

Retribució de persones administradores



IDEACIÓ



MODELITZACIÓ



PLANIFICACIÓ



EXECUCIÓ



Ajuntament de
Barcelona



ÍNDICE

01	Introducció	3
02	Antecedents	4
03	Remuneració de persones administradores	7
04	Aspectes fiscals	10



01

Introducció

El règim de les persones administradores i les seves retribucions ha generat nombroses controvèrsies com a resultat dels canvis en el conjunt de normes que els regulen, entre d'altres motius. Amb l'objectiu de contribuir a aclarir alguns dels possibles dubtes relacionats amb aquesta qüestió, aquest informe està integrat per tres seccions:

1. En la primera, es fa referència als antecedents. Sobre la base de la **Llei 31/2014**, del 3 de desembre, per la qual es modifica la Llei de societats de capital per a la millora del govern corporatiu (d'ara endavant, LSC), es preveia la dualitat de remuneracions: l'“estatutària”, pel càrrec de persona administradora “ordinària”, i l'“extraestatutària”, regulada en un contracte, per l'acompliment de funcions addicionals. Per tant, aquesta llei va consagrar la possibilitat de percebre una doble retribució. Tanmateix, la **Sentència del Tribunal Suprem del 26 de febrer de 2018** va acabar amb la possibilitat d'aquesta doble remuneració, ja que indicava que el que estableix l'article 217 de l'LSC s'aplica a totes les persones administradores.
2. A la segona secció, s'expliquen els tipus de remuneracions que també poden rebre les persones administradores i les condicions per establir-ne els imports màxims, així com les facultats del consell d'administració.
3. Finalment, en la darrera secció s'exposen les condicions i les taxes de fiscalitat relacionades amb aquesta qüestió.

02

Antecedents

Des del final de l'any 2014, s'han publicat diverses reformes tant en matèria fiscal (per exemple, la reforma de la Llei de l'impost sobre societats) com en matèria mercantil (la reforma de l'LSC).

Entre aquestes novetats, es pot destacar la que es refereix al règim de persones administradores i la seva retribució, que tants problemes ha comportat a les empreses per la manca de coordinació dels seus estatuts amb els pagaments abonats a aquestes persones i sobre els quals Hisenda ha qüestionat en moltes ocasions que puguin ser deduïbles fiscalment. En aquest sentit, la reforma del règim de retribució de les persones administradores duta a terme en la Llei 31/2014, per la qual es modifica l'LSC, va introduir unes novetats importants i també certes controvèrsies a causa de la seva indefinició.

EL CÀRREC DE PERSONA ADMINISTRADORA D'UNA SOCIETAT DE CAPITAL HA DE SER RETRIBUÏT O GRATUÏT?

La regla general és que **el càrrec de persona administradora és gratuït, tret que els estatuts de la societat estableixin el contrari**. Els estatuts de les societats han de fixar el sistema de retribució i els conceptes que l'han d'integrar. Si no ho fa, es presumeix la gratuïtat del càrrec.

DOS TIPUS DE REMUNERACIONS

En la Llei 31/2014 **es diferencia entre la remuneració a les persones administradores** “en la seva condició com a tals”, per la seva funció deliberativa, de supervisió i de control, i la remuneració per als consellers “executius”, per funcions addicionals al si de la societat. En el primer dels casos, es continua exigint que la remuneració estigui prevista en els estatuts i aprovada en la junta general; en el segon, cal establir en un contracte tots i cadascun dels conceptes pels quals el conseller o consellera rebrà una retribució per l'acompliment de les seves funcions executives.

SI AIXÒ ÉS AIXÍ, UNA PERSONA ADMINISTRADORA PODRIA REBRE DOS TIPUS DE REMUNERACIONS DEPENDENT DE LES FUNCIONS QUE TINGUI ENCOMANADES?

La Llei 31/2014 preveu la dualitat de remuneracions: l'“estatutària”, pel càrrec “ordinari” de persona administradora, i l'“extraestatutària”, regulada en un contracte, per l'acompliment de funcions addicionals. Per tant, s'hi va consagrar la possibilitat de percebre una doble retribució. Aquesta retribució va generar força dubtes pel fet que distingia entre les funcions

de la persona administradora com a tal i les funcions executives, ja que la normativa no estableix diferències entre aquests tipus de funcions.

Segons aquesta llei, ambdues funcions (la deliberativa i l'executiva) es podien diferenciar en els punts següents:

- a) La funció deliberativa es duia a terme de manera col·legiada en el si del consell d'administració. Per la seva banda, la funció executiva s'exercia forma individual i de manera continuada.
- b) La funció executiva tenia com a finalitat la gestió de la societat, mentre que la funció deliberativa era de supervisió.

Per tant, la interpretació majoritària de la doctrina havia estat la **dualitat de règims que separava i distingia dues classes de remuneracions:**

- a) **“En la seva condició com a tals”**: el sistema de retribució ha de constar en els estatuts socials i l'import màxim del conjunt de persones administradores en la seva condició com a tals ha de ser aprovat per la junta general (articles 217.2 i 3). S'han de prendre en consideració les funcions i les responsabilitats.
- b) **“Com a consell executiu”**: els seus conceptes retributius han de constar en un contracte firmat amb el consell. Només es poden percebre retribucions per funcions executives que estiguin previstes en el contracte, el qual ha de ser aprovat prèviament pel consell d'administració amb el vot favorable de dues tercers parts dels seus membres (article 249.3).

LA RESOLUCIÓ DEL TRIBUNAL SUPREM

El 26 de febrer de 2018, el Tribunal Suprem va dictar una sentència en la qual rebutja aquest doble sistema retributiu i considera el càrrec de persona administradora d'una manera unitària. Entén que la reserva estatutària que estableix l'article 217 de l'LSC és extensiva tant a les funcions inherents al càrrec com a les executives. Per tant, s'inclina per la tesi cumulativa, que suposa que les normes de remuneració de l'article 217 de l'LSC s'apliquen a totes les persones administradores.

La sentència del 26 de febrer de 2018 suposa una novetat perquè sosté que, quan l'LSC parla d'“administradors en la seva condició com a tals”, no es refereix només a les persones administradores no executives sinó també a les executives. Segons el Tribunal Suprem, l'LSC utilitza l'expressió “administradors en la seva condició com a tals” amb la intenció de regular totes les remuneracions que una persona administradora rep per l'exercici de qualsevol de les funcions deliberatives o executives inherents al càrrec de persona administradora. Per això, el Tribunal Suprem assenyala que la diferència en el règim de remuneracions no rau en la comparació entre les remuneracions de les persones administradores executives i les remuneracions que perceben les no executives.

Totes les remuneracions queden subjectes al mateix règim retributiu. La remuneració de tota persona administradora, executiva i no executiva, queda subjecta al següent: els estatuts socials, que han de determinar el sistema retributiu; els acords de la junta general, que han de fixar l'import màxim de retribució, i els acords del consell d'administració, que distribueixen les remuneracions entre les persones administradores segons les seves funcions i responsabilitats.

Per tant, en les societats de capital no cotitzades, els estatuts socials han d'establir el caràcter retributiu o gratuït de les persones administradores (inclosos els consellers executius) i, si es tracta de la primera opció, quin és el sistema de remuneració. Si els estatuts preveuen la retribució de les persones administradores, correspon a la junta general aprovar l'import màxim d'aquesta retribució. En darrera instància, i tret que la junta general determini una altra cosa, les persones administradores són les que han de distribuir la retribució entre elles mateixes mitjançant el seu propi acord i, en el cas del consell d'administració, es fa per decisió del consell d'administració mateix, d'acord amb el que estableix l'article 249 de l'LSC.

03

Remuneració de persones administradores

En definitiva, el règim de retribució de les persones administradores es regeix pels punts següents:

1. Presumpció de gratuïtat del càrrec
2. Principi de reserva estatutària
3. Determinació del sistema retributiu en els estatuts (article 217.1 LSC)
- 4 Principi de llibertat en l'elecció del sistema:
 - Quantitats fixes
 - Dietes
 - Bons o participació en beneficis
 - Lliurament d'accions o opcions
 - Sistemes de previsió social

A continuació, reproduïm el text dels articles que regulen el règim de retribució de les persones administradores en la Llei 31/2014, del 3 de desembre, per la qual es modifica l'LSC per a la millora del govern corporatiu:

ARTICLE 217.

REMUNERACIÓ DELS ADMINISTRADORS.

1. *El càrrec d'administrador és gratuït, llevat que els estatuts socials estableixin el contrari i determinin el sistema de remuneració.*
2. *El sistema de remuneració establert determina el concepte o conceptes retributius que han de percebre els administradors **en la seva condició com a tals** i que poden consistir, entre d'altres, en un o diversos dels següents:*
 - a) *una assignació fixa,*
 - b) *dietes d'assistència,*
 - c) *participació en beneficis,*
 - d) *retribució variable amb indicadors o paràmetres generals de referència,*
 - e) *remuneració en accions o vinculada la seva evolució,*
 - f) *indemnitzacions per cessament, sempre que el cessament no hagi estat motivat per l'incompliment de les funcions d'administrador, i*
 - g) *els sistemes d'estalvi o previsió que es considerin oportuns.*

- 3. L'import màxim de la remuneració anual del conjunt dels administradors en la seva condició com a tals ha de ser aprovat per la junta general i ha de romandre vigent mentre no se n'aprovi la modificació. Llevat que la junta general determini una altra cosa, la distribució de la retribució entre els diferents administradors s'estableix per acord d'aquests i, en el cas del consell d'administració, per decisió d'aquest, que ha de tenir en consideració les funcions i responsabilitats atribuïdes a cada conseller*
- 4. La remuneració dels administradors ha de mantenir, en tot cas, una proporció raonable amb la importància de la societat, la situació econòmica que tingui en cada moment i els estàndards de mercat d'empreses comparables. El sistema de remuneració establert ha d'estar orientat a promoure la rendibilitat i sostenibilitat a llarg termini de la societat i incorporar les cauteles necessàries per evitar l'assumpció excessiva de riscos i la recompensa de resultats desfavorables*

ARTICLE 218.

REMUNERACIÓ MITJANÇANT LA PARTICIPACIÓ EN ELS BENEFICIS

- 1. Quan el sistema de retribució inclogui una participació en els beneficis, els estatuts socials han de determinar concretament la participació o el percentatge màxim d'aquesta. En aquest últim cas, la junta general ha de determinar el percentatge aplicable dins del màxim que estableixen els estatuts socials.*
- 2. En la societat de responsabilitat limitada, el percentatge màxim de participació en cap cas pot ser superior al deu per cent dels beneficis repartibles entre els socis.*
- 3. En la societat anònima, la participació només es pot treure dels beneficis líquids i després que estiguin cobertes les atencions de la reserva legal i de l'estatutària i d'haver reconegut als accionistes un dividend del quatre per cent del valor nominal de les accions o el tipus més alt que els estatuts hagin establert.*

ARTICLE 249.

DELEGACIÓ DE FACULTATS DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ.

- 1. Quan els estatuts de la societat no disposin el contrari i sense perjudici dels apoderaments que pugui conferir a qualsevol persona, el consell d'administració pot designar d'entre els seus membres un o diversos consellers delegats o comissions executives, i establir el contingut, els límits i les modalitats de delegació.*

- 2. La delegació permanent d'alguna facultat del consell d'administració en la comissió executiva o en el conseller delegat i la designació dels administradors que hagin d'ocupar aquests càrrecs requereixen per a la seva validesa el vot favorable de les dues terceres parts dels components del consell i no produeixen cap efecte fins a la seva inscripció al Registre Mercantil.*
- 3. Quan un membre del consell d'administració sigui nomenat conseller delegat o quan se li atribueixin funcions executives en virtut d'un altre títol, és necessari que se subscrigui un contracte entre aquest i la societat, que ha d'aprovar prèviament el consell d'administració amb el vot favorable de les dues terceres parts dels seus membres. El conseller afectat s'ha d'abstenir d'assistir a la deliberació i de participar en la votació. El contracte aprovat s'ha d'incorporar com a annex a l'acta de la sessió.*
- 4. En el contracte es detallen tots els conceptes pels quals pugui obtenir una retribució per l'execució de funcions executives, inclosa, si escau, l'eventual indemnització per cessament anticipat en les funcions esmentades i les quantitats que ha d'abonar la societat en concepte de primes d'assegurança o de contribució a sistemes d'estalvi. El conseller no pot percebre cap retribució per l'execució de funcions executives els conceptes o les quantitats de les quals no prevegi aquest contracte.*

El contracte ha de ser de conformitat amb la política de retribucions aprovada, si escau, per la junta general.

04

Aspectes fiscals

ES TRACTA D'UNA DESPESA DEDUÏBLE FISCALMENT EN L'IMPOST SOBRE SOCIETATS?

Un dels punts que més problemes ha causat a les empreses davant d'Hisenda ha estat si les retribucions pagades als càrrecs administradors i consellers són deduïbles, i quina és la retenció que s'hi aplica.

L'antecedent sobre aquesta qüestió és la famosa **Sentència del Tribunal Suprem de 13 de novembre de 2008 (cas Mahou)**, que va determinar que, si els estatuts no preveuen la retribució de les persones administradores, els pagaments s'han de considerar una liberalitat i, per tant, una despesa no deduïble.

Posteriorment, algunes **consultes de la Direcció General de Tributs (DGT)** han tractat la qüestió i, en particular, quin ha de ser el nivell de concreció i de quantificació en els estatuts.

RETRIBUCIÓ DE SOCI CAPITALISTA A TRAVÉS DE DIVIDENDS

- No és una despesa deduïble en la societat.
- Tipus mitjà "rígid" societat-soci del 39% al 42,5%.
- Retenció a compte del 19%.

RETRIBUCIÓ DE PERSONA SÒCIA-ADMINISTRADORA

1. Exercint funcions indelegables d'administradora ("en la seva condició com a tals")

- Impost sobre societats: capacitat de deduir-la condicionada al fet que la retribució estigui reconeguda en els estatuts i per la junta.
- Impost sobre la renda de les persones físiques (IRPF): rendiment del treball personal.
- Retenció IRPF: 35% (19% si l'import net de la xifra de negocis de la societat és inferior a 100.000 euros).

2. Exercint funcions executives (gerència, direcció general, general manager, CEO)

- Impost sobre societats: es garanteix que es poden deduir les retribucions de les persones administradores pel fet d'exercir funcions diferents de les que corresponen al seu càrrec administrador (direcció, gerència, alta direcció), amb independència del caràcter mercantil o laboral de la relació.
- Sentència del Tribunal Suprem del 26 de febrer de 2018: estatuts i junta.
- Impost sobre la renda de les persones físiques (IRPF): rendiment del treball personal.

→ Retenció IRPF: 35% (19% si l'import net de la xifra de negocis de la societat és inferior a 100.000 euros)

Especial per a conseller delegat: consell d'administració o qualsevol persona membre del consell d'administració amb funcions executives (direcció general, gerència, poders mercantils, etcètera): necessitat d'un contracte aprovat pel consell d'administració, si hi ha remuneració per l'exercici d'aquestes funcions.

Només es poden percebre retribucions per funcions executives que estiguin previstes en el contracte.

Si no hi ha cobertura contractual, la despesa és contrària a dret.

Per a més informació sobre fiscalitat, es poden consultar en el nostre web les dates i els horaris en els quals impartim les sessions formatives "**Fiscalitat per a noves empreses 1, 2 i 3**", en les quals s'expliquen els tipus impositius que cal tenir en compte per muntar una empresa. Es poden trobar a la secció "**Formes jurídiques i fiscalitat**" de l'Agenda d'activitats: <https://emprenedoria.barcelonactiva.cat/>

Elaborat per l'equip tècnic de **Barcelona Activa Emprenedoria:**
<https://emprenedoria.barcelonactiva.cat/>

© Barcelona Activa, 2020.

Tot i que s'ha extremat al màxim la cura per assegurar l'exactitud i la fidelitat d'aquesta informació i de les dades que s'hi contenen, Barcelona Activa SAU SPM no pot acceptar cap responsabilitat legal per les conseqüències que es puguin derivar d'accions empreses com a resultat de les conclusions que es puguin extreure d'aquest informe.
