

## ADERSE 2018

### La rémunération variable au service de la responsabilité sociale : enquête auprès des entreprises du BEL20

Claire Dupont  
Université de Mons – Faculté Warocqué d’Economie et de Gestion  
17 Place Warocqué  
7000 Mons (Belgique)

Romina Giuliano  
Université de Mons – Faculté Warocqué d’Economie et de Gestion  
17 Place Warocqué  
7000 Mons (Belgique)

Yves Hallée  
Université Laval – Faculté des sciences sociales  
Département des relations industrielles  
1025, avenue des Sciences-Humaines  
Québec (Québec) G1V 0A6 (Canada)

**Résumé** : Dans cet article, nous cherchons à voir si les entreprises du BEL20 incluent dans leur rémunération variable des critères extra-financiers qui pourraient amener les dirigeants d’entreprise et leurs équipes à adopter des comportements plus responsables. Les premiers résultats ressortant d’une enquête adressée à ces entreprises laissent entendre que des critères non financiers, principalement environnementaux et sociaux, sont intégrés dans la rémunération variable. C’est d’ailleurs sur la dimension environnementale de la RSE que nos répondants se déclarent être les plus actifs. 60% de la rémunération variable des managers et top managers des entreprises du BEL20 pourrait être liée à ces critères non financiers. Ces derniers auraient cependant un poids moins important dans la rémunération variable du personnel non manager de ces entreprises.

**Mots clés** : performance sociale, responsabilité sociale, rémunération variable, performance