

OFERTA DE ACCIONES PARA EMPLEADOS DEL GRUPO ARKEMA 2024

SUPLEMENTO POR PAÍS PARA ESPAÑA



Se le ha invitado a invertir en acciones de Arkema en el marco de la oferta de acciones para empleados 2024 del Grupo Arkema. A continuación, encontrará un breve resumen de los términos de la oferta, la información sobre la oferta local y las principales consecuencias fiscales relacionadas con la oferta.

→ RESUMEN DE LA OFERTA

Léalo junto con la Guía informativa para empleados/as y otros materiales que se le hayan distribuido.

■ Una ampliación de capital reservada a los empleados/as

Las acciones de Arkema se ofrecerán a todos los empleados elegibles de las empresas participantes del Grupo Arkema, en virtud de la ampliación de capital de Arkema reservada a dichos empleados, que se espera que tenga lugar en el 30 de octubre de 2024. La Oferta de Acciones a Empleados del Grupo Arkema se ofrece como un plan "Clásico".

Si el número total de acciones solicitadas supera las acciones ofrecidas (1.350.000 acciones), podrá reducirse el número de acciones solicitadas. En este caso, se notificará personalmente a cada participante.

■ Admisibilidad

Todos los empleados actuales de Arkema y los empleados de sus filiales directas e indirectas con participación mayoritaria, en cada caso sujetos a una condición mínima de empleo de tres meses medidos al cierre del periodo de suscripción. Además, dicho empleado deberá estar empleado el último día del periodo de suscripción.

■ Periodo de suscripción

El periodo de suscripción comienza el 16 de septiembre de 2024 y finaliza el 30 de septiembre de 2024 (inclusive).

Si decide participar en la Oferta 2024, le invitamos a conectarse a la página web www.ake2024.arkema.com, entre el 16 de septiembre de 2024 y el 30 de septiembre de 2024, y hacer clic en el botón "Suscribir" una vez que haya completado su solicitud de suscripción. Se le pedirá que introduzca el nombre de usuario y la contraseña que ya se le han enviado por correo electrónico a su dirección de correo electrónico profesional.

Si no tiene dirección profesional o si no ha recibido el nombre de usuario y contraseña, puede participar en la Oferta 2024 devolviendo el formulario de suscripción en papel a más tardar el 30 de septiembre de 2024 al Departamento de Recursos Humanos de su empresa.

■ Precio de suscripción

El precio de suscripción de las acciones de Arkema tendrá un descuento del 25% sobre el "precio de referencia".

El precio de referencia se basa en la media del precio de apertura de la acción de Arkema en los 20 días de cotización anteriores al 11 de septiembre de 2024.

■ Su inversión está limitada

El importe máximo de suscripción que puede invertir será igual al menor de (i) el precio de suscripción de 750 acciones de Arkema y (ii) el 25% de su remuneración bruta anual para 2023 o el 25% de su remuneración bruta anual estimada para 2024.

El importe mínimo de inversión será de una acción.

■ Forma de pago

Íntegramente mediante transferencia bancaria a recibir entre el 16 de septiembre de 2024 y el 30 de septiembre de 2024, ambos inclusive, directamente desde su cuenta bancaria, por el importe total equivalente a su suscripción, a la cuenta bancaria debidamente facilitada por su Departamento de Recursos Humanos.

Totalmente mediante un préstamo de su empresa por el importe total equivalente a su suscripción. Esta opción sólo se aplicará a los trabajadores en activo.

Las suscripciones también pueden pagarse mediante una combinación de los dos métodos mencionados.

■ Condiciones del préstamo de su empleador

Como se ha indicado en las modalidades de pago mencionadas, su empleador le ofrece un préstamo por el precio de suscripción que indique en el formulario de suscripción, a reembolsar en 24 mensualidades mediante deducciones en la nómina. En este sentido, con la remisión de su formulario de suscripción y si hubiera elegido esta opción, autoriza a su empleador a deducir directamente de su salario el importe total equivalente a su suscripción, en 24 cuotas mensuales iguales, a partir de noviembre de 2024.

Según la legislación española, una empresa no puede proporcionar ayuda financiera a un tercero para adquirir sus acciones. No obstante, el artículo 150.2 de la Ley de Sociedades de Capital permite a las sociedades prestar ayuda financiera a sus empleados para adquirir sus acciones. Por lo tanto, de acuerdo con el Derecho español aplicable, la concesión de ayuda financiera está permitida si los beneficiarios de dicha financiación son empleados de la Sociedad o de cualquier Sociedad perteneciente a su grupo, pero no está permitida cuando los beneficiarios no tengan tal condición.

■ Custodia de sus acciones

Sus acciones se suscribirán y se depositarán en una cuenta abierta a su nombre en un banco depositario.

■ Su inversión estará sujeta a un periodo de bloqueo de cinco años

En contraprestación por los beneficios concedidos en virtud de la presente oferta, su inversión está sujeta a un período de bloqueo de cinco años (que finaliza el 30 de octubre de 2029), durante el cual no podrá reembolsar su inversión a menos que reúna los requisitos para una salida anticipada (véase "*Eventos de salida anticipada*" más adelante).

■ Eventos de salida anticipada

Podrá solicitar el reembolso de su inversión durante el periodo de bloqueo antes mencionado únicamente en las siguientes circunstancias:

1. matrimonio o formalización de una pareja de hecho del trabajador;
2. en caso de nacimiento de un hijo o de llegada de un hijo al hogar con vistas a su adopción, siempre que el hogar del trabajador ya sea responsable económicamente de al menos dos hijos;
3. en caso de divorcio o separación, cuando este hecho vaya acompañado de una resolución judicial en la que se establezca al menos la custodia de uno de los hijos en favor del trabajador afectado;
4. cuando al trabajador, su cónyuge, pareja de hecho o hijos, se les reconozca una discapacidad;
5. fallecimiento del trabajador, de su cónyuge o de su pareja de hecho;
6. se permite un rescate anticipado en caso de violencia doméstica cometida contra el beneficiario por su cónyuge, pareja de hecho o pareja o su ex cónyuge, ex pareja de hecho o ex pareja;
7. finalización del contrato de trabajo;
8. si el trabajador, sus hijos, pareja de hecho o cónyuge, destina las cantidades ahorradas a la creación de determinadas empresas;
9. si el trabajador destina las cantidades ahorradas a la adquisición o ampliación de su vivienda habitual que implique la creación de una nueva superficie habitable.

Lo anterior es un resumen de las actuales disposiciones de salida anticipada permitidas por la legislación francesa. Los supuestos de salida anticipada deben interpretarse y aplicarse de conformidad con la legislación francesa. Antes de invocar o intentar invocar cualquiera de estos supuestos de salida anticipada, debe consultar con su empleador para asegurarse de que su caso cumple todos los requisitos de la legislación francesa.

Los trabajadores por cuenta ajena deben presentar una solicitud de rescate en el plazo de seis meses desde que se produzca dicho acontecimiento, salvo en caso de fallecimiento de su cónyuge, invalidez, violencia doméstica o rescisión del contrato de trabajo, en cuyos casos su solicitud de rescate puede realizarse en cualquier momento. Para más información, póngase en contacto con su responsable de recursos humanos.

■ Dividendos

Los dividendos que se paguen en relación con las acciones se le abonarán a usted.

■ Derecho de voto

Tendrá derecho a ejercer los derechos de voto correspondientes a dichas acciones.

■ Desinversión

Su inversión estará disponible una vez transcurrido el periodo de bloqueo de cinco años, o antes si puede optar a una salida anticipada. Antes de que finalice el periodo de bloqueo, se le informará de la disponibilidad de su inversión. En ese momento, podrá solicitar la venta de sus acciones o podrá seguir manteniendo sus acciones.

■ Avisos

De conformidad con el apartado 1 e) del artículo 41 del Real Decreto 1310/2005, de 4 de noviembre, y el artículo 1.4.(i) del Reglamento (UE) 2017/1129 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de junio de 2017, Arkema queda eximida de la obligación de publicar folleto en España en relación con la Oferta a Empleados.

Además, tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2005, se ha suprimido la obligación de comunicación previa a la "CNMV" (Comisión Nacional del Mercado de Valores). Por lo tanto, no se obtendrá autorización formal previa de la CNMV para esta oferta de acciones para empleados.

El presente documento, junto con la Guía Informativa y el Aviso Informativo que le han sido facilitados, cumplen con los requisitos establecidos en el apartado 1 e) del artículo 41 del Real Decreto 1310/2005, de 4 de noviembre, y en el artículo 1.4.(i) del Reglamento (UE) 2017/1129 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de junio de 2017, que establecen la obligación de disponer de un documento con información relativa a la oferta a disposición de las personas destinatarias de la misma.

→ ACCIONES GRATUITAS

■ Concesión de acciones gratuitas

Está previsto que el Consejo de Arkema conceda a todos los participantes en la Oferta Clásica el derecho a recibir acciones gratuitas, sujeto a las condiciones contenidas en el Reglamento del Plan de Acciones Gratuitas. Se espera que esta concesión se realice el 5 de noviembre de 2024 (la "Fecha de Concesión"). A continuación, se ofrece un resumen de las condiciones de las Normas del Plan de Acciones Gratuitas. Puede acceder a las reglas del Plan de Acciones Gratuitas (en francés o en inglés) solicitándolo a su RRHH.

Las empresas de Arkema que participan en el plan se denominan "empresas participantes".

■ Admisibilidad

Para tener derecho a recibir acciones en virtud del Plan de Acciones Gratuitas, el empleado debe cumplir las siguientes condiciones:

- dicho empleado debe haber presentado un formulario de suscripción válido para participar en la Oferta Clásica y haber cumplido íntegramente todos los términos y condiciones de dicha oferta;

y

- dicha persona debe haber sido empleada por una empresa del Grupo Arkema en la Fecha de Concesión, a menos que se produzca uno de los supuestos enumerados más adelante en Excepción a la Condición de Permanencia en el Empleo entre la fecha de suscripción y la Fecha de Concesión.

Para recibir las acciones gratuitas, el empleado debe cumplir la condición de continuidad en el empleo que se describe a continuación.

Los empleados jubilados del Grupo Arkema no podrán participar en el Plan de Acciones Gratuitas.

■ Número de acciones gratuitas y límite de la concesión de acciones gratuitas

Todos los empleados elegibles que cumplan las condiciones anteriores del Plan de Acciones Gratuitas tendrán derecho a recibir acciones gratuitas de Arkema. El empleado elegible recibirá una acción gratuita por cada cuatro acciones enteras que suscriba, hasta un máximo de 25 acciones gratuitas.

Para evitar dudas, las acciones suscritas se basarán en la cantidad efectivamente entregada, teniendo en cuenta las reducciones que puedan efectuarse debido a que las solicitudes individuales o totales en la Oferta de Arkema superen las cantidades permitidas o disponibles.

■ Información sobre la concesión de acciones gratuitas

En las semanas siguientes a la concesión por parte del Consejo, cada empleado que reúna los requisitos recibirá una carta o declaración en la que se confirmará que es un empleado que reúne los requisitos y se indicará el número de acciones gratuitas que se le han concedido.

■ Devengo y entrega de acciones gratuitas

Las acciones gratuitas se entregarán a todos los empleados que reúnan los requisitos tres años después de la concesión, en torno al 8 de noviembre de 2027 (la "Fecha de Entrega"), siempre que las condiciones de las normas del Plan de Acciones Gratuitas (en particular la Condición de Continuidad en el Empleo) se hayan cumplido durante ese periodo. El período comprendido entre la Fecha de Concesión y la Fecha de Entrega se denomina el "Período de Adquisición de Derechos". Antes de la Fecha de Entrega, los empleados elegibles no serán propietarios de las acciones gratuitas y, en consecuencia, no tendrán derecho a ningún dividendo pagado con respecto a las acciones gratuitas (o cuya fecha de registro sea anterior a dicha fecha) y no tendrán derecho a voto en las juntas de accionistas.

■ Período de retención

Tras la entrega de las acciones gratuitas, éstas se mantendrán en forma nominativa durante 3 años.

■ Intransmisibilidad de los derechos de acciones gratuitas

Los derechos resultantes de la concesión de acciones gratuitas son personales para cada empleado elegible. Un empleado elegible no puede vender, transferir o pignorar su derecho a recibir las acciones gratuitas en virtud del Plan de Acciones Gratuitas. La única excepción a esta restricción son las transferencias que se produzcan por sucesión a herederos, en caso de fallecimiento del empleado elegible.

■ Condición de Permanencia en el Empleo

Para recibir las acciones gratuitas, el empleado elegible debe haber permanecido como empleado del Grupo Arkema (Arkema y sus filiales con participación mayoritaria) durante todo el periodo de adquisición de derechos. Dicho empleo debe ser continuo e ininterrumpido.

En aras de la claridad, si en cualquier momento durante el Periodo de Devengo, un empleado elegible deja de ser Empleado del Grupo Arkema, dicho empleado perderá todos los derechos a las acciones gratuitas. Estos derechos no se restablecerán ni siquiera en el caso de que dicha persona vuelva a ser contratada posteriormente dentro del Grupo Arkema.

■ Excepción a la condición de Permanencia en el Empleo

Se considerará que un empleado cumple la condición de permanencia en el empleo si, en cualquier momento durante el Periodo de Devengo, deja de trabajar por alguna de las siguientes razones:

(i) Muerte

En caso de fallecimiento del empleado con derecho, el heredero o herederos legales del beneficiario fallecido podrán solicitar la entrega de las acciones gratuitas en un plazo de seis meses a partir de la fecha de fallecimiento. En este caso, las acciones gratuitas concedidas se entregarán a dicho heredero o herederos inmediatamente después de dicha solicitud y no se aplicará el Periodo de Devengo.

En ausencia de dicha solicitud, las acciones gratuitas concedidas al empleado fallecido con derecho a ellas se entregarán a dicho heredero o herederos en la Fecha de Entrega.

(ii) Discapacidad

En caso de invalidez que corresponda a una clasificación en la segunda o tercera categorías previstas en el artículo L. 341-4 del Código de la Seguridad Social francés (o su equivalente en derecho extranjero), las acciones gratuitas concedidas se entregarán al trabajador con derecho a ellas en la Fecha de Entrega.

(iii) Jubilación

En caso de jubilación a la edad prevista para la jubilación por la legislación local pertinente o la práctica del empresario.

En tal caso, las acciones gratuitas concedidas se entregarán al empleado elegible en la Fecha de Entrega. Esta excepción sólo se admitirá cuando esté legalmente permitido.

(iv) Despido o terminación sin causa justificada

En caso de despido o terminación sin causa, las acciones gratuitas concedidas se entregarán al empleado con derecho a ellas en la Fecha de Entrega. Para evitar dudas, una rescisión con causa relacionada con la conducta o el rendimiento del empleado dará lugar a la pérdida del derecho a las acciones gratuitas.

(v) Pérdida de la condición de empresa participante o cesión de una actividad o unidad productiva

En caso de cambio de control de una empresa participante o en caso de desinversión de un negocio o unidad productiva (incluida la externalización), un empleado admisible de la empresa, negocio o unidad productiva en cuestión no perderá su derecho a las acciones gratuitas como consecuencia de dicho cambio o desinversión. Las acciones gratuitas concedidas se entregarán al empleado admisible en la Fecha de Entrega.

■ Titularidad de las acciones gratuitas y restricciones de venta

En la Fecha de Entrega, las acciones gratuitas entregadas pasarán a ser propiedad plena del empleado admisible. A partir de dicha fecha, el empleado disfrutará de todos los derechos de propiedad relativos a dichas acciones gratuitas, en particular el derecho a votar en las juntas de Accionistas de Arkema o a ser representado, y el derecho a percibir cualesquiera dividendos.

Sin embargo, el beneficiario no tendrá derecho a vender las acciones gratuitas antes de que finalice el período de tenencia de tres años. Una vez finalizado el periodo de tenencia, el beneficiario será libre de vender las acciones sin restricciones de venta distintas de las restricciones por uso de información privilegiada.

En caso de que una empresa de Arkema tenga que pagar impuestos, cargas sociales o cualquier otra carga gubernamental en nombre de cualquier empleado que reúna los requisitos como resultado de la concesión a dicho empleado o de la entrega de las acciones gratuitas, Arkema se reserva el derecho a retrasar la transferencia de las acciones gratuitas a dicha persona hasta que ésta haya pagado todas esas cantidades, o haya hecho los arreglos para el pago que sean satisfactorios para Arkema, o a provocar la venta de las acciones y retener de los ingresos las cantidades pertinentes.

■ Cambios en el Plan de Acciones Gratuitas

En caso de una reestructuración de Arkema que resulte en una escisión de la empresa o en una transferencia de todos o sustancialmente todos sus activos a otra entidad antes de la Fecha de Entrega, el Plan de Acciones Gratuitas podrá ser modificado por el Consejo de Arkema o por ley con el fin de sustituir las Acciones de Arkema originalmente previstas en el Plan de Acciones Gratuitas por Acciones de las entidades supervivientes o sucesoras.

INFORMACIÓN FISCAL PARA LOS TRABAJADORES

RESIDENTE EN ESPAÑA

El siguiente resumen establece los principios generales que se espera sean de aplicación a los empleados que (i) sean residentes en España a efectos de la legislación fiscal española y del Convenio entre España y la República Francesa para evitar la doble imposición de 10 de octubre de 1995 (el "Convenio") y (ii) tengan derecho a los beneficios del Convenio, pero puede no ser de aplicación en todos los casos concretos. Este resumen se facilita únicamente a título informativo y no debe considerarse completo ni concluyente. Para un asesoramiento definitivo, los empleados deberán consultar a sus propios asesores fiscales en relación con las consecuencias fiscales de participar en la Oferta Arkema para Empleados.

Las consecuencias fiscales enumeradas a continuación se describen de conformidad con la legislación y las prácticas fiscales españolas, así como con el Tratado, todos ellos aplicables en el momento de la oferta. Estas leyes y prácticas y el Tratado pueden cambiar con el tiempo.

A. Fiscalidad en Francia

No estará sujeto a imposición en Francia en el momento de la suscripción.

Según la legislación nacional francesa, los dividendos pagados por una empresa francesa a no residentes en Francia están generalmente sujetos a una retención a cuenta del 12,8% en Francia, a menos que se paguen a una cuenta bancaria abierta en un Estado o Territorio No Cooperativo (ETNC)¹, lo que provocaría una retención a cuenta del 75% en Francia.

Las ganancias obtenidas con su inversión no están sujetas a impuestos ni a cotizaciones sociales en Francia.

B. Fiscalidad en España

■ Tras la suscripción

La adquisición de acciones a un precio descontado de su valor razonable de mercado tendría la consideración de retribución en especie (salario), tributando por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas ("IRPF") al tipo que corresponda al empleado. Dicha retribución vendría determinada por la diferencia entre el valor razonable de mercado de las acciones en el momento de la entrega y el precio pagado por el empleado por la adquisición de dichas acciones.

El empresario estaría obligado a efectuar los correspondientes ingresos a cuenta equivalentes al resultado de aplicar a las retribuciones en especie satisfechas el tipo de retención que corresponda a cada trabajador. En la práctica, el empresario suele repercutir el ingreso a cuenta a los trabajadores mediante deducción en sus nóminas.

No obstante lo anterior, podría aplicarse una exención del IRPF de hasta 12.000 euros a dicha retribución en especie (calculada como la diferencia entre el precio de mercado en el momento de la entrega y el precio pagado por el empleado) por acciones poseídas directamente si se cumplen los siguientes requisitos:

- (i) las acciones deben ser ofrecidas por la entidad empleadora o, en términos generales, por cualquier otra entidad del mismo grupo o subgrupo de empresas;
- (ii) las acciones deben ofrecerse a todos los empleados en las mismas condiciones (tenga en cuenta que el requisito relativo a la condición mínima de empleo no debe impedir la exención fiscal);
- (iii) los trabajadores junto con sus familiares no deben tener más del 5% de la empresa empleadora o, en términos generales, de cualquier otra empresa del mismo grupo o subgrupo de empresas; y
- (iv) los empleados deben poseer las acciones durante al menos 3 años².

Además de lo anterior, podría aplicarse una reducción de hasta el 30% en la base imponible del IRPF a las retribuciones en especie derivadas de la adquisición de acciones con un precio descontado a su valor razonable de mercado, si el periodo entre la adjudicación y la devengo supera los dos años (como es el caso que nos ocupa, considerando el periodo de devengo de tres años).

¹ La lista de ETNC puede modificarse cada año. Los Estados y territorios que cumplen los requisitos para ser TSCN son actualmente los siguientes: Anguila, Islas Vírgenes Británicas, Panamá, Seychelles y Vanuatu.

² Téngase en cuenta que si no se cumple dicho requisito, el trabajador deberá presentar una declaración extemporánea de IRPF relativa al ejercicio en que se adquirieron las acciones, con los intereses de demora correspondientes, dentro del plazo existente entre el momento del incumplimiento del requisito del plazo de tenencia y el último día para la presentación de la declaración de IRPF del ejercicio en que se incumple el requisito. Por lo tanto, no se planteará ningún problema para el empresario.

No obstante, la aplicación de esta reducción fiscal estaría sujeta a los siguientes requisitos:

- (i) La remuneración debe abonarse en el plazo de un ejercicio fiscal;
- (ii) La reducción se limitaría a 90.000 euros; y,
- (iii) El contribuyente no debe haber percibido rentas a las que se haya aplicado esta reducción en los cinco años anteriores.

Teniendo en cuenta que los descuentos sobre el valor de mercado tienen la consideración de retribución, estarán sujetos a cotización a la Seguridad Social a un tipo del 6,47 % para el trabajador, (a retener por el empresario), y a un tipo del 30,48 % para el empresario (más el tipo de cotización variable a efectos de accidentes de trabajo en función de la actividad concreta desarrollada por los trabajadores) hasta la base máxima de cotización mensual establecida por el Gobierno español con carácter anual (4.720,50 euros a partir del 1 de enero de 2024).

■ Dividendos

Los dividendos percibidos directamente por los trabajadores estarían sujetos al impuesto sobre la renta de las personas físicas en el ejercicio en que se distribuyan dichos dividendos, a los tipos impositivos siguientes:

- 19% para los primeros 6.000 euros;
- 21% sobre el importe percibido entre 6.000,01 euros y 50.000 euros;
- 23% sobre el importe percibido entre 50.000,01 euros y 200.000 euros;
- 27 % sobre el importe percibido entre 200.000,01 euros y 300.000 euros;
- 28% sobre el importe superior a 300.000 euros.

Desde el punto de vista del empresario, según la normativa española sobre el impuesto sobre la renta de las personas físicas, los dividendos distribuidos por entidades extranjeras no estarían sujetos a retención en España

Adicionalmente, y con sujeción a lo dispuesto en el Tratado y en la Ley del IRPF española, los trabajadores podían aplicar una deducción por doble imposición internacional, en virtud de la cual podían deducir de su cotización a efectos del IRPF los impuestos pagados en Francia dentro de ciertos límites y condiciones.

No se aplican las cotizaciones a la Seguridad Social.

■ Tras la venta

Al final del periodo de bloqueo, no se devengará ningún impuesto, salvo en el caso de que reembolse sus acciones.

Si reembolsa sus acciones tras la expiración del período de bloqueo, obtendrá una ganancia o pérdida patrimonial a efectos del impuesto sobre la renta de las personas físicas, determinada como la diferencia entre el producto del reembolso y el valor de mercado de las acciones en el momento de la adquisición (es decir, el precio pagado por el empleado, más cualquier remuneración en especie percibida, aunque esté exenta).

Las plusvalías calculadas según lo indicado anteriormente estarían gravadas por el impuesto sobre la renta de las personas físicas a los tipos siguientes:

- 19% para los primeros 6.000 euros;
- 21% sobre el importe percibido entre 6.000,01 euros y 50.000 euros;
- 23% sobre el importe percibido entre 50.000,01 euros y 200.000 euros; y,
- 27% sobre el importe percibido entre 200.000,01 euros y 300.000 euros;
- 28% sobre el importe superior a 300.000 euros.

A este respecto, no se producirían retenciones ni obligaciones con la Seguridad Social.

→ OTROS

■ Obligaciones de información con respecto a la suscripción, tenencia y venta de las acciones, así como con respecto a la percepción de dividendos, en su caso.

Los rendimientos, dividendos y ganancias patrimoniales derivados de la adquisición, tenencia o reembolso de acciones deben declararse en la declaración del IRPF correspondiente al ejercicio fiscal en que se hayan obtenido/generado. La declaración del IRPF deberá presentarse, con carácter general, dentro de los meses de abril-junio del año siguiente a aquel en que se perciban dichos rendimientos/generen dichas ganancias patrimoniales (es decir, la declaración del IRPF deberá presentarse en los meses de abril-junio de 2025 respecto de las retribuciones en especie obtenidas en 2024).

El empresario debe incluir los pagos a cuenta efectuados en los modelos fiscales 111 (con carácter trimestral o mensual) y en el modelo resumen anual 190 (en este resumen anual también se declararían las rentas exentas).

Además, la tenencia de acciones podría estar sujeta al Impuesto sobre el Patrimonio español, que es un impuesto anual que grava el valor neto total de los activos imposables a 31 de diciembre de cada ejercicio fiscal. Este impuesto ha sido cedido por el Gobierno a las distintas Comunidades Autónomas españolas, que han aprobado las correspondientes leyes autonómicas al respecto.

Por tanto, los tipos impositivos así como la forma de pago del Impuesto sobre el Patrimonio, dependerían de la Comunidad Autónoma en la que resida habitualmente la persona física.

No obstante lo anterior, cada persona física residente dispone de una exención de 700.000 euros (como se ha indicado anteriormente, esta franquicia podría variar en función de la Comunidad Autónoma española en la que la persona física resida habitualmente).

Téngase en cuenta que la obligación de presentar la correspondiente declaración del Impuesto sobre el Patrimonio sólo sería exigible, con carácter general, a (i) las personas físicas que estén obligadas a tributar y (ii) las personas físicas con derechos y bienes por valor superior a 2.000.000,00 euros, aunque no estén obligadas a tributar.

Si, de acuerdo con el párrafo anterior, el trabajador está obligado a presentar la declaración del Impuesto sobre el Patrimonio (modelo 714), deberá presentar dicha declaración, con carácter general, dentro de los meses de abril a junio del año siguiente al que corresponda.

Además de lo anterior, en diciembre de 2022, el Gobierno español aprobó (inicialmente, sólo para los años 2022 y 2023, pero se ha prorrogado para los años 2024 en adelante) un impuesto complementario al Impuesto sobre el Patrimonio español, el Impuesto sobre las Grandes Fortunas ("IGF").

El IGF grava, a tipos que oscilan entre el 1,7% y el 3,5%, la titularidad por parte de personas físicas de un patrimonio neto cuyo valor exceda de 3.700.000 euros (considerando la exención prevista de 700.000 euros), en el momento del devengo. El Impuesto sobre el Patrimonio efectivamente pagado puede deducirse de la cuota final del TLF.

Los trabajadores obligados a presentar este impuesto deberán presentar el modelo 718 entre el 1 de julio y el 31 de julio del año siguiente a la fecha de devengo.

Por último, el trabajador podría estar obligado a informar a la Administración Tributaria española, mediante la presentación del modelo 720³ / modelo 721, sobre los bienes que posea en el extranjero cuando el valor de la suma de todos los siguientes bienes supere, en un ejercicio fiscal, los 50.000 euros:

- i. valores o derechos representativos del capital social o de los fondos propios de cualquier entidad,
- ii. criptoactivos
- iii. valores representativos de la cesión de capitales propios a terceros o,
- iv. valores aportados a cualquier instrumento jurídico como fideicomisos o instrumentos similares, para su gestión, sin personalidad jurídica pero que fueran capaces de actuar en el tráfico mercantil.

Dicho valor se determinará, en cada caso, de acuerdo con reglas específicas (por ejemplo, si se trata de valores representativos del capital social o de los fondos propios de una entidad, el saldo de dichos valores a 31 de diciembre).

Tenga en cuenta que si el empleado ha presentado dichas declaraciones en ejercicios fiscales anteriores, sólo deberá presentar este formulario si (i) la suma del valor total de los activos mencionados anteriormente sufre un incremento superior a 20.000 euros, o (ii) el empleado cancela/vende los activos declarados en las declaraciones anteriores.

Esta declaración debe presentarse del 1 de enero al 31 de marzo de cada ejercicio fiscal en relación con los activos mantenidos en el extranjero en el año inmediatamente anterior.

■ **Fiscalidad derivada del préstamo que le concede su empresario, a devolver mediante retenciones en la nómina.**

La concesión de un préstamo sin intereses o a tipo reducido se consideraría retribución en especie (salario) para los empleados, tributando por el IRPF al tipo que corresponda a cada empleado. La base imponible sería el resultado de aplicar la diferencia entre el tipo de interés pagado por el empleado y el tipo de interés legal para 2024⁴ sobre el importe financiado y pendiente de reembolsar.

El empresario estaría obligado a efectuar el correspondiente ingreso a cuenta equivalente al resultado de aplicar a la retribución en especie satisfecha el tipo de retención que corresponda a cada trabajador. En la práctica, el empresario suele repercutir el ingreso a cuenta a los trabajadores mediante deducción en sus nóminas.

No obstante lo anterior, en caso de anticipo sobre el salario, si el anticipo se reintegra dentro del mismo mes (es decir, el trabajador reintegra el anticipo antes de que finalice el mes), podría considerarse que no se produce retribución en especie a efectos del IRPF (resolución vinculante de la Dirección General de Tributos número V0552/2013).

Dicha retribución en especie estará sujeta a cotización a la Seguridad Social, en la medida en que la totalidad de su salario en especie no supere la base máxima de cotización (4.720,50 euros a partir del 1 de enero de 2024).

³ No obstante, tenga en cuenta que la Comisión Europea ha declarado contrario al Derecho Europeo el régimen sancionador específico previsto para esta declaración, así como la imprescriptibilidad de las ganancias no declaradas en ejercicios abiertos a inspección fiscal. Sin embargo, la obligación de presentar esta declaración fiscal persiste. Por el momento, aún no se ha aprobado un nuevo régimen sancionador específico.

⁴ Téngase en cuenta que el interés legal del 2024 asciende al 3,25% según los Presupuestos Generales del Estado 2023 (no se han aprobado los Presupuestos Generales del Estado para 2024).

■ Acciones gratuitas

a) Entrega después de tres años

La adquisición de acciones a título gratuito también tendría la consideración de retribución en especie (salario) para los trabajadores, tributando por el IRPF al tipo que corresponda a cada empleado.

La base imponible sería igual al valor justo de mercado de las acciones en la fecha de entrega. La tributación se produciría en el momento de la entrega de las acciones.

El empresario estaría obligado a efectuar los correspondientes ingreso a cuenta equivalentes al resultado de aplicar a la retribución en especie satisfecha el tipo de retención que corresponda a cada trabajador. En la práctica, el empresario suele repercutir el ingreso a cuenta a los trabajadores mediante deducción en sus nóminas.

Además, la exención de hasta 12.000 euros descrita para las acciones liberadas también debería ser aplicable a las acciones gratuitas en caso de que se cumplan los requisitos (téngase en cuenta que dicho límite de 12.000 euros se aplicaría conjuntamente a ambos tipos de remuneración en especie si se adquieren en el mismo año natural). Además, la reducción del 30% antes mencionada también podría aplicarse si se cumplen los requisitos.

También se aplicarán las cotizaciones a la Seguridad Social al tipo del 6,47 % para el trabajador (a retener por el empresario) y del 30,48 % para el empresario (más el tipo de cotización variable a efectos de accidentes de trabajo en función de la actividad concreta desarrollada por el trabajador) hasta la base máxima de cotización mensual establecida anualmente por el Gobierno español (4.720,50 euros a partir del 1 de enero de 2024).

b) Dividendos

Como se ha indicado anteriormente, los dividendos percibidos directamente por los trabajadores estarían sujetos al impuesto sobre la renta de las personas físicas en el ejercicio en que se distribuyan dichos dividendos, a los siguientes tipos impositivos:

- 19% para los primeros 6.000 euros;
- 21% sobre el importe percibido entre 6.000,01 euros y 50.000 euros;
- 23% sobre la cantidad percibida entre 50.000,01 euros y 200.000 euros,
- 27% sobre el importe percibido entre 200.000,01 euros y 300.000 euros;
- 28% sobre el importe superior a 300.000 euros.

Puede aplicarse una desgravación por doble imposición internacional, sujeta a determinadas condiciones y límites.

Desde la perspectiva del empleador, según la normativa española en materia de IRPF, los dividendos distribuidos por entidades extranjeras no estarían sujetos a retención en España.

No se aplican las cotizaciones a la Seguridad Social.

c) Venta de las acciones

En el momento de la venta de las acciones recibidas, la plusvalía o minusvalía generada por el empleado, determinada por la diferencia entre el producto del reembolso y el valor de mercado de las acciones en el momento de la adquisición (es decir, el precio pagado por el empleado, más cualquier remuneración en especie percibida, aunque esté exenta), sería gravada por el IRPF a los siguientes tipos impositivos:

- 19% para los primeros 6.000 euros;
- 21% sobre el importe percibido entre 6.000,01 euros y 50.000 euros;
- 23% sobre el importe comprendido entre 50.000,01 euros y 200.000 euros,
- 27% sobre el importe percibido entre 200.000,01 euros y 300.000 euros;
- 28% sobre el importe superior a 300.000 euros.

Este importe no estaría sujeto a retención por parte del empresario y deberá ser abonado por cada beneficiario individualmente.

No se aplicarán cotizaciones a la Seguridad Social.