



3 avril 2026

PARITÉ AU 30 JUIN 2026 :

33 % À ATTEINDRE... ÊTES-VOUS PRÊTS À JUSTIFIER VOTRE SITUATION ?

1. INTRODUCTION – GENÈSE ET RAPPEL

Dans une première lettre d'information sur le sujet, nous vous présentions les grandes lignes de la loi du 19 décembre 2025 (la **Loi**) transposant la directive (UE) 2022/2381 relative à l'équilibre entre les femmes et les hommes au sein des conseils d'administration des sociétés cotées.

Pour rappel, ce dispositif s'applique exclusivement aux sociétés cotées ayant leur siège social au Luxembourg, à l'exclusion des PME, et impose d'atteindre, au plus tard le 30 juin 2026, dans le cadre de sa transposition, une représentation d'au moins 33 % du sexe sous-représenté parmi l'ensemble des administrateurs, exécutifs et non exécutifs.

Le nombre de postes devant être occupés par le sexe sous-représenté correspond au nombre le plus proche de la proportion de 33 %, sans dépasser 49 %, conformément aux modalités prévues par la Loi.

Au-delà de ce calcul, le cœur du dispositif réside dans les exigences qualitatives encadrant les processus de sélection. Les sociétés doivent mettre en place une appréciation comparative des candidats fondée sur des critères préalablement définis, clairs et neutres. En cas d'égalité de qualifications, la priorité doit en principe être accordée au sexe sous-représenté, sauf justification objective. En cas de contestation, la charge de la preuve repose sur la société.

Le dispositif repose également sur des obligations renforcées de transparence et de reporting. Les sociétés doivent publier et transmettre annuellement des informations relatives à la composition de leurs organes et aux mesures mises en œuvre. La Commission de surveillance du secteur financier (**CSSF**) assure le suivi de ces obligations et publie notamment la liste des sociétés conformes.

Ce n'est pas l'objectif quantitatif en tant que tel qui est sanctionné, mais le non-respect des obligations de comportement, de transparence et de gouvernance, susceptible de donner lieu à des sanctions administratives pouvant atteindre 250.000 euros.

Pour une analyse détaillée de ce nouveau cadre, nous vous invitons à consulter notre première newsletter : [Loi du 19 décembre 2025 portant fixation d'un objectif quantitatif en matière d'équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs de sociétés cotées.](#)

2. OÙ EN ÊTES-VOUS AUJOURD'HUI ?

À quelques mois de l'échéance du 30 juin 2026, les sociétés concernées doivent désormais être en mesure d'évaluer concrètement leur niveau de conformité. À cet égard, les questions suivantes doivent être examinées :

- quelle est la composition du conseil d'administration, en distinguant administrateurs exécutifs et non exécutifs ?
- le sexe sous-représenté atteint-il le seuil requis, compte tenu de la taille du conseil et des règles de calcul prévues par la Loi ?
- à défaut, quel est le nombre de nominations ou de renouvellements nécessaires pour atteindre cet objectif ?
- le calendrier des mandats permet-il d'anticiper ces ajustements dans des conditions conformes aux exigences légales ?

Au-delà de ce diagnostic, les sociétés doivent s'assurer que leurs processus internes, notamment en matière de sélection des candidats, sont structurés et conformes aux exigences de la Loi.

3. OBJECTIF DE 33 % : MÉTHODE DE CALCUL ET EXEMPLES

- 3.1. **Objectif** : au moins 33 % de représentation du sexe sous-représenté parmi l'ensemble des administrateurs, exécutifs et non exécutifs.
- 3.2. **Base de calcul** : nombre total de postes au sein des organes concernés.
- 3.3. **Détermination du nombre de postes** : le nombre de postes à pourvoir correspond au nombre le plus proche de la proportion de 33 %, sans dépasser 49 %, conformément aux modalités prévues par la Loi.
- 3.4. **Le périmètre du calcul** dépend de la **structure de gouvernance** retenue par la société.
 - 3.4.1. **Système moniste** : l'ensemble des membres du **conseil d'administration**, exécutifs et non exécutifs, doit être pris en compte pour le calcul de l'objectif.
 - 3.4.2. **Système dualiste** : l'ensemble des membres du **directoire et du conseil de surveillance** doit être pris en compte, sur une base globale, pour le calcul de l'objectif.

3.5. Calcul pour **système moniste** avec un **conseil d'administration** :

Nombre de postes au sein du conseil d'administration	Nombre minimal d'administrateurs du sexe sous-représenté nécessaire pour satisfaire à l'objectif de 33 %
1	-
3	1 (33,33 %)
4	1 (25 %)
5	2 (40 %)
6	2 (33,3 %)
7	2 (28,6 %)
8	3 (37,5 %)
9	3 (33,3 %)
10	3 (30 %)
11	4 (36,4 %)
Etc.	

3.6. Calcul pour **système dualiste** avec un **conseil de surveillance** et un **directoire** :

Le calcul s'opère sur le nombre total de postes au sein du directoire **et** du conseil de surveillance. Les variations observées résultent de la composition combinée de ces organes, telle qu'elle se rencontre en pratique, et de l'application des règles d'arrondi prévues par la Loi. Le tableau ci-dessous illustre l'application de ces règles sur la base de configurations usuelles.

Nombre de postes au sein du conseil de surveillance	Nombre de postes au sein du directoire	Nombre total de postes au sein des organes de gouvernance	Nombre minimal de membres du sexe sous-représenté nécessaire pour satisfaire à l'objectif de 33%
3	2	5	2 (40 %)
5	3	8	3 (37,5 %)
6	3	9	3 (33,3 %)
7	3	10	3 (30 %)
7	4	11	4 (36,4 %)
8	4	12	4 (33,3 %)
8	5	13	4 (30,8 %)
Etc.			

4. LES EXIGENCES QUALITATIVES : LE VÉRITABLE CŒUR DU DISPOSITIF

Le respect de l'objectif de 33 % ne se limite pas à un calcul : il repose sur la mise en place d'un processus de sélection interne structuré, documenté et auditable.

Vous devez définir des critères de sélection préalablement établis, clairs, neutres et dépourvus d'ambiguïté, permettant une appréciation objective des candidats. En cas d'égalité de qualifications, la priorité doit en principe être accordée au sexe sous-représenté, sauf justification objective.

Ce processus doit être formalisé, documenté et traçable. En cas de contestation, vous devez être en mesure de démontrer que la procédure de sélection a été conduite conformément aux exigences légales, la charge de la preuve pesant sur la société.

5. ET SI L'OBJECTIF DE 33% N'EST PAS ATTEINT ?

La non-atteinte de l'objectif de 33 % n'emporte pas, en tant que telle, de sanction directe.

Le dispositif s'inscrit dans une logique de type « *comply or explain* » : il ne repose pas sur une obligation de résultat strictement chiffrée, mais sur le respect d'exigences de gouvernance et de procédure.

En cas de non-atteinte de l'objectif, vous devez être en mesure de démontrer que vos processus de sélection sont conformes aux exigences légales et que votre situation peut être justifiée de manière objective.

6. TRANSPARENCE ET OBLIGATIONS DÉCLARATIVES : LE VÉRITABLE ENJEU

Le dispositif repose sur des obligations renforcées de transparence et de gouvernance, dont le respect est placé sous la supervision directe de la CSSF.

Concrètement, vous devez anticiper et structurer en amont votre politique de sélection, ainsi que les critères et processus retenus, afin d'être en mesure de justifier de manière cohérente tout éventuel écart à l'objectif.

En cas de non-atteinte de l'objectif, vous devez (i) adapter votre processus de sélection et (ii) être en mesure de rendre compte, de manière publique et circonstanciée, de votre situation.

Cette exigence de transparence s'exerce (i) à travers un reporting annuel auprès de la CSSF portant sur la composition des organes concernés et les mesures mises en œuvre, (ii) la publication d'informations sur le site internet de la société et, le cas échéant, (iii) leur intégration dans la déclaration sur le gouvernement d'entreprise.

Le risque est double : (i) juridique en cas de manquement aux obligations de transparence et de gouvernance, susceptible de donner lieu à des mesures administratives et à des sanctions prononcées par la CSSF ; et (ii) réputationnel lié à la publication et au suivi public des informations communiquées.

Pour toute question ou pour toute assistance dans l'évaluation de votre conformité, n'hésitez pas à contacter notre associé :



Pierre-Alexandre DEGEHET
Partner

T +352 227 330 – 738

E pierre-alexandre.degehet@kleyrgrasso.com