

## Revisión de cláusulas sobre retribución variable en los estatutos

*Las cláusulas estatutarias que regulan la retribución variable de los administradores en las sociedades de capital deben incluir "indicadores o parámetros generales de referencia" en los estatutos para la determinación de dicha retribución, subrayando que la ambigüedad en estos conceptos puede dar lugar a su nulidad cumplir criterios de claridad y precisión, de acuerdo con la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública (DGSJFP) en su resolución del 21 de octubre de 2024, publicada en el BOE el 21 de noviembre.*

En el caso analizado, una sociedad limitada incluyó en sus estatutos la posibilidad de establecer una retribución variable para los consejeros ejecutivos, basada en indicadores generales. Esta cláusula, aunque poco habitual, otorgaba a la junta general la competencia para determinar anualmente los conceptos retributivos incluidos en los contratos de administración. Sin embargo, la registradora mercantil cuestionó la validez de esta disposición en lo relativo a la falta de especificidad de los parámetros de retribución variable.

La DGSJFP confirmó la calificación negativa de la registradora, considerando que los indicadores o parámetros de referencia deben ser definidos en los estatutos, aunque admite cierta flexibilidad interpretativa. La ausencia de concreción podría comprometer la transparencia y el consentimiento informado de los socios, quienes deben aprobar estos parámetros desde el inicio o mediante mayorías reforzadas en caso de modificación.

Entre los argumentos clave destacan el principio de determinación previa, referido a que los estatutos deben reflejar los conceptos retributivos de manera que los socios comprendan su impacto en la gestión de la sociedad tanto a corto como a largo plazo.

Adicionalmente, debe atenderse a la insuficiencia de fórmulas genéricas, por lo que expresiones como "retribución en función de objetivos" son consideradas indeterminadas, especialmente en sociedades cerradas que no cuentan con políticas de remuneración específicas.

Finalmente, se sugiere incluir indicadores financieros (como EBITDA, cifra neta de negocios o flujo de caja) y no financieros (evaluaciones de desempeño, metas de sostenibilidad o diversidad), los cuales pueden ser concretados posteriormente en los contratos de administración.

Ver [Resolución de la DGSJFP de 21 de octubre de 2024, publicada en el BOE el 21 de noviembre](#).

## Review of clauses on variable remuneration in the bylaws

*The clauses in the articles of association regulating the variable remuneration of directors in companies must include 'general reference indicators or parameters' for the determination of such remuneration, stressing that ambiguity in these concepts may lead to their nullity, in accordance with the Directorate General for Legal Security and Public Faith (DGSJFP) in its resolution of 21 October 2024, published in the Official State Gazette on 21 November.*

In the case analysed, a limited liability company included in its articles of association the possibility of establishing a variable remuneration for executive directors, based on general indicators. This clause, although unusual, gave the general shareholders' meeting the power to determine annually the remuneration items included in the management contracts. However, the commercial registrar questioned the validity of this provision with regard to the lack of specificity of the variable remuneration parameters.

The DGSJFP confirmed the registrar's negative qualification, considering that the reference indicators or parameters must be defined in the articles of association, although it admits a certain interpretative flexibility. The absence of specificity could compromise transparency and the informed consent of the shareholders, who must approve these parameters from the outset or by reinforced majorities in the event of amendment.

Key arguments include the principle of prior determination, which means that the articles of association should reflect remuneration items in such a way that shareholders understand their impact on the management of the company in both the short and long term.

In addition, attention should be paid to the insufficiency of generic formulas, so that expressions such as 'target-based remuneration' are considered indeterminate, particularly in closed companies that do not have specific remuneration policies.

Finally, it is suggested to include financial indicators (such as EBITDA, net turnover or cash flow) and non-financial indicators (performance evaluations, sustainability or diversity goals), which can be further specified in management contracts

See [Resolución de la DGSJFP de 21 de octubre de 2024, publicada en el BOE el 21 de noviembre](#).