

• EMPRESA - 17 de Octubre de 2017

Formas de remunerar la función de administrador único de una sociedad

La regulación de la remuneración de los administradores, incluyendo la de los administradores únicos, ha sido sustancialmente modificada tras la aprobación de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo (Ley 31/2014).

Redactado por Javier Sánchez, asociado del departamento mercantil de Araoz & Rueda

Dicha reforma trae causa de las propuestas recogidas en el "Estudio sobre propuestas de modificaciones normativas" de 14 de octubre de 2013 presentado por la Comisión de Expertos en materia de Gobierno Corporativo.

El estudio, entre otras recomendaciones, consideraba oportuno introducir una regulación más específica acerca de la adecuación de los sistemas de **remuneración de los administradores** al mercado de sus respectivas compañías, la situación de éstas, la prevención de conflictos de interés en la toma de decisiones y la garantía de transparencia de la retribución de los administradores. El objetivo de la reforma es alcanzar un mayor grado de exigencia en cuanto a **transparencia y control** sobre las remuneraciones de los administradores. Así lo recoge el apartado IV del preámbulo de la Ley 31/2014 que señala la intención de dar cobertura a la creciente preocupación por que las remuneraciones de los administradores reflejen adecuadamente la evolución real de la empresa y estén correctamente alineadas con el interés de la sociedad y sus accionistas.

En primer lugar, tras la reforma operada por la Ley 31/2014, el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley de Sociedades de Capital (LSC)**, se sigue presumiendo que el cargo de administrador único es gratuito, con la salvedad de que estatutariamente, en su caso, se establezca que dicho cargo es remunerado y un sistema de remuneración (art. 217.1 LSC).

Cabe señalar que la LSC establece que los estatutos deberán prever, en su caso, un sistema de remuneración, pero calla en relación a la **cuantía de cada concepto retributivo**. Parece razonable inferir entonces que el principio de determinación estatutaria que recoge el art. 217.1 LSC no alcanza a determinar el importe de la remuneración del administrador único sino únicamente los conceptos por los que éste será remunerado.

En cuanto a los conceptos retributivos que debe señalar el sistema de remuneración y que podrán percibir los administradores únicos (y el resto, dado que la LSC no distingue en este sentido) en su condición de tales (art. 217.2 LSC), la LSC establece un *numerus apertus*. Debe señalarse en este punto que, el **administrador único** recibirá tales remuneraciones "en su condición de tal" y siempre que no derive en un solapamiento con otras funciones que pueda desempeñar el administrador único vía relación laboral o mercantil.

Ello ya que si se acepta que un administrador único pueda percibir, por un lado, una remuneración como administrador y, por otro, como prestador de servicios profesionales, podría conllevar que la garantía del control estatutario quedase vacía de contenido.

Por ejemplo, un administrador único cuyo **cargo sea remunerado** podrá percibir: una asignación fija, dietas de asistencia, participación en beneficios, una retribución variable referenciada, acciones, *stock options*... Asimismo, la LSC prevé la posibilidad de que un administrador único pueda percibir indemnizaciones por cese, salvo que el cese derivase de un incumplimiento de sus funciones y que la sociedad facilite al mismo los sistemas de ahorro o previsión que se considere oportunos.

Al igual que tienen cabida otros sistemas de remuneración, pueden combinarse varios de ellos. No obstante, serán remuneraciones cumulativas y no alternativas. La *ratio* de dicho entendimiento descansa en el objetivo de búsqueda de mayor transparencia, control y seguridad en la remuneración de los administradores que, como mencionaba anteriormente, persigue la reforma del régimen de remuneración de los administradores.

Por tanto, si se coligiese que los diferentes conceptos de remuneración son alternativos en lugar de cumulativos, las consecuencias sería la inseguridad, no sólo para el administrador único sino también para los socios de la compañía. Para el administrador único la inseguridad vendría dada por no estar su remuneración fijada de antemano y no tener seguridad en relación a las cantidades que fuese a percibir en su condición de administrador. Para los socios, actuales o futuros, la falta de seguridad se basaría en que la remuneración del administrador único quedaría al arbitrio de las **particulares mayorías** que se formen en el seno de la junta general (en este sentido, entre otras, RDGRN de 30 de julio de 2015).

Señalado lo anterior, cabe plantearse quién fija la cuantía de la remuneración del administrador único. De acuerdo al art. 217.3 LSC, el importe máximo de la remuneración anual del administrador único, en condición de tal, debe ser aprobado en junta general. Continúa el precepto señalando que dicho importe máximo estará vigente mientras no se modifique mediante un nuevo acuerdo de junta general.

En apariencia, la **junta general goza de amplia libertad** para acordar la remuneración del administrador único, sin embargo, esa libertad se ve limitada por lo dispuesto en el siguiente apartado del mismo artículo (art. 217.4 LSC) que, en aras de alcanzar unas buenas prácticas de gobierno corporativo, fija ciertos criterios para la concreción de la remuneración de los administradores.

En particular, establece que la remuneración de los administradores deberá guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.

Sin embargo, estos criterios dejan abiertas ciertas cuestiones básicas como: ¿Cuál es la proporción razonable en relación a determinada sociedad? ¿Con qué empresas debe compararse una sociedad en concreto? ¿Es la situación económica de la sociedad adecuada para remunerar al administrador único con cierta cuantía o debería ser mayor o menor? ¿Cada cuánto debe revisarse la remuneración del administrador único?

Asimismo, el art. 217.4 LSC *in fine* establece que el sistema de remuneración deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. Quizás el legislador ha querido evitar la fijación de objetivos cortoplacistas o que no tengan a la vista el horizonte futuro de la compañía. Sin embargo, este mandato normativo debe tomarse en su justa medida, teniendo en cuenta la elección por el legislador del término "orientado". Además, el precepto señala que el sistema de remuneración incorporará cautelas para evitar la asunción de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. ¿Significa esto que si los resultados son favorables deben tenerse en cuenta para la fijación de la remuneración del administrador único? Y al contrario, si son resultados desfavorables, ¿debe ser penalizado? Téngase en cuenta el deber de lealtad de los administradores en este sentido y, en particular, el inciso final del art. 227.2 LSC que obliga al administrador a devolver a la sociedad el enriquecimiento injusto que obtenga. La ley no es clara a este respecto.

En el supuesto en que el administrador único percibiera como remuneración una participación en beneficios (art. 218 LSC) debe tenerse en cuenta que, por un lado, se establece una **reserva estatutaria** de modo que los estatutos determinen el importe máximo de la misma y, por otro, la junta general fijará el importe final dentro dicho máximo estatutario.

La LSC fija tanto para las **sociedades limitadas como para las anónimas** ciertos límites en los apartados 2 y 3 del art. 218 LSC.

En cuanto a las limitadas, si el sistema de remuneración del administrador único recogido en los estatutos incluyese este concepto, el porcentaje máximo de dicha participación será el **10% del beneficio** repartible entre socios.

Respecto de las sociedades anónimas, la participación del administrador único en beneficios quedará condicionada a que, primero, las reservas legal y estatutaria estén cubiertas y, segundo, se reparta a los accionistas un dividendo del 4% como mínimo (u otro superior fijado estatutariamente).

La junta general determinará el número máximo de acciones que podrán asignarse en cada ejercicio

La LSC establece también en cuanto a la remuneración al administrador único en forma de acciones o *stock options* no solo la reserva estatutaria sino el acuerdo de junta general de accionistas (art. 219 LSC). Será la junta la que deba dar su consentimiento y apruebe las condiciones en las que se establezca este tipo de remuneraciones. En particular, la junta general determinará el número máximo de acciones que podrán asignarse en cada ejercicio, el precio (o cálculo del mismo) de las opciones, el valor de referencia de las acciones y el plazo por el que se establezca ese plan.

También la junta general, deberá acordar en las limitadas, la prestación de servicios del administrador único (art. 220 LSC).

A la luz de lo anterior, podemos concluir que las alternativas que se presentan sobre la remuneración del administrador único son múltiples y variadas. No cabe duda de que tales posibilidades quedan bajo la estricta observancia de la junta general, bien vía reserva estatutaria, bien por requerir algún tipo de acuerdo o aprobación en función de los conceptos retributivos.

Además, debemos añadir que el **Anteproyecto de Ley del Código Mercantil**, que se encuentra en fase de consulta, recoge en los artículos 231-85 y siguientes disposiciones similares a las actuales por lo que, aunque en un futuro puedan encontrarse diferencias, por el momento no podemos hacer otra cosa más que continuar a la espera de avances en la redacción del Código Mercantil.

Javier Sánchez, asociado del departamento mercantil de Araoz & Rueda