



## **Prise de position d'ILA sur la diversité dans les conseils d'administration**

Considérant que :

- un large débat est actuellement mené à tous les niveaux (local, national, européen) sur la représentation équilibrée de femmes et d'hommes au sein des conseils d'administration ou de surveillance (ci-après un « Conseil » ou les « Conseils »).
- ce débat doit partir des principes fondamentaux du droit des sociétés, selon lesquels les membres d'un Conseil sont choisis en fonction des besoins de la société concernée et sont au service de l'intérêt social, et ce sont les actionnaires qui les désignent en fonction de la confiance qu'ils ont en des personnes qu'ils considèrent comme aptes à gérer la société ou à en surveiller la gestion ;
- les 10 principes de gouvernance d'entreprise de la Bourse de Luxembourg proposent une représentation appropriée des deux sexes au sein des Conseils ;
- le pourcentage de femmes au sein des Conseils au Luxembourg est, conformément à la tendance générale dans tous les pays limitrophes, largement inférieur à celui des hommes ;
- plusieurs pays européens ont soit légiféré, soit pris des initiatives contraignantes ou facultatives afin d'augmenter le pourcentage des femmes au sein de Conseils ;
- ILA a ouvert le débat en 2010 lors de son assemblée générale par l'organisation d'un débat sur la diversité dans les Conseils ;
- le gouvernement luxembourgeois mène actuellement des réflexions sur la question et n'a pas encore pris une décision définitive ;
- La raison d'être d'ILA est de contribuer à disposer d'administrateurs qualifiés, disponibles et compétents composant les Conseils. ILA a notamment pour vocation d'informer les membres d'organes de gestion ou de surveillance sur les sujets d'actualité les concernant ainsi que de leur apporter une formation sur leurs droits et responsabilités.

ILA arrête la position suivante sur le sujet d'une représentation appropriée de femmes et d'hommes au sein des Conseils :

ILA est convaincu des avantages que peut retirer une société de la diversité. ILA souligne que cette diversité ne doit pas se limiter à une représentation homme / femme, mais doit être élargie à une diversité professionnelle et géographique et doit être pensée au vu des activités et de la composition de l'actionnariat de la société concernée.



ILA encourage toutes les initiatives des sociétés visant à promouvoir la diversité au sein des Conseils, afin de permettre des échanges de vues qui tiennent compte d'expériences plus vastes et d'un plus large éventail d'approches des problèmes tenant compte de sensibilités différentes. ILA considère que la diversité permet notamment d'éviter des réponses exclusivement dictées par une approche masculine des questions et problématiques soumises aux Conseils.

ILA souligne que la diversité permet également un élargissement du réservoir de candidats aux postes d'administrateur.

Pour ILA, il est prioritaire que les sociétés disposent d'administrateurs qualifiés et compétents, hommes ou femmes. Il y a donc lieu d'encourager les sociétés à se doter de conditions de travail et de structures permettant aux hommes et aux femmes de pouvoir s'impliquer sans discrimination dans les tâches d'administrateurs.

Néanmoins, ILA estime que dans les discussions sur la diversité, il ne faut pas oublier le principe selon lequel, sauf le cas de la représentation des salariés, les membres des Conseils sont choisis par les personnes qui ont mis à disposition de la société les capitaux nécessaires à son fonctionnement et que la nomination d'un membre d'un Conseil doit refléter la confiance qu'une majorité d'actionnaires ou d'associés ont dans la personne ainsi désignée.

ILA considère que la promotion systématique du rôle des femmes dans la vie active et des initiatives positives en faveur de la participation de femmes à tous les niveaux décisionnels dans les sociétés sont, en toute hypothèse, mieux adaptés afin d'atteindre l'objectif de diversité que l'introduction de quotas dans notre législation.

ILA salue toutes les mesures gouvernementales prises depuis des années visant à permettre de mieux combiner la vie professionnelle avec la vie familiale (plan national de l'égalité des femmes et des hommes, offre plus généralisée de structures d'accueil pour enfants, congé parental, etc.).

ILA s'engage à œuvrer en faveur d'une plus grande identification des femmes désireuses d'assumer la fonction d'administrateur de sociétés et s'engage à encourager et soutenir leur engagement.

ILA suggère que les principes de gouvernance d'entreprise développés à Luxembourg intègrent une recommandation en faveur de la diversité assortie d'une obligation pour les sociétés d'établir et de publier une charte de la diversité avec des objectifs mesurables en fonction des activités des sociétés et d'y référer annuellement dans leur rapport annuel.

ILA propose également aux sociétés de publier dans leur rapport annuel le pourcentage de femmes revêtant un poste d'encadrement et le pourcentage de femmes dans l'entreprise afin de pouvoir mieux identifier les femmes susceptibles d'assumer des mandats d'administrateurs et de promouvoir les initiatives de ces femmes au sein des entreprises.

ILA souligne, enfin, qu'une représentation plus équilibrée de femmes et d'hommes au sein des Conseils est fonction du développement de la société et ne sera atteinte qu'à la suite d'une



Institut Luxembourgeois  
des Administrateurs

prise de conscience à tous les niveaux par l'ensemble des acteurs des avantages que les sociétés tireront de la diversification de leurs dirigeants.