

COMPOSITION, RELÈVE ET PROCESSUS DE NOMINATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

1. Composition

Le conseil d'administration (conseil) se compose d'au plus dix administrateurs (administrateurs) qui sont nommés par le conseil et approuvés par ses membres.

La composition du conseil fera l'objet d'un examen annuel.

Le conseil doit se composer, en tout temps, de plus de 50 pour cent d'administrateurs qui ne sont pas des dirigeants.

2. Mandat

Tous les administrateurs sont nommés pour un mandat de trois ans et pourraient être nommés de nouveau pour une durée maximale de neuf ans. Dans des circonstances exceptionnelles, la durée limite du mandat d'un administrateur pourrait être prolongée (p. ex., pour un poste de leadership au sein du conseil, pour la direction de projets spéciaux).

Les mandats des administrateurs sont échelonnés de manière à assurer la continuité du conseil et une relève en douceur de ses membres.

3. Facteurs clés à envisager dans la composition du conseil

Pour obtenir une composition optimale du conseil d'administration de la Fondation Rick Hansen (FRH), il faut assurer une combinaison de compétences et d'expérience la mieux adaptée à la gérance globale de la Fondation. Cela exige d'envisager au préalable les quatre grandes catégories de qualités suivantes.

a) Caractéristiques personnelles

Tous les administrateurs doivent souscrire à la vision, la mission et à l'engagement de la FRH, en plus de démontrer les caractéristiques personnelles suivantes :

- **Harmonisation aux valeurs de la FRH.** Un engagement inébranlable à l'égard des valeurs de la FRH.
- **Leadership raisonné.** Une perspective axée sur l'expérience et une prise de conscience de ses tendances et déclencheurs émotionnels.
- **Réflexion stratégique.** L'aptitude à la réflexion prospective, fait naître et applique des perspectives uniques sur des enjeux et des possibilités, la capacité de remettre en question les courants de pensée traditionnels.

- **Bon communicateur et influenceur.** Exprime bien ses pensées et idées de façon respectueuse des points de vue d'autrui et sait bien écouter. Fait preuve de crédibilité auprès de la direction, d'autres administrateurs et des membres.
- **Sens aigu des affaires.** Antécédents de bon jugement d'affaires et de réalisations qui témoignent du respect de normes élevées pour soi-même et autrui.
- **Obligation fiduciaire.** Une solide compréhension de la responsabilité fiduciaire vis-à-vis de la durabilité à long terme de la Fondation.
- **Indépendance d'esprit.** A toute la liberté d'exprimer honnêtement ses opinions sur toutes sortes de questions.
- **Participant actif.** Est bien préparé lors des réunions, au cours desquelles il écoute bien et se fait entendre.
- **Bon esprit d'équipe.** Résolu à souscrire au rôle que joue le Conseil dans son ensemble, travaille à la résolution de problèmes, traite autrui de façon respectueuse et encourageante, fait preuve de souplesse quand il s'agit de trouver des solutions.
- **Intuition** concernant une entreprise sans but lucratif. Respecte les membres, leur vision à long terme vis-à-vis de la FRH et leur niveau de tolérance au risque, en plus d'être résolu à honorer l'Engagement du fondateur.

b) Compétences et expériences particulières

Le conseil doit posséder une combinaison de compétences et d'expériences pertinentes aux objectifs stratégiques de la FRH et aux responsabilités de surveillance qui incombent au conseil. Les compétences et expériences pertinentes sont mises à jour, au besoin, et inscrites sur une grille de compétences requises par le conseil.

c) Leadership au sein du conseil et des comités

Pour assurer l'efficacité du conseil, il est important qu'il regroupe certains administrateurs qui possèdent les compétences, l'expérience et le désir nécessaires pour accéder aux postes de leadership clés que sont la présidence du conseil et la présidence des comités.

d) Diversité

Dans le contexte des compétences requises par le conseil, on envisage de mettre sur pied un conseil qui offre un équilibre de perspectives. Dans ce contexte, par diversité on entend notamment la diversité d'antécédents, de perspectives, de démarches en matière de résolution de problèmes et la prise en considération des personnes qui bénéficient du soutien de la FRH.

4. Processus

On suit le processus décrit ci-dessous pour déterminer les besoins du conseil et trouver des candidats aux postes d'administrateur. Il s'agit d'un processus évolutif annuel qui vise à améliorer sans cesse la compréhension des besoins du conseil et à cerner les compétences, expériences et qualités d'administrateur existantes et futures.

a) Cerner les besoins prioritaires

En collaboration avec la présidence du conseil, le comité des ressources humaines et de la gouvernance dirige un processus visant à cerner des compétences et expériences particulières recherchées chez les candidats aux postes d'administrateur à pouvoir prochainement.

Afin de recenser les compétences et les expériences désirées, le comité des ressources humaines et de la gouvernance élabore et analyse une grille de compétences requises par le conseil afin de déterminer :

- les qualités optimales désirées par le conseil dans son ensemble et s'il faut modifier ou mettre à jour les catégories.
- les compétences, les antécédents et l'expérience des membres actuels du conseil.
- les « besoins prioritaires » (p. ex., les qualités qui doivent être ajoutées et/ou renforcées au sein du conseil) à satisfaire lors de la nomination des nouveaux administrateurs.

L'examen des besoins du conseil et des besoins prioritaires propres aux nouveaux administrateurs doit s'inspirer de la grille de compétences à laquelle se fient le conseil et le comité des ressources humaines et de la gouvernance.

Au moment de remplir la grille de compétences annuelle (vers le mois de février), le comité des ressources humaines et de la gouvernance :

- examine et révisé (au besoin) la liste des compétences sur l'axe horizontal.

- note les compétences de chacun des membres actuels.
- distribue la grille de compétences au fondateur afin de lui donner l'occasion de faire connaître ses considérations / attentes concernant les administrateurs.
- soumet la grille de compétences dûment remplie à l'examen et à l'approbation du conseil.

Le comité des ressources humaines et de la gouvernance s'inspire de la grille de compétences dûment remplie, telle qu'approuvée par le Conseil, afin d'évaluer les candidats aux postes d'administrateur à pourvoir.

b) Processus

Orienté par les besoins prioritaires relevés dans la grille de compétences mise à jour, le processus de nomination et de recrutement d'administrateurs est dirigé conjointement par la présidence du conseil et le comité des ressources humaines et de la gouvernance.

(i) Nouveaux administrateurs

Le processus de nomination des nouveaux administrateurs comporte les étapes clés suivantes :

- De concert avec la présidence du conseil, le comité des ressources humaines et de la gouvernance identifie, à partir des quatre qualités indiquées à la partie 3 et des besoins prioritaires qui restent après l'examen auquel sont soumis les administrateurs en poste, les candidats aux postes d'administrateur à pourvoir qui satisfont le mieux aux besoins du conseil.
- La présidence du conseil passe en revue la liste des candidats aux postes d'administrateur à pourvoir de concert avec le fondateur pour qu'il l'examine et fournisse sa rétroaction.
- À la suite de l'examen fait par le fondateur, le comité des ressources humaines et de la gouvernance dresse la liste des candidats au(x) poste(s) d'administrateur à pourvoir qui est par la suite soumise au conseil pour qu'il fasse part de sa recommandation aux membres lors de l'AGA ou autrement.

(ii) Administrateurs en poste

Lorsque le mandat d'un administrateur en poste vient prochainement à échéance et que l'administrateur a le droit d'être élu pour un autre mandat, la présidence du conseil et ou la présidence du comité des ressources humaines et de la gouvernance discuteront du désir de l'administrateur de poser sa candidature au poste pour un autre mandat en s'appuyant sur les questions suivantes :

- Quel a été mon apport au cours de mon mandat actuel?
- Que faut-il pour permettre à la FRH d'aller de l'avant?
- Est-ce que je corresponds toujours à ce dont a besoin la FRH au sein du conseil?
- Ai-je la passion, le temps et l'énergie nécessaires pour me consacrer au prochain mandat?

Lorsqu'il s'agit d'envisager le bien-fondé d'inviter un administrateur en poste à se porter de nouveau candidat, le comité des ressources humaines et de la gouvernance se penche sur :

- l'ampleur de l'apport de l'administrateur aux travaux du conseil au cours de l'année précédente.
- la question de savoir si les domaines précis de compétences de l'administrateur constituent toujours des domaines prioritaires pour le conseil.
- la nécessité d'assurer une relève en douceur des administrateurs.

5. Soutien externe

Le comité des ressources humaines et de la gouvernance peut, à sa discrétion, embaucher des experts-conseils externes pour aider à identifier les candidats aux postes d'administrateur ou pour apporter du soutien au processus de recrutement mis de l'avant par le conseil.