

POLITIQUE D'INCLUSION ET DE DIVERSITÉ DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

La Banque Nationale du Canada et son conseil d'administration croient à l'importance d'avoir un conseil représentatif des clients et employés de la Banque, de même que des communautés où elle est active. Nous croyons qu'un conseil équilibré et diversifié comporte de nombreux avantages, comme la complémentarité des compétences, la présence de différents points de vue et une bonne compréhension des besoins et des attentes de nos parties prenantes. De plus, une culture d'inclusion favorise des débats francs et constructifs au sein du conseil et de ses comités et lors des échanges avec la direction.

L'objectif

Nous nous fixons donc l'objectif d'accroître l'inclusion et la diversité au sein du conseil, en visant la parité et en maintenant la présence d'au moins 40% de femmes et de 40% d'hommes parmi nos administrateurs indépendants.

Les critères

Lors de l'évaluation de la composition du conseil, de la planification de la relève et de l'évaluation de nouveaux candidats au poste d'administrateur, le comité de révision et de gouvernance du conseil s'assure de se conformer à la législation applicable et considère un ensemble de facteurs, dont les besoins actuels et futurs du conseil, notre réalité d'affaires et géographique, en plus de nos exigences en matière d'indépendance, de compétence, de disponibilité, d'intégrité et d'adhésion aux valeurs de la Banque.

Afin d'atteindre notre objectif d'accroître l'inclusion et la diversité au sein du conseil, le comité tient également compte des critères suivants :

- l'identité de genre et l'appartenance aux groupes sous-représentés suivants : minorités visibles, autochtones, personnes en situation de handicap (visible ou non) et membres des communautés LGBTQ+
- d'autres facteurs de diversité, comme l'âge, l'appartenance à un groupe ethno-culturel ou le lieu de résidence
- la présence de gens de différents profils ayant un vaste éventail d'expériences et de parcours professionnels, de connaissances et de compétences complémentaires

La façon d'y parvenir

Le comité de révision et de gouvernance dispose des outils suivants :

- un processus robuste de planification de la relève
- une limite à la durée du mandat des administrateurs
- un bassin de candidats conforme à notre objectif et aux critères ci-dessus, mis à jour en continu
- la possibilité de recourir aux services de conseillers externes afin d'identifier des candidats potentiels

De plus, les présidents du conseil et des comités sont chargés de favoriser l'inclusion en cultivant un climat d'ouverture et de respect où chaque membre peut jouer pleinement son rôle.

L'évaluation de notre progrès

Le comité de révision et de gouvernance évalue régulièrement la composition du conseil en se basant notamment sur les données suivantes :

- les résultats agrégés du questionnaire d'auto-identification auquel les administrateurs répondent sur une base volontaire
- les résultats de l'évaluation annuelle des administrateurs sur la composition, la diversité et le climat d'inclusion au sein du conseil