

Remuneración de los administradores - Situación actual

La situación actual de la remuneración de los administradores, según la [Ley de Sociedades de Capital](#), el cargo de administrador es gratuito salvo que los estatutos establezcan lo contrario, en cuyo caso deben determinar el sistema de remuneración. Ello, sin perjuicio de que después sea la Junta la que, con base en ese sistema, determine cada año la cuantía exacta de la remuneración.

Le recordamos que según la [Ley de Sociedades de Capital](#), el cargo de administrador es gratuito salvo que los estatutos establezcan lo contrario. Esta regulación parte de la lógica de los intereses de la sociedad, es decir, verdaderamente lo interesante y más beneficioso para la mercantil es la gratuidad del puesto de administrador.

La realidad es que realmente la regla general acaba siendo la excepción, como ocurre en muchas ocasiones en el Derecho, y la mayoría de los administradores empresariales reciben una remuneración por su cargo, ya que así lo establecen los estatutos sociales.

Importe máximo de la remuneración

El importe máximo de la remuneración de los administradores debe ser aprobado por junta general y se establecerá respecto al conjunto de administradores, que se reparten mediante acuerdo entre ellos - salvo que la junta general lo establezca de otro modo-. Si hubiera consejo de administración será este el que determine la repartición en base a las funciones y responsabilidad asumida por cada uno de los administradores.

Es posible mantener vigente dicha retribución durante varios ejercicios añadiendo una coletilla al final del acuerdo, como, por ejemplo, la siguiente: El mencionado importe (la remuneración establecida) se mantendrá en vigor en ejercicios sucesivos hasta que la Junta acuerde su modificación.

Además de esta limitación por junta general, la Ley establece una limitación abstracta por la cual la remuneración deberá guardar una proporción con la importancia de la sociedad y su situación económica en cada momento siempre de forma comparada con los estándares de mercado de empresas similares. Además, el sistema de remuneración escogido debe estar orientado a que la empresa sea sostenible y debe incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos.

El consejero delegado

Cuando exista un consejero delegado deberá suscribirse un contrato con la sociedad, que deberá ser aprobado por 2/3 de los consejeros, y el interesado tendrá que abstenerse de la deliberación y la votación. El contrato deberá quedar incorporado al acta de la sesión, o bien -si es necesario por motivos de confidencialidad- elevarse a público y guardarse en los archivos de la sociedad, sin adjuntarse al libro de actas. Eso sí: para que se inscriba correctamente, se debe hacer constar que éste ha sido firmado.

Remuneración mediante participación en los beneficios sociales o vinculada a las acciones de la sociedad

También se establece la posibilidad del sistema de remuneración mediante participación en los beneficios sociales o vinculada a las acciones de la sociedad. En ambos casos los estatutos deben regular y reconocer este sistema. La junta general es quien fija el porcentaje máximo de beneficios que constituye la remuneración de los accionistas, y en las sociedades limitadas este nunca podrá ser superior al 10% de los beneficios repartibles entre los socios.

En el caso de la remuneración vinculada a las acciones, su aplicación requerirá el acuerdo de la junta de accionistas que deberá incluir el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, o el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

Traduciendo la regulación legal a la práctica, [el deber de lealtad](#) se encuentra muy reforzado por la Ley desde su reforma en 2014. Ello implica que, pueden llegar a ser constitutivas de un delito de administración desleal si objetivamente son tan elevadas que son capaces de poner en riesgo real o potencial con su determinación el interés social de la empresa.