

# La politique de rémunération des dirigeants doit-elle être formalisée ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, la formalisation d'une politique de rémunération est **obligatoire uniquement pour les sociétés anonymes cotées** (art. 7bis de la loi du 24 mai 2011 modifiée). Pour les autres sociétés, bien que non obligatoire légalement, la formalisation est fortement recommandée pour des raisons de transparence et de bonne gouvernance.

## Définition

La politique de rémunération des dirigeants définit le cadre et les principes régissant la détermination, la structure et le versement des rémunérations accordées aux membres des organes de direction. Elle englobe tous les éléments de rémunération : fixe, variable, avantages en nature, indemnités et dispositifs d'intéressement.

Cette politique constitue un document de référence qui garantit la cohérence et la transparence des pratiques de rémunération au sein de l'entreprise.

## Conditions d'exercice

Pour les sociétés cotées, la politique doit :

- Être claire, compréhensible et alignée avec la stratégie de l'entreprise
- Couvrir l'ensemble des dirigeants et administrateurs
- Être soumise au vote de l'assemblée générale au moins tous les 4 ans
- Être publiée sur le site internet de la société

Pour les sociétés non cotées, la formalisation peut être rendue obligatoire par :

- Les statuts de la société
- Un pacte d'actionnaires
- Une convention collective applicable

## Modalités pratiques

La politique de rémunération doit préciser :

- Les composantes fixes et variables de la rémunération
- Les critères de performance utilisés
- Les méthodes d'évaluation et de calcul
- Les conditions de versement et de révision
- Les modalités de traitement des situations exceptionnelles

Le document doit être :

- Validé par les organes de gouvernance compétents
- Régulièrement mis à jour
- Conservé avec traçabilité des modifications
- Accessible aux parties prenantes concernées

## Pratiques et recommandations

Il est conseillé de :

- Constituer un comité des rémunérations pour les grandes entreprises
- Documenter systématiquement les décisions relatives aux rémunérations
- Prévoir des mécanismes de contrôle et de révision périodique
- Assurer la cohérence avec les pratiques du marché
- Maintenir un équilibre entre performance et prise de risque

## Cadre juridique

- Loi du 24 mai 2011 modifiée par la loi du 1er août 2019 :
  - Article 7bis : obligation de politique de rémunération pour les sociétés cotées
  - Article 7ter : contenu du rapport sur la rémunération
  - Article 7quater : vote des actionnaires
- Code du travail luxembourgeois :
  - Article [L.121-6](#) : obligation de transparence
  - Article [L.162-12](#) : égalité de traitement
  - Article [L.414-3](#) : information et consultation

La formalisation d'une politique de rémunération, même lorsqu'elle n'est pas légalement obligatoire, constitue un outil essentiel de bonne gouvernance. Elle permet de prévenir les conflits, d'assurer l'équité et de démontrer la transparence des pratiques de l'entreprise.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.