establecer un **consejo familiar**. El consejo familiar lidiará con todos los asuntos familiares y una junta separada fiscalizará y manejará los asuntos de negocios de la familia.

Por último, la estructura de gobernanza tiene que establecer el proceso de

reportes gerenciales, establecer los presupuestos financieros para la empresa, los niveles de autoridad diarios de la gerencia para autorizar pagos y comprometer a la empresa a gastos capitales y deuda, y más importante, cómo se establecerá la política de dividendos.

**La estructura de gobernanza tiene que permitir al nuevo CEO enfocarse claramente en el negocio creciente y en lograr resultados.** Sus líneas de reporte deben establecerse sus metas y objetivos deben ser claros y el proceso para proporcionar retroalimentación debe estar instalado y ser usado.

También importante, debe estar protegida de asuntos familiares que no buscan responder a las necesidades familiares mientras se balancean con los imperativos del negocio.

El éxito futuro de su empresa dependerá del CEO que usted escoja y la estructura de gobernanza que usted ubique alrededor. **Escoja muy cuidadosamente y haga todo lo posible por apalancar y apoyar su éxito.**